"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO Nº 1602 -2018-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Debido procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

Referencias : Oficio Nº 1766-2018-ME/GR-A/DRE-A/UGEL-S-D

Fecha : Lima, 26 OCT. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Unidad de Gestión Educativa Local de Sihuas nos consulta sobre el debido procedimiento en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

II. Análisis

Competencias de SERVIR

2.1 SERVIR es un órgano rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado, no puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada Entidad.

2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

2.3 En tal sentido, cabe concluir que *no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica, emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta*. Por ello, el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

De la observancia del debido procedimiento en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

2.4 Al respecto, previamente debemos precisar que mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), se reguló el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de los servidores públicos, el mismo que es desarrollado en el Título VI del Libro I del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC (en adelante, la Directiva), aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE[1], desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario sancionador *"aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento"*.

2.5 Ahora bien, el debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza – en un Estado de Derecho – que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

[1] Modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016.

2.6 Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrativos, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente. A refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundad en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten[2].

2.7 Es así que en el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos "*los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración*[3]". Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: "*los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado*[4]".

2.8 De esta manera, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto emitido soslayando tal derecho carecería de validez.

Sobre el principio de legalidad en el procedimiento administrativo disciplinario

2.9 En relación al principio de legalidad, recogido en el numeral 1 del artículo 246 del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de la libertad.

2.10 Así, con respecto al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley; también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley *(lex scripta)*, que la ley sea anterior al hecho sancionado *(lex praevia)*. Y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado *(lex certa)*.

2.11 En tal sentido, el principio de legalidad no solo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal.

2.12 Finalmente y con respecto a los plazos de prescripción nos remitimos al Informe Técnico N° 1319-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) en el que se concluyó, entre otros, que el marco

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL · GPGSC · V°B° C. SU

[2] MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.* Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.19

[3] RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional.* Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. P. 220.

[4] Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC

normativo de la Ley del Servicio Civil prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción.

III. Conclusiones

3.1 El procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo es aplicable a todos los servidores que se rigen por los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057 -independientemente si la entidad ha transitado o no al régimen del servicio civil- con atención a las reglas procedimentales y sustantivas reseñadas en el presente informe técnico, de modo que en el marco del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos no es legalmente factible aplicar otros marcos normativos disciplinarios a dichos servidores, siendo el caso que a los servidores que se regulan por carreras especiales se les aplica el procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil solo de manera supletoria.

3.2 Las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto emitido soslayando tal derecho carecería de validez.

3.3 El principio de legalidad prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de la libertad.

3.4 Con respecto a los plazos de prescripción, nos remitimos al Informe Técnico N° 1319-2018-SERVIR/GPGSC, disponible en www.servir.gob.pe.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/beah
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2018