



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

INFORME TÉCNICO N° 831 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Causales de abstención en el proceso administrativo disciplinario de la Ley N° 30057

Referencia : Documento con Registro N° 12622-2018

Fecha : Lima, 28 MAYO 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) Cuando una sanción de amonestación escrita es impuesta por la Oficina de Recursos Humanos, y el servidor interpone recurso de apelación ¿Cuál es el órgano competente para conocer la apelación oficializada por la Oficina de Recursos Humano cuando se ha solicitado la abstención de la misma por conflicto de intereses?
- b) ¿Procede la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario en el cual la Oficina de Recursos Humanos no se abstiene de resolver el recurso de apelación presentado ante una resolución de amonestación escrita pese a que dicha sanción fue oficializada por la misma oficina?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2 Siendo SERVIR 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.
- 2.3 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 – SAGRH, 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.





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

Sobre las abstenciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario

2.4 En primer término, resulta pertinente indicar que la Ley N° 30057, Ley Servicio Civil (LSC, en adelante) y su Reglamento General¹ han previsto expresamente como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario a las siguientes:

- i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción;
- ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;
- iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

Respecto a la sanción de amonestación escrita, la apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces², en consecuencia, con dicho pronunciamiento se entiende agotada la vía administrativa.

2.5 Ahora bien, cabe señalar que el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la directiva) precisa que si la autoridad instructora o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 97 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (TUO de la Ley N° 27444, en adelante), se aplica el principio de jerarquía con el fin de determinar la autoridad competente.

2.6 Al respecto, el artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444 establece el procedimiento para designar a quien continuará con el procedimiento en trámite.

“Artículo 99.- Disposición superior de abstención

99.1 El superior jerárquico inmediato ordena, de oficio, o a pedido de los administrados, la abstención del agente incurso en alguna de las causales a que se refiere el Artículo 89 de la presente Ley.

99.2 En este mismo acto designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual jerarquía, y le remitirá el expediente.

99.3 Cuando no hubiere otra autoridad pública apta para conocer del asunto, el superior optará por habilitar a una autoridad ad hoc, o disponer que el incurso en causal de abstención tramite y resuelva el asunto, bajo su directa supervisión.”

Así, el numeral 99.2 del artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444 señala que el superior designa a quien continuará conociendo del asunto, preferentemente entre autoridades de igual



¹ Aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 89. La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.”



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

- jerarquía, y le remitirá el expediente; sin embargo, no indica la formalidad del documento con que debe realizarse tal designación, por lo que, esta formalidad podrá ser cualquier documento escrito que permita comunicar a la nueva autoridad designada sus obligaciones respecto al caso particular.
- 2.8 En virtud de lo señalado, en el supuesto que contra el órgano instructor o sancionador se plantee una causal de abstención, el superior jerárquico inmediato deberá evaluar la solicitud de abstención y de verificar la configuración de la causal planteada designará a la autoridad competente del proceso disciplinario.
- 2.9 Sin perjuicio de lo expuesto, el superior jerárquico deberá advertir si la solicitud antes referida no tiene como finalidad la dilación indebida del procedimiento disciplinario iniciado, dado que, los involucrados deberán conducir sus actos en observancia del principio de conducta procedimental³.
- 2.10 En tal sentido, respecto a la consulta planteada en el literal a), en el marco de un proceso administrativo disciplinario que impone una sanción de amonestación escrita, en el supuesto que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, no hubiese actuado como autoridad instructiva y sancionadora, ésta será competente para resolver un recurso de apelación interpuesto, no siendo posible formular una abstención contra ésta, en cuanto no ha evaluado ni determinado si los hechos materia del proceso configuran una falta, siendo responsable únicamente de oficializar la sanción, a través de su notificación e inscripción, y de resolver el recurso de apelación, de ser el caso.
- 2.11 Sobre la consulta expuesta en el literal b), ante la aplicación de una amonestación escrita, en la cual, la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, actuó como órgano instructor y sancionador, ésta no resultará competente para resolver en última instancia administrativa el recurso de apelación, dado que previamente ha emitido un pronunciamiento sobre el fondo, en consecuencia, se deberá plantear una causal de abstención, de oficio o a pedido de parte, según lo regulado en el numeral 9.1 de la directiva, caso contrario, se vulneraría el principio de debido procedimiento⁴, asimismo, la entidad deberá analizar el caso por caso y evaluar la declaración de nulidad del acto⁵ conforme lo estipulado en el TUO de la Ley N° 27444, de ser el caso.

³ TUO de la Ley N° 27444

“Artículo 65.- Deberes generales de los administrados en el procedimiento

Los administrados respecto del procedimiento administrativo, así como quienes participen en él, tienen los siguientes deberes generales:

1. Abstenerse de formular pretensiones o articulaciones ilegales, de declarar hechos contrarios a la verdad o no confirmados como si fueran fehacientes, de solicitar actuaciones meramente dilatorias, o de cualquier otro modo afectar el principio de conducta procedimental (...).”

⁴ TUO de la Ley N° 27444

“Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

(...).”

⁵ TUO de la Ley N° 27444

“Artículo 11.- Instancia competente para declarar la nulidad

(...)

11.2 La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

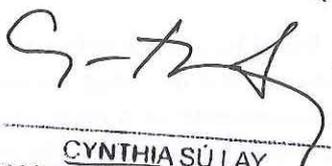
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

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

III. Conclusiones

- 3.1 La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, dispone en el numeral 9.1 que si la autoridad instructiva o sancionadora se encontrare o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 97 del TUO de la Ley N° 27444, que establecen causales de abstención, se aplicará el criterio de jerarquía con el fin de determinar la autoridad competente que conocerá el proceso disciplinario.
- 3.2 En el marco de un proceso administrativo disciplinario que impone una sanción de amonestación escrita, las competencias para actuar como órgano instructor y sancionador recaen sobre el jefe inmediato del presunto infractor; siendo la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, la encargada de oficializar la sanción y resolver el recurso de apelación, de ser el caso, dicha oficialización no constituye un pronunciamiento sobre los hechos materia del proceso que configuraron la falta.
- 3.3 La Oficina de Recursos Humanos que actuó como órgano instructor y sancionador, en un proceso disciplinario sancionado con amonestación escrita, no resultará competente para resolver el recurso de apelación interpuesto, dado que se configuraría una causal de abstención conforme lo regulado en el numeral 9.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Atentamente,


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

CSL/abs/lpp
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018

(...)