



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° 208 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre las medidas cautelares aplicables en el
procedimiento administrativo sancionador

Referencia : Oficio N° 938-2017-MINAGRI-PEJEZA-DE

Fecha : Lima, **08 FEB. 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo del Proyecto Especial Jequetepeque – Zaña consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Resulta correcto rotar a un servidor, al cual se le ha instaurado un procedimiento administrativo disciplinario, a otra plaza distinta a la de origen?
- b) ¿Es válida la oficialización de la sanción de amonestación escrita por parte del jefe de recursos humanos, respecto a un proceso disciplinario seguido en su contra?

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 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.

De los órganos competentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD

En primer término, resulta pertinente señalar que el Informe Técnico N° 784-2015-SERVIR-GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), señaló que el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto¹. En consecuencia, la potestad sancionadora de los órganos competentes del PAD de primera y segunda instancia son indelegables, puesto que el nombramiento de los mismos esta



¹ Artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS.



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”

efectuado previa y debidamente por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento. Su inobservancia implica vulneración, principalmente, del principio del debido procedimiento.

- 2.4 Al respecto, el artículo 93 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento), prescribe la competencia de las autoridades competentes del PAD en la primera instancia (la fase instructora, sancionadora): el Jefe inmediato, Órgano de Recursos Humanos, Titular de la entidad; y en la segunda instancia: el Órgano de Recursos Humanos y el Tribunal del Servicio Civil, tal como se señala en el Cuadro N° 01. Cabe precisar que la Secretaría Técnica no forma parte de las autoridades competentes antes citados; sin embargo, esta apoya al desarrollo del PAD, precalificando, documentando todas las etapas y asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.

Sanción	Primera Instancia			Segunda Instancia
	Órgano Instructor	Órgano Sancionador	Oficialización de la sanción	
Amonestación Escrita	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos
Suspensión	Jefe inmediato del presunto infractor	Jefe de recursos humanos	Jefe de recursos humanos	Tribunal del Servicio Civil
Destitución	Jefe de recursos humanos	Titular de la entidad	Titular de la entidad	Tribunal del Servicio Civil

- 2.5 De conformidad con el artículo 93.2 del Reglamento cuando se le imputa una falta al Jefe de recursos humanos, la cual tiene como propuesta de sanción una amonestación escrita, corresponderá a su jefe inmediato actuar como órgano instructor y sancionador, asimismo, conforme se muestra en el Cuadro N° 01 para el caso de sanción antes señalada, la competencia para oficializar la misma y resolver en segunda instancia corresponderá al Jefe de recursos humanos.
- 2.6 Sobre el particular, no existiría impedimento para que el Jefe de recursos humanos oficialice una sanción, a través de la emisión de la resolución respectiva, en virtud de un proceso disciplinario iniciado en su contra, ello así en cuanto no ha intervenido en las diligencias de indagación y comprobación de los hechos ni en la actuación de las pruebas que permitieron delimitar responsabilidades, ya que no se desempeñó como órgano instructor y/o sancionador, no vulnerándose así el debido procedimiento, correspondiéndole únicamente oficializar² dicho acto mediante su registro en el legajo y hacer efectiva su comunicación.



² Reglamento de la Ley del Servicio Civil

Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

(...)

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.



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 medidas cautelares aplicables en el PAD

2.7 Sobre este punto, el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, indica que luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del proceso administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la Oficina de Personal para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.

Adicionalmente, el mismo artículo señala que las medidas cautelares también pueden ser ejercitadas previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) cuando nos encontremos frente a situaciones excepcionales que puedan afectar gravemente los intereses generales, precisándose además, que en dicho escenario la validez de la medida cautelar está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente.

2.8 Bajo esta misma línea, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, vigente a partir del 14 de septiembre de 2014, sobre el particular precisa que la adopción de una medida cautelar antes del inicio del PAD es de competencia de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, caso contrario, una vez iniciado el PAD, corresponderá al Órgano Instructor adoptar la medida cautelar.

2.9 Por su parte, y cuando lo considere pertinente, el Secretario Técnico del PAD puede proponer, junto con el informe de precalificación, la medida cautelar que resulte necesaria. En dicho supuesto, corresponderá a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el Secretario Técnico.

2.10 En tal sentido, respecto a la consulta planteada, una vez emitido el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario resultará válido que el Órgano Instructor ponga a disposición de la Oficina de Personal al presunto infractor, la cual le asignará labores de acuerdo a su especialidad, cabe precisar que dicha medida no deberá afectar el derecho de defensa del servidor, así como, el abono de su remuneración y derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

III. Conclusiones

2.11 El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto, caso contrario, implicaría vulneración del principio del debido procedimiento.

El Secretario Técnico del PAD puede proponer, junto con el informe de precalificación, la medida cautelar que resulte necesaria. En dicho supuesto, corresponderá a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el Secretario Técnico.

3.2 Ante un procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el Jefe de Recursos Humanos en el cual se aplique una sanción de amonestación escrita, no impide que éste oficialice la misma conforme estipula la norma, dado que no ha intervenido en la indagación y





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”

comprobación de los hechos ni en la actuación de las pruebas que permitieron delimitar responsabilidades.

- 3.3 La medida cautelar ejercida antes del inicio del PAD es competencia de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En cambio, iniciado este la competencia para ejercer una medida cautelar le corresponde al Órgano Instructor, dichas medidas no pueden vulnerar el derecho de defensa del servidor, así como, el abono de su remuneración y derechos y beneficios que pudieran corresponderle.

Atentamente,

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