"Año del buen servicio al ciudadano"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 13 NOV 2017 HORA 10:06
RECIBIDO
Firma:

INFORME TÉCNICO Nº 1314 -2017-SERVIR/GPGSC

A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : a) Sanciones aplicables en el PAD
b) Recurso de reconsideración en la amonestación escrita

Referencia : Oficio N° 003-2016-MTC/21.UPER-ST

Fecha : Lima, 10 NOV. 2017

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Secretaria Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios de Provías Descentralizado nos formula las siguientes consultas:

a) Considerando que Ley del Servicio Civil y su Reglamento General han establecido la relación de faltas de carácter disciplinario así como el tipo de sanción a imponer, ante el incumplimiento de lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM ¿se deben aplicar las sanciones previstas en dicha norma o se aplicarán las sanciones contempladas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General?

b) Cuando el servidor presenta recurso de reconsideración respecto a una sanción de amonestación escrita, quien se encarga de resolver es el órgano sancionador, que en nuestra entidad corresponde generalmente a las gerencias, las cuales no emiten resoluciones. Por lo tanto ¿correspondería resolver el citado recurso únicamente con un informe? ¿O deberá ser formalizado por una resolución del jefe de recursos humanos?

II. Análisis

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

De las competencias de SERVIR

2.1 Las competencias de 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 En ese sentido, 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.

Sobre las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador en la Ley del Servicio Civil

2.4 Con relación a este punto, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante, el Reglamento), aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, señala[1] que el Título Correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación. Así, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, aplicables a los servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.

2.5 En ese escenario, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil"*, ha contemplado[2] los supuestos que se deben tener en consideración para la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales, previstas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) en los procedimientos en trámite o por iniciarse.

2.6 Así por ejemplo, en su numeral 6.2 prevé expresamente que a los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, les son aplicables las *reglas procedimentales* previstas en el marco normativo de la LSC y las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

2.7 De acuerdo al numeral 7 de la misma directiva, las reglas sustantivas y procedimentales a las que se hace referencia son las siguientes:

Reglas sustantivas	Reglas procedimentales
° Los deberes y /u obligaciones, prohibiciones como incompatibilidades y derechos de los servidores. ° Las faltas. ° Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.	° Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario. ° Etapas o fases del procedimiento disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales. ° Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales. ° Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa. ° Medidas cautelares ° **Plazos de prescripción.**

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

[1] Undécima Disposición Complementaria Transitoria.

[2] Numeral 6.

2.8 No obstante, el 27 de noviembre de 2016, el Tribunal de Servicio Civil publicó en el Diario Oficial El Peruano la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, donde se estableció como precedente de observancia obligatoria lo dispuesto en los numeral 21, 26, 34, 42 y 43 de la parte considerativa de la misma, referidos a la prescripción en el marco de la LSC.

2.9 Entonces, de acuerdo a lo establecido en el numeral 21 de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016 - SERVIR/TSC, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva**, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva.

2.10 De otro lado, el artículo 85 de la LSC prevé las faltas de carácter disciplinario aplicables a los servidores civiles, siendo que en el literal q) de dicho artículo se incluyó como falta a las demás que se encuentren señaladas por ley, debiendo entenderse referida a cualquier norma legal vigente.

2.11 No obstante, respecto a las sanciones aplicables, debe primar lo establecido en el artículo 88 de la LSC[3] frente a lo señalado en el artículo 6 del Decreto Supremo N° 027-2001-PCM[4], puesto que la primera es una norma de mayor jerarquía y reciente respecto al Decreto Supremo N° 027-2001-PCM. Máxime si las sanciones previstas en el artículo 88 de la LSC conforman las reglas sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de esta norma, que son de aplicación general a los servidores civiles vinculados bajo los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

Sobre el recurso de reconsideración en la amonestación escrita

2.12 Como ya mencionamos, una de las sanciones previstas en la LSC es la amonestación escrita, la misma cuyo órgano instructor y sancionador es el jefe inmediato del presunto infractor, sin embargo esta es oficializada por el jefe de recursos humanos.

2.13 De acuerdo al artículo 118 del Reglamento, el recurso de reconsideración debe sustentarse en nueva prueba y se interpone ante el órgano sancionador, quien se encargará de resolverlo. Queda claro, entonces, que en el caso de la amonestación escrita es el jefe inmediato quien se encarga de resolver el recurso de reconsideración;

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

---

[3] **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

«Artículo 88. Sanciones aplicables [...]: a) Amonestación verbal o escrita, b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, c) Destitución».

[4] **Decreto Supremo N° 027-2001-PCM**

«Artículo 6.- SANCIONES

Los funcionarios responsables a que alude el Artículo 4 que no cumplieran con remitir la información completa y en la forma, condiciones y plazos establecidos en la presente norma y sus complementarias, o que no cumplieran con las obligaciones relacionadas al Registro de Compras a que se refiere el Artículo 7, incurrirán en incumplimiento de sus obligaciones y serán pasibles de sanción, conforme a lo siguiente:

Sanción: 1ra. Vez: Amonestación escrita, 2da. Vez: Suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, (Reincidencia), 3ra. Vez: Destitución (Reincidencia).

Para determinar que existe reincidencia, se requerirá que la sanción anterior hubiera quedado firme. Si la información fuera proporcionada dentro de los tres (3) primeros días siguientes al vencimiento del plazo establecido para el cumplimiento de la obligación, las sanciones a aplicarse serán las siguientes:

Sanción: 1ra. Vez: Amonestación escrita, 2da. Vez: Suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones, 3ra. Vez: Destitución».

sin embargo, no se advierte si este también será el encargado de oficializar el resultado del recurso interpuesto.

2.14 Estando a ello debemos recordar que es un principio general del Derecho que lo accesorio siga la suerte de lo principal, por lo que si la sanción de amonestación escrita (acto principal) es oficializada por el jefe de recursos humanos, corresponderá también que este sea quien oficialice el resultado del recurso de reconsideración (acto accesorio) a través de una resolución.

III. Conclusiones

3.1 Las sanciones previstas en la Ley del Servicio Civil priman sobre las señaladas en el Decreto Supremo N° 027-2001-PCM, pues las primeras conforman las reglas sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador vigente y, además, se encuentran contenidas en una norma de mayor jerarquía y de dación más reciente.

3.2 Considerando que lo accesorio sigue la suerte de lo principal, el recurso de reconsideración a la amonestación escrita corresponde ser resuelto por el jefe inmediato (órgano sancionador) y oficializada mediante resolución por el jefe de recursos humanos.

Lo expuesto es cuanto informo a su Despacho para los fines pertinentes, a cuyo efecto adjunto el proyecto de oficio respectivo.

Atentamente,

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

CSL/iabe
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2017