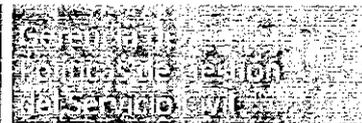




PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil



"Año del buen servicio al ciudadano"

**INFORME TÉCNICO N° 386 -2017-SERVIR/GPGSC**

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

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

Asunto : Modificación de sanción por una de mayor gravedad y autoridades competentes del procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 002-2017-MPI/A-GM-OAJ-ST.

Fecha : Lima, **04 MAYO 2017**



**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, La Secretaría Técnica de la Municipalidad Provincial de Islay consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿El jefe de recursos humanos y el titular de la entidad respectivamente pueden modificar la sanción propuesta por el órgano instructor (suspensión y destitución) e imponer una sanción más grave que la recomendada por el órgano sancionador? .
- b) Si el órgano instructor recomendara imponer una sanción de suspensión sin goce de haber ¿el órgano sancionador puede cambiar la sanción a una destitución? De ser el caso que si ¿las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario variarían debido a que el órgano sancionador sería el titular de la entidad?

**II. Análisis**

**Competencia 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 ente 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





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de  
Políticas de Gestión  
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones del informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

#### **Régimen y procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057**

- 2.4 El régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, entró en vigencia el 14 de setiembre del 2014, de acuerdo a lo dispuesto por la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en adelante Reglamento General. Dicho procedimiento es de aplicación a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.
- 2.5 El 24 de marzo del 2015 se publicó en las Separatas Especiales del Diario Oficial El Peruano, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la que tiene por objeto desarrollar las reglas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador.
- 2.6 En este nuevo modelo, las autoridades del procedimiento son, de acuerdo al artículo 92° de la LSC, las siguientes:
- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
  - b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
  - c) El titular de la entidad.
  - d) El Tribunal del Servicio Civil.
- 2.7 Por su parte, el Reglamento General de la LSC en su artículo 93° ha especificado que la competencia para dirigir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar en primera instancia recae según se determine la presunta sanción a imponer, de la siguiente manera:
- a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
  - b) 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.
  - c) 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.



#### **De la modificación de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y el derecho al debido procedimiento**

- 2.8 De otro lado, es necesario precisar que el artículo 90° de la LSC señala:



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

*"Artículo 90. La suspensión y la destitución"*

*La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.*

*La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil."*

- 2.9 En razón a lo señalado en el artículo 90° de la LSC en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel: suspensión sin goce o amonestación, respectivamente. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser una de mayor gravedad para el servidor, (destitución), es así, que el jefe de recursos humanos como órgano sancionador de la suspensión no podría imponer la sanción de destitución, por carecer de competencia.

Por lo tanto, en caso de la variación de la sanción por alguna de las autoridades del procedimiento, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos".



- 2.10 De este modo, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa, siempre que ello se efectúe con la debida motivación.
- 2.11 No obstante, el órgano sancionador no podría imponer una sanción de mayor gravedad a la asignada por LSC como parte de su competencia, conforme a lo señalado en los Informes Técnicos N° 1018-2015-SERVIR/GPGSC y N° 009-2016-SERVIR/GPGSC (disponibles en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).
- 2.12 En concordancia con lo anterior, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

"Año del buen servicio al ciudadano"

por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE<sup>1</sup>, en su numeral 9.3 ha establecido que:

*"9.3. Facultades del órgano sancionador*

*"De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90 de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia."*

- 2.13 Por tanto, queda establecido que los órganos sancionadores (en el caso de sanción de suspensión y destitución) no pueden modificar la sanción propuesta por el Órgano Instructor por otra que sea más grave, caso contrario podría generarse un vicio en el procedimiento disciplinario.
- 2.14 Así, por ejemplo, el jefe de recursos humanos como órgano sancionador previsto para imponer sanción de suspensión, no podría modificar dicha sanción por una destitución al ser esta más grave.

**De la reconducción del procedimiento administrativo disciplinario**

- 2.15 De otro lado, si el órgano instructor de la sanción de suspensión, por ejemplo, se estime incompetente para la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario por considerar que debería aplicarse la sanción de destitución, deberá remitir directamente<sup>2</sup>, y con el respectivo sustento, las actuaciones al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces (órgano instructor de la sanción de destitución), con conocimiento del presunto infractor, en caso se haya recibido los descargas de este último.
- 2.16 Cabe indicar que de acuerdo al numeral 9.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, de presentarse casos de conflictos de competencia entre órganos instructores u órganos sancionadores (es decir, si las autoridades del procedimiento disciplinario considerasen que cuentan con dicha competencia en el caso concreto o que carecen de ella) estos deberán ser resueltos por la máxima autoridad administrativa conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**III. Conclusiones**

- 3.1 De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la LSC y el numeral 9.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces de órganos

<sup>1</sup> Publicada el 23 de junio de 2016 en el Diario Oficial El Peruano.

<sup>2</sup> Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Artículo 82.- Declinación de competencia 82.1 El órgano administrativo que se estime incompetente para la tramitación o resolución de un asunto remite directamente las actuaciones al órgano que considere competente, con conocimiento del administrado.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

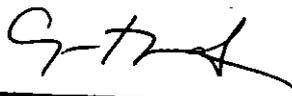
"Año del buen servicio al ciudadano"

sancionadores, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

- 3.2 Cuando el órgano instructor de la sanción de suspensión se estime incompetente para la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario por considerar que debería aplicarse la sanción de destitución, deberá remitir directamente, y debidamente sustentado, las actuaciones al jefe de recursos humanos o quien haga sus veces (órgano instructor de la sanción de destitución), con conocimiento del presunto infractor, en caso se haya recibido los descargos de este último.
- 3.3 De presentarse casos de conflictos de competencia entre órganos instructores u órganos sancionadores, estos deberán ser resueltos por la máxima autoridad administrativa de conformidad con lo dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

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 (a) de Política de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

