



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"

INFORME TÉCNICO N° 330 -2017-SERVIR/GPGSC

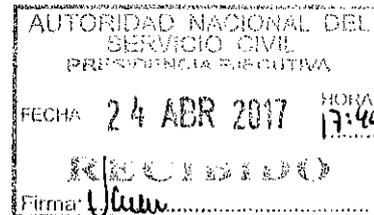
A : **JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN**
Presidente Ejecutivo

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

Asunto : Consultas sobre procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 012-2017-MPHCO-GRH-STPAD

Fecha : Lima, **24 ABR. 2017**



I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Huánuco formula a SERVIR las siguientes consultas:

- Si a un servidor civil se le ha iniciado procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), el mismo que se encuentra en trámite, y se conoce de la comisión de falta en una fecha distinta, ¿procede iniciarle un nuevo PAD?
- De ser afirmativa la respuesta a la pregunta anterior, ¿cómo se ejecutarían las sanciones a imponerse al servidor en los dos PAD?

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.

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 por 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.





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"

Sobre la posibilidad de iniciar PAD a servidor que tiene un PAD en trámite

- II.4 El ordenamiento jurídico vigente contempla determinados supuestos en los cuales no procede iniciar un PAD, como es el caso en que se haya cumplido el plazo de prescripción para disponer el inicio de PAD¹ o cuando con el PAD que se inicie se contravenga el principio non bis in ídem².
- II.5 Así, cabe señalar que no se advierte que exista en la normativa un impedimento para el inicio de PAD consistente en que el servidor involucrado ya cuente con un PAD en trámite.
- II.6 En tal sentido, en la medida que no se contravengan disposiciones normativas, como aquellas relativas a los supuestos mencionados en el numeral 2.4 del presente informe, no habría impedimento para que a un mismo servidor se le inicie y tramite simultáneamente dos o más procedimientos administrativos disciplinarios, de corresponder.

Sobre la ejecución de sanciones disciplinarias

- II.7 De acuerdo al artículo 116 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación.
- II.8 Al respecto, debe tenerse en cuenta que la ejecución de la sanción disciplinaria es independiente de su validez y eficacia. En atención a ello, la sanción impuesta como resultado de un PAD se entenderá válida y eficaz aun cuando no pueda ejecutarse.
- II.9 Ahora bien, de imponerse sanción producto de un primer PAD, esta condicionará la situación concreta del servidor (quien podrá quedar amonestado, suspendido o destituido, según la falta disciplinaria y su gravedad) y con ella podría afectarse la ejecución de la sanción resultado de un segundo PAD. Siendo ello así, la viabilidad de la ejecución de sanciones disciplinarias será apreciable una vez determinada la situación concreta en que se halle el servidor, y no de forma previa.

¹ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

"Artículo 94. Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción".

² Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

"Artículo 230. Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

(...)

11. Non bis in ídem.- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones".





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"

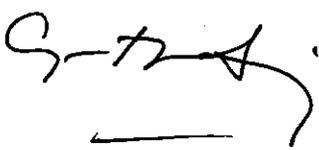
II.10 Dado que corresponde a la entidad no solo tramitar el PAD sino también ejecutar la sanción disciplinaria, en caso se imponga, aquella será quien aprecie la viabilidad de la ejecución de la sanción según sea la situación concreta en que se halle el servidor.

III. Conclusiones

- 3.1. En la medida que no se contravengan disposiciones normativas, como aquellas relativas al plazo de prescripción o al principio non bis in ídem, no habría impedimento para que a un mismo servidor se le inicie y tramite simultáneamente dos o más procedimientos administrativos disciplinarios, de corresponder.
- 3.2. La ejecución de la sanción disciplinaria es independiente de su validez y eficacia. En atención a ello, la sanción impuesta como resultado de un PAD se entenderá válida y eficaz aun cuando no pueda ejecutarse.
- 3.3. De imponerse sanción producto de un primer PAD, esta condicionará la situación concreta del servidor (quien podrá quedar amonestado, suspendido o destituido, según la falta disciplinaria y su gravedad) y con ello podría afectar la ejecución de la sanción resultado de un segundo PAD. Siendo ello así, la viabilidad de la ejecución de sanciones disciplinarias será apreciable una vez determinada la situación concreta en que se halle el servidor, y no de forma previa; la misma que corresponderá apreciar a la entidad en tanto es la que tramita el PAD y ejecuta la sanción impuesta.

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

