

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

A : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**
Coordinador de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la determinación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
b) Sobre la posibilidad de modificar la sanción propuesta una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 000102-2021-SG-ACFFAA

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria General de la Agencia de Compras de las Fuerzas Armadas consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) En los procedimientos administrativos disciplinarios, cuando el órgano instructor y sancionador, debido a la estructura organizacional de la Entidad, recaen sobre la misma persona, ¿Corresponde que el órgano instructor emita su informe al órgano sancionador, siendo en la práctica, la misma persona? o en su defecto ¿Corresponde que la autoridad que ejerce la función de órgano sancionador, se abstenga debido a que conoció la causa en la etapa instructiva?
- b) En los procedimientos administrativos disciplinarios iniciados, cuya posible sanción corresponda a la suspensión sin goce de compensaciones, ¿Es posible que el órgano instructor, luego del análisis, recomiende variar la sanción a amonestación escrita? De ser afirmativa la respuesta, ¿Esta variación afectaría la imputación de cargos tomando en consideración que la sanción de amonestación escrita está relacionada con faltas contenidas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles -RIS de la Entidad?

II. Análisis:**Competencias de SERVIR**

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo 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.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **OGQAYFV**



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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.

- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR –a través de una opinión técnica– emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la determinación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 Ahora bien, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar en el PAD de la LSC se determinan de la siguiente manera:

i) 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;

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.

De este modo, corresponderá a la entidad pública aplicar las reglas del régimen disciplinario de la LSC, ello a efectos de determinar a las autoridades competentes del procedimiento disciplinario de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 93° del Reglamento General.

- 2.5 En esa misma línea, para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad, entendiéndose como instrumentos de gestión al Reglamento de Organización y Funciones - ROF, el Manual Operativo y aquellos que definan las funciones y atribuciones de la entidades, órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras.

- 2.6 Ahora bien, atendiendo a lo desarrollado, en caso de proponerse la sanción disciplinaria de suspensión, debe indicarse que en dicho escenario instruye el Jefe Inmediato y sanciona el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces.

¹ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.



- 2.7 No obstante, teniéndose en cuenta las autoridades establecidas para la sanción de suspensión, en caso el Jefe de Recursos Humanos coincida con ser el jefe inmediato del servidor procesado, debe indicarse que dicha autoridad no podría actuar como Órgano Sancionador, por lo que tendría que plantear su abstención al procedimiento disciplinario, fundándose en alguno de los supuestos del artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- 2.8 En ese sentido, de acuerdo con el artículo 101° del TUO de la LPAG, el superior jerárquico del incurso en causal de abstención, designará a la nueva autoridad competente.

Sobre la posibilidad de modificar la sanción propuesta una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario

- 2.9 Sobre el particular, respecto a la modificación de la sanción en la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) de la LSC, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se señaló lo siguiente:

[...]

2.14 [...] de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

2.15 Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador.

2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

[...]". (Subrayado agregado)

- 2.10 En tal sentido, en la fase instructiva del PAD, el Órgano Instructor solo puede recomendar la ratificación o modificación de la sanción señalada en el acto de inicio de PAD o el archivo, de corresponder, toda vez que el Órgano Sancionador es la autoridad que finalmente decide la determinación de la sanción a imponer o no, de ser el caso.
- 2.11 Finalmente, con respecto a un PAD iniciado por sanción de suspensión, debe señalarse que durante la fase instructiva podría recomendarse la modificación de dicha sanción por una sanción de amonestación escrita a ser impuesta al servidor, lo cual no implicaría una afectación



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

al principio de tipicidad por cuanto se trata de la realización de análisis de graduación de sanción por parte de las autoridades del PAD (Órgano Sancionador).

III. Conclusiones:

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, en caso el Jefe de Recursos Humanos coincida con ser el jefe inmediato del servidor procesado, debe indicarse que dicha autoridad no podría actuar como Órgano Sancionador, por lo que tendría que plantear su abstención al procedimiento disciplinario, fundándose en alguno de los supuestos del artículo 99° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.
- 3.2 Sobre la modificación de la sanción en la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, recomendamos remitirse al [Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.3 Con respecto a un PAD iniciado por sanción de suspensión, debe señalarse que durante la fase instructiva podría recomendarse la modificación de dicha sanción por una sanción de amonestación escrita a ser impuesta al servidor, lo cual no implicaría una afectación al principio de tipicidad por cuanto se trata de la realización de análisis de graduación de sanción por parte de las autoridades del PAD (Órgano Sancionador).

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS

Coordinador de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **OGQAYFV**