

precisan quién habría sido el sujeto que sufrió el perjuicio, conforme lo expuesto en el numeral anterior. En ese sentido, el daño debe encontrarse individualizado en el sujeto pasivo de la falta, lo cual debe ser justificado por los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario.

59. De lo expuesto, en caso los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario no verifiquen la configuración de los elementos objetivo y subjetivo que exige el literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29444 – Ley de Reforma Magisterial, no se realizará una correcta operación de subsunción de la citada falta; vulnerándose de esta forma el principio de tipicidad; y, por ende, el derecho de defensa de los docentes.

60. Sin perjuicio de lo antes señalado, este Tribunal ha venido considerando que existen hechos que no deben subsumirse en la falta del literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29444 – Ley de Reforma Magisterial, en la medida que la conducta infractora se tipifica en otra falta de forma clara y específica, lo contrario significaría vulnerar el principio de tipicidad y, en consecuencia, el derecho de defensa del imputado. Al respecto, el Tribunal en la Resolución N° 002597-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 15 de noviembre de 2019, señaló que si la conducta infractora consistió en usar términos de naturaleza o connotación sexual o sexista y efectuar conductas físicas de naturaleza sexual que resultaban ofensiva, este hecho no se podía subsumir en la falta analizada<sup>49</sup>.

61. Asimismo, no puede perderse de vista que en caso los órganos competentes del procedimiento administrativo disciplinario adviertan la grave lesión de intereses jurídicamente protegidos como la integridad física o psicológica e incluso la lesión del “*proyecto de vida*” de los estudiantes, no será posible subsumir esta consecuencia dentro de la falta analizada, correspondiendo evaluar si tales hechos de violencia física, psicológica o sexual resultan subsumibles en las faltas de los literales d) y e) del artículo 49° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial<sup>50</sup>.

62. Finalmente, considerando que la falta analizada tiene como consecuencia el cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses, los órganos competentes en el procedimiento administrativo disciplinario deben garantizar la correcta aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado, cautelando que las medidas disciplinarias impuestas guarden correspondencia con los hechos del caso, lo que implica que las entidades luego de haber comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deban graduar la sanción a imponer, valorando los criterios de gradualidad como la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido o perjuicio económico causado, entre otros, recogidos en el artículo 78° del Reglamento de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial<sup>51</sup>.

### III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 45, 48, 51, 53, 56, 57, 58, 60 y 62 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para establecer la correcta tipificación de la falta regulada en el literal a) del artículo 48° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

### ACORDÓ:

2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 45, 48, 51, 53, 56, 57, 58, 60 y 62 de la presente resolución.

2.2 PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

2.3 PUBLICAR el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial “El Peruano” y en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE  
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO  
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ  
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO  
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA  
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ  
Vocal Alterno

OSCAR ENRIQUE GÓMEZ CASTRO  
Vocal Alterno

<sup>49</sup> Cabe señalar que, en el fundamento 42 de la citada Resolución N° 002597-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala se indicó: “(...), se advierte que la Entidad al momento de instaurarle el procedimiento administrativo disciplinario al impugnante así como al momento de sancionarlo, le imputó la comisión de una falta que no tiene correlato con la conducta infractora, lo cual a criterio de esta Sala vulnera el principio de tipicidad y, en consecuencia, el derecho de defensa del impugnante, ya que las Entidades Públicas sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor.”

<sup>50</sup> Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial  
“Artículo 49°.- Destitución  
Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.  
También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

(...)  
d) Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.

e) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave. (...).”

<sup>51</sup> Reglamento de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED

“Artículo 78°.- Calificación y gravedad de la falta  
Las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:

a) Circunstancias en que se cometen.  
b) Forma en que se cometen.  
c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.  
d) Participación de uno o más servidores.  
e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.  
f) Perjuicio económico causado.  
g) Beneficio ilegalmente obtenido.  
h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.  
i) Situación jerárquica del autor o autores”.

## Precedente administrativo sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación

### RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 010-2020-SERVIR/TSC

**Asunto:** PROCEDIMIENTO PARA LA DETERMINACIÓN DE LA AUTORIDAD QUE DEBE INTERVENIR COMO ÓRGANO INSTRUCTOR EN CASO DE DISCREPANCIA CON LA PROPUESTA CONTENIDA EN EL INFORME DE PRECALIFICACIÓN

Lima, 10 de julio de 2020

Los Vocales integrantes de la Primera y Segunda Salas del Tribunal del Servicio Civil, reunidos en Sala Plena, de conformidad con lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>1</sup>, emiten el siguiente:

### ACUERDO PLENARIO

#### I. ANTECEDENTES

1. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>2</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>3</sup>, el Tribunal del Servicio Civil tiene a su cargo, en segunda y última instancia administrativa, la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las siguientes materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

2. En cuanto a la materia referida al régimen disciplinario, el Tribunal del Servicio Civil conoce y resuelve en segunda y última instancia administrativa, los recursos de apelación interpuestos contra las sanciones de suspensión y destitución, tal como lo dispone el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>4</sup>, en concordancia con el artículo 95° de su Reglamento General, aprobado por Decretos Supremos N°s 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM<sup>5</sup>.

3. Precisamente, en mérito a los recursos de apelación que viene conociendo el Tribunal del Servicio Civil, se ha detectado que de manera recurrente las entidades incurren en vicios al momento de determinar las autoridades competentes que deben participar como órgano instructor y órgano sancionador en los procedimientos administrativos disciplinarios que llevan a cabo, lo que a su vez ocasiona la declaración de nulidad de dichos procedimientos.

4. Sobre ello, es importante tener en cuenta que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la determinación de las autoridades competentes que deben participar en el procedimiento administrativo disciplinario como órgano instructor y órgano sancionador, se realiza en función de la sanción propuesta, por lo que las autoridades serán distintas de acuerdo a la sanción que se proponga.

5. De esta manera, en principio, la autoridad competente que debe intervenir como órgano instructor es inicialmente identificada y propuesta en el Informe de Precalificación que elabora y emite la Secretaría Técnica de la respectiva entidad. No obstante lo señalado, ante la discrepancia con la propuesta contenida en el citado Informe de Precalificación,

surge una situación de incertidumbre respecto a la forma o el procedimiento que debería observarse para determinar al órgano instructor competente.

<sup>1</sup> Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM modificado por el Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**"Artículo 4°.- Conformación**

El Tribunal está conformado por el Presidente del Tribunal, por los vocales de todas las Salas, la Secretaría Técnica y las Salas que apruebe el Consejo. Las funciones de las Salas y la Secretaría Técnica se encuentran desarrolladas en el Reglamento de Organización de Funciones de SERVIR. El Presidente del Tribunal y los vocales de todas las salas son designados y removidos por el Consejo de acuerdo a lo establecido en el artículo 18 del Decreto Legislativo N° 1023.

Los pronunciamientos que así se determinen en Sala Plena del Tribunal constituyen precedentes administrativos de observancia obligatoria. Dichos pronunciamientos deberán ser adoptados por no menos del cincuenta por ciento más uno del total de los vocales del Tribunal".

<sup>2</sup> Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

**"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- Acceso al servicio civil;
- Pago de retribuciones;
- Evaluación y progresión en la carrera;
- Régimen disciplinario; y,
- Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

<sup>3</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**"CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

<sup>4</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

**"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 sus 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".

<sup>5</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N°s 075-2016-PCM, 084-2016-PCM, 012-2017-JUS, 117-2017-PCM y 127-2019-PCM

**"Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

6. Tal situación de incertidumbre es de necesario esclarecimiento habida cuenta que las entidades en su obrar diario requieren contar con criterios de aplicación e interpretación normativa que les permitan ejercer su potestad disciplinaria dentro de los marcos de legalidad aplicables, evitándose eventuales declaraciones de nulidad de sus procedimientos administrativos disciplinarios.

7. Frente a dicha situación y de conformidad con el principio de seguridad jurídica, en virtud del cual, sobre la base de la predictibilidad, los administrados deben tener certeza de la forma de aplicación de las normas y de las consecuencias que les deparan, evitándose de este modo la incertidumbre y la imprevisibilidad; este Tribunal considera pertinente emitir un precedente que establezca los criterios necesarios sobre el procedimiento para la determinación de la autoridad competente que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.

8. Por consiguiente, en uso de la potestad de la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil de emitir precedentes administrativos de observancia obligatoria, con los efectos y alcances precisados en los fundamentos sexto y décimo de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC, se adopta el presente Acuerdo Plenario con la finalidad de incorporar, con la debida amplitud, los fundamentos jurídicos necesarios para establecer un conjunto de directrices resolutorias cuya observancia y aplicación resulte obligatoria a las entidades.

Como resultado del debate, deliberación y en virtud de la votación efectuada, por unanimidad, se emitió el presente Acuerdo Plenario.

## II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

### § Sobre la determinación de las autoridades competentes en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General

9. Entre las garantías y derechos que comprende de modo enunciativo mas no limitativo el principio del debido procedimiento, previsto en el numeral 1.2 del artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS<sup>6</sup>, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, se encuentra el derecho referido a obtener una decisión emitida por autoridad competente.

10. De manera concordante, el numeral 72.1 del artículo 72° del TUO de la Ley N° 27444, establece que la competencia de las entidades tiene su fuente en la Constitución y en la ley, y es reglamentada por las normas administrativas que de aquéllas se derivan. Respecto a ello, Ramón Parada sostiene que *“la competencia puede definirse como la medida de la capacidad jurídica de cada órgano o el conjunto de funciones y potestades que el ordenamiento jurídico le atribuye y que por ello está autorizado y obligado a ejercitar”*.

11. A tenor de lo expuesto, la competencia garantiza que los órganos o autoridades actúen en el ámbito de las facultades que le han sido conferidas, por lo que constituye un límite para su actuación y, al mismo tiempo, también constituye una condición necesaria y previa para la validez de un acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 3° del TUO de la Ley N° 27444<sup>8</sup>.

12. El Tribunal Constitucional al referirse a la validez de los actos sostiene que *“en el ámbito de un Estado Constitucional, para que un acto sea válido, debe cumplir, esencialmente, con tres condiciones formales y con una condición sustantiva. Las condiciones formales son: a) haber sido emitido por el órgano competente (condición de competencia formal); b) haberse circunscrito al ámbito material predeterminado por el sistema jurídico (condición de competencia material); y, c) haberse observado el procedimiento preestablecido para su dictado (condición de procedimiento). La condición sustantiva es que el contenido del acto (lo que ordena, prohíbe o permite), resulte conforme con los derechos, valores y principios sustantivos reconocidos*

*en la Constitución. De ello resulta que un acto puede ser válido desde un punto de vista formal e inválido desde un punto de vista sustantivo, o a la inversa”*.

13. Adicionalmente, el artículo 249° del TUO de la Ley N° 27444 prescribe 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 en órgano distinto. Así también, el numeral 2 del artículo 248° del mismo cuerpo normativo contempla el principio del debido procedimiento en materia sancionadora, en virtud del cual resulta necesario que los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora establezcan la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas.

14. Específicamente sobre la potestad sancionadora disciplinaria, el numeral 247.3 del artículo 247° del TUO de la Ley N° 27444 establece que dicha potestad sobre el personal de las entidades se rige por la normativa sobre la materia. En razón de ello, el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé las autoridades competentes para intervenir en los procedimientos administrativos disciplinarios, conforme al siguiente detalle:

*“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”*.

Cabe precisar que la sanción de amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada,

<sup>6</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.2. Principio del debido procedimiento.-** Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

<sup>7</sup> PARADA, Ramón. Derecho Administrativo I. Madrid: Open Ediciones Universitarias S.L, año 2013, p. 103.

<sup>8</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

**1. Competencia.-** Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión”.

<sup>9</sup> Sentencia recaída en el Expediente N° 00001-2010-CC/TC, Fundamento 9.

de conformidad con lo establecido en el artículo 89° de la Ley N° 30057<sup>10</sup>.

15. A la vista de lo que antecede, se aprecia que la competencia de las autoridades que deben intervenir como órgano instructor y órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, se determina en función de la sanción, conforme se resume en el siguiente cuadro:

TIPO DE SANCIÓN	ÓRGANO INSTRUCTOR	ÓRGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACIÓN DE LA SANCIÓN
Amonestación escrita	Jefe inmediato	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces	Titular de la Entidad	Titular de la Entidad

#### § Sobre la participación y el rol de la Secretaría Técnica en el procedimiento administrativo disciplinario

16. El artículo 92° de la Ley N° 30057 establece que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario deben contar con el apoyo de un(a) Secretario(a) Técnico(a), que de preferencia debería ser abogado, pudiendo ser un servidor civil de la entidad, en adición a sus funciones, precisándose que no tiene capacidad de decisión y que sus informes u opiniones no son vinculantes.

17. El rol del (la) Secretario(a) Técnico(a) en el procedimiento administrativo disciplinario se circunscribe a precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria, así como las demás funciones señaladas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

18. Como parte de dichas funciones, puntualmente en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se señala que el (la) Secretario(a) Técnico(a) debe emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento.

19. Desde luego, el (la) Secretario(a) Técnico(a) al identificar la posible sanción a imponerse debe sujetarse a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, de manera que la sanción propuesta en el Informe de Precalificación guarde proporción con el nivel de gravedad que el hecho imputado representa para el adecuado funcionamiento de la entidad.

20. En esa línea, se aprecia que el (la) Secretario(a) Técnico(a) tiene como parte de sus funciones identificar la posible sanción a imponerse y, de acuerdo a ello, identificar también al órgano instructor competente que debería dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario. Tales propuestas deben estar contenidas en el Informe de Precalificación que se emita.

#### § Sobre el procedimiento a seguir en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación

21. Desde esta perspectiva, la identificación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario, en principio, la realiza el (la) Secretario(a) Técnico(a) a través del Informe de Precalificación. No obstante lo señalado,

pueden presentarse diversas situaciones en relación a la asignación de dicha competencia, ya sea porque el órgano instructor inicialmente identificado y propuesto no coincide con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación, o porque existe otra autoridad que se considera competente para intervenir como órgano instructor en el procedimiento.

22. No debe perderse de vista, como ya se indicó, que en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057 y su Reglamento General, la determinación de las autoridades competentes que deben intervenir como órgano instructor y órgano sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario, se realiza en función de la sanción propuesta. De allí que, las discrepancias en torno a la competencia se encuentren directamente relacionadas con la propuesta de sanción.

23. En ese contexto, sobre la competencia de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario, podrían presentarse los supuestos siguientes:

##### • Primer Supuesto

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, éste no se considera competente y, en cambio, considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

##### • Segundo Supuesto

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, éste no se considera competente y, en cambio, considera que correspondería proponer la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe inmediato.

##### • Tercer Supuesto

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión temporal sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de destitución.

##### • Cuarto Supuesto

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, el jefe inmediato se considera

<sup>10</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 89°.- La amonestación

La amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal la efectúa el jefe inmediato en forma personal y reservada. Para el caso de amonestación escrita la sanción se aplica previo proceso administrativo disciplinario. Es impuesta por el jefe inmediato. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses.

#### • Quinto Supuesto

El (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de amonestación escrita, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario sería el jefe inmediato; sin embargo, éste considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que la autoridad que debería intervenir como órgano instructor sería el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces.

24. Ante tales supuestos, cabe señalar que el numeral 9.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha previsto que los conflictos de competencia que pudiesen presentarse entre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, ya sea porque consideren que cuentan con competencia o que carecen de ella, deben ser resueltos por la máxima autoridad administrativa<sup>11</sup>, de conformidad con lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444.

25. Al respecto, el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, establece que el órgano administrativo que se estime incompetente para la tramitación de un asunto remite directamente las actuaciones al órgano que considere competente. En caso que este último tampoco se considere competente se producirá un conflicto de competencia negativo, de conformidad con el artículo 94° del mismo cuerpo normativo.

26. Por otra parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, en el supuesto que un órgano se considere competente requiere de inhibición al que está conociendo del asunto, el cual si está de acuerdo, envía lo actuado a la autoridad requirente para que continúe el trámite; sin embargo, si la autoridad requerida no está de acuerdo y sostiene su competencia, se producirá un conflicto de competencia positivo.

27. Atendiendo a tales consideraciones, en observancia de lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 y en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en caso que ninguna autoridad se considere competente para intervenir como órgano instructor (conflicto de competencia negativo) o en caso que más de una autoridad se considere competente para intervenir como órgano instructor (conflicto de competencia positivo), la máxima autoridad administrativa de la entidad tendrá a su cargo la resolución del conflicto de competencia.

28. Siguiendo esta línea de análisis, en cuanto al *primer supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

- De conformidad con el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, si el jefe inmediato considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, exponiendo las razones por las que no se considera competente. Si éste se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe inmediato, asumirá competencia como órgano instructor.

- Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.

29. En lo concerniente al *segundo supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución y, por ende, propone como órgano instructor al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin

embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de suspensión, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe inmediato; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

- De conformidad con el artículo 93° del TUO de la Ley N° 27444, si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe inmediato, exponiendo las razones por las que no se considera competente. Si éste se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe de recursos humanos, asumirá competencia como órgano instructor.

- Si el jefe inmediato tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.

30. Respecto al *tercer supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de suspensión y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces también se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de destitución; deberá tenerse en cuenta las indicaciones siguientes:

- De conformidad con el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces requerirá al jefe inmediato la inhibición. Si éste está de acuerdo le enviará los actuados.

- Si el jefe inmediato sostiene su competencia y no accede al requerimiento formulado por el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia positivo.

31. Sobre el *cuarto supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de destitución, y, por ende, propone como órgano instructor al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; sin embargo, el jefe inmediato también se considera competente para intervenir como órgano instructor, pues estima que la sanción que correspondería proponer sería la de suspensión; deberá tenerse en cuenta las indicaciones siguientes:

- De conformidad con el artículo 95° del TUO de la Ley N° 27444, el jefe inmediato requerirá al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces la inhibición, si éste está de acuerdo le enviará los actuados.

- Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces sostiene su competencia y no accede al requerimiento formulado por el jefe inmediato, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia positivo.

32. Por último, en cuanto al *quinto supuesto* en el que el (la) Secretario(a) Técnico(a) propone la sanción de amonestación escrita y, por ende, propone como órgano instructor al jefe inmediato; sin embargo, éste no asume competencia pues considera que correspondería proponer la sanción de destitución, por lo que el órgano instructor debería ser el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces; corresponderá tener en cuenta las indicaciones siguientes:

<sup>11</sup> Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, de conformidad con el artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057.

• Si el jefe inmediato considera que no es competente, deberá remitir directamente las actuaciones al jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, exponiendo las razones por las que no se considera competente.

• Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces se encuentra de acuerdo con las razones expuestas por el jefe inmediato, asumirá competencia como órgano instructor, debiendo variar la falta, pues se entiende que, al proponerse inicialmente la sanción de amonestación escrita, ha debido imputarse una falta leve prevista en el Reglamento Interno de Servidores Civiles; por lo que, correspondería recalificar el hecho en alguna falta prevista en el artículo 85° de la Ley N° 30057 o las demás que señale la ley.

• Si el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces tampoco se considera competente para intervenir como órgano instructor, corresponderá que eleve los actuados a la máxima autoridad administrativa de la entidad, para que sea ésta la que resuelva el conflicto de competencia negativo.

33. Ante otros posibles supuestos, deberá procederse conforme a lo previamente señalado, según se trate de un conflicto de competencia positivo o negativo. Asimismo, cabe resaltar que las autoridades deberán motivar de manera clara y precisa las razones por las que consideran que cuentan con competencia o que carecen de ella, fundamentando su apartamiento de la sanción propuesta en el Informe de Precalificación.

34. Finalmente, resulta necesario mencionar que en estricta observancia del deber de responsabilidad<sup>12</sup>, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la obligación de asumir la competencia que pudiese alcanzarles como órgano instructor u órgano sancionador y cumplir a cabalidad con las funciones inherentes a tales roles, debiendo tener presente que “la demora o negligencia en el ejercicio de la competencia o su no ejercicio cuando ello corresponda” constituye falta disciplinaria, de conformidad con el numeral 74.3 del artículo 74° del TUO de la Ley N° 27444<sup>13</sup>, en concordancia con el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057<sup>14</sup>, razón por la cual se exhorta a las citadas autoridades a no evadir su competencia ni eludir las funciones que la ley les asigna como órgano instructor u órgano sancionador, según sea el caso.

35. Bajo tal orden de consideraciones, el pleno del Tribunal considera pertinente y necesario establecer como criterios de observancia obligatoria los numerales 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 para la correcta determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.

### III. DECISIÓN

1. La Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad, considera que las directrices contenidas en los numerales 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 del presente Acuerdo Plenario ameritan ser declaradas como precedente de observancia obligatoria para la correcta determinación de la autoridad que debe intervenir como órgano instructor en caso de discrepancia con la propuesta contenida en el Informe de Precalificación.

2. En atención a lo expuesto, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 4° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil respecto a la emisión de precedentes administrativos de observancia obligatoria;

#### ACORDÓ:

**2.1 ESTABLECER** como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 28, 29, 30, 31, 32, 33 y 34 de la presente resolución.

**2.2 PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial “El Peruano”.

**2.3 PUBLICAR** el presente acuerdo de Sala Plena en el Diario Oficial “El Peruano” y en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), de conformidad con lo establecido en el artículo 2° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil.

CARLOS GUILLERMO MORALES MORANTE  
Presidente del Tribunal del Servicio Civil

LUIGINO PILOTTO CARREÑO  
Vocal Titular

RICARDO JAVIER HERRERA VASQUEZ  
Vocal Titular

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO  
Vocal Titular

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA  
Vocal Titular

SANDRO ALBERTO NÚÑEZ PAZ  
Vocal Alterno

OSCAR ENRIQUE GÓMEZ CASTRO  
Vocal Alterno

<sup>12</sup> Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública  
“Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública  
El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

#### 6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General”.

<sup>13</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 74°.- Carácter inalienable de la competencia administrativa  
(...)

74.3 La demora o negligencia en el ejercicio de la competencia o su no ejercicio cuando ello corresponda, constituye falta disciplinaria imputable a la autoridad respectiva”.

<sup>14</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señale la ley”.

1871533-1

## CENTRO NACIONAL DE PLANEAMIENTO ESTRATEGICO

Disponen la publicación para comentarios del proyecto de Guía para el Plan de Desarrollo Regional Concertado en el portal institucional del CEPLAN

RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA  
DE CONSEJO DIRECTIVO  
N° 00022-2020/CEPLAN/PCD

Lima, 17 de julio de 2020