



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre el deslinde de responsabilidades y la realización de investigaciones a cargo de la Secretaría Técnica o autoridad competente
b) Sobre las funciones de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
c) Sobre las funciones de las Oficinas de Integridad Institucional en la Administración Pública

Referencia : Documento con registro N° 0019180-2020

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Las oficinas de integridad institucional tendrían habilitación legal para realizar investigaciones para detectar infracciones disciplinarias de los servidores civiles?
- b) ¿Es válido que una Entidad incorpore en sus documentos de gestión (como el ROF) funciones adicionales a una oficina (Oficina de Integridad Institucional) a pesar de no contar con habilitación legal ni reglamentaria sobre la materia? ¿Vulneraría ello el principio de legalidad?
- c) Para efectos de realizar el deslinde de responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles. ¿Es posible que las Oficinas de Integridad Institucional precalifiquen o propongan una tipificación de faltas administrativas?
- d) ¿Si una Oficina de Integridad Institucional realiza la investigación de faltas disciplinarias, configuraría un acto de negligencia o ilegalidad manifiesta?

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 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

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: SVP5AOS



presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Delimitación de la consulta

- 2.4 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de una falta disciplinaria y la realización de investigaciones a cargo de la Secretaría Técnica o autoridad competente

- 2.5 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, y son de aplicación a los servidores y ex servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 (CAS).
- 2.6 Asimismo, de conformidad con la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC, debe indicarse que el régimen disciplinario de la LSC resulta de aplicación supletoria al régimen disciplinario de los servidores de carreras especiales¹.
- 2.7 En efecto, tal como señala el artículo 91° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General), la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- 2.8 Siendo así, como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.
- 2.9 Ahora bien, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria por parte de un servidor sujeto a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N° 276, N° 728, N° 1057 o LSC, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo

¹ En el marco de la Primera Disposición Complementaria Final de la LSC, constituyen carreras especiales las siguientes:

- a) Ley 28091, Ley del Servicio Diplomático de la República.
- b) Ley 23733, Ley universitaria (Ley N° 30220, Ley Universitaria).
- c) Ley 23536, Ley que establece las normas generales que regulan el trabajo y la carrera de los Profesionales de la Salud.
- d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial.
- e) Ley 28359, Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas.
- f) Decreto Legislativo 1149, Ley de la Carrera y Situación del personal de la Policía Nacional del Perú.
- g) Ley 29709, Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria.
- h) Decreto Legislativo 052, Ley Orgánica del Ministerio Público.
- i) Ley 29277, Ley de la Carrera Judicial.



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 de la Universalización de la Salud"

cual deberá garantizarse la observancia de los principios² del procedimiento administrativo sancionador.

De ser así, la Secretaría Técnica de PAD emitirá el correspondiente informe de precalificación³ recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades para hacer efectivo el mismo.

- 2.10 Por su parte, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia o reporte) por la comisión de una presunta falta disciplinaria por parte de un servidor de carrera especial, corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación del personal presuntamente responsable, según corresponda. Para tal efecto, deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 2.11 Por tanto, atendiendo a lo señalado, no corresponde a SERVIR realizar la tipificación de las conductas infractoras de los servidores; pues es de reiterar que ello será determinado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios por la respectiva autoridad competente de la entidad, luego de realizar las investigaciones pertinentes, según cada caso en concreto.

Sobre las funciones de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

- 2.12 Al respecto, el tercer párrafo del artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), concordante con el numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057" (en adelante la Directiva), establece que *"el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes"*.
- 2.13 En efecto, el numeral 8.2 de la Directiva establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas iniciar las investigaciones preliminares correspondientes ante la presunta comisión de una falta; función que es de competencia exclusiva de dicho personal la cual debe ser ejercida con la debida autonomía e independencia respecto de otros órganos de la entidad, salvaguardando el carácter confidencial de los casos.
- 2.14 En ese sentido, queda claro que el Secretario Técnico es el personal competente para emitir el informe de precalificación como resultado de las investigaciones que realice en virtud de la denuncia que se interponga, sea recomendándose el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) o el archivo del caso.

² Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

³ Literal f) del 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.



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 de la Universalización de la Salud"

- 2.15 Por último, debe señalarse que una vez iniciado el PAD, el Secretario Técnico tiene la función de brindar apoyo a las autoridades del referido procedimiento, mas no tiene la competencia para emitir actos durante las fases del PAD, toda vez que dicha función solo corresponde al Órgano Instructor y Órgano Sancionador.

Sobre las funciones de las Oficinas de Integridad Institucional en la Administración Pública

- 2.16 Al respecto, debe indicarse que en el marco del Decreto Legislativo N° 1327, Decreto Legislativo que establece medidas de protección para el denunciante de actos de corrupción y sanciona las denuncias realizadas de mala fe, se ha establecido que las Oficinas de Integridad Institucional tienen las siguientes funciones⁴:
- Recibir, trasladar, realizar el seguimiento y sistematización de las denuncias por actos de corrupción; así como, de las solicitudes de medidas de protección al denunciante de actos de corrupción, según corresponda.
 - Evaluar los hechos y documentos que sustentan las denuncias sobre actos de corrupción; y, en tal sentido, disponer la aplicación de las medidas de protección al denunciante o testigos, según corresponda.
 - Evaluar si la denuncia presentada es maliciosa y disponer las medidas correspondientes.
 - Trasladar la denuncia y los documentos que la sustentan a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias de la entidad o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente, al Órgano de Control Institucional o al Procurador Público, de ameritarlo.
 - Coordinar con la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces de la entidad a la que pertenece el contenido de las capacitaciones de personal en materias relacionadas a la probidad en el ejercicio de la función pública.
 - Participar y conducir el proceso que conlleva a la aprobación de acciones de integridad y lucha contra la corrupción de su entidad, así como hacer seguimiento a su cumplimiento.
 - Apoyar a la máxima autoridad administrativa en la implementación del Sistema de Control Interno; así como a los órganos y unidades orgánicas en la identificación y gestión de riesgos de corrupción.
 - Las demás que les sean dispuestas por norma expresa.
- 2.17 Siendo así, debe quedar claro que las Oficinas de Integridad de las entidades públicas ejercen su competencia en el marco de las denuncias respecto de actos de corrupción, siendo una de sus funciones la puesta a conocimiento o remisión de las citadas denuncias a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente.
- 2.18 De este modo, debe indicarse que no corresponde a la Oficina de Integridad de una entidad pública intervenir en el desarrollo de las investigaciones preliminares para el posible inicio de un PAD, incluso emitiendo opinión legal sobre algún aspecto del mismo, toda vez que la normativa vigente ya ha reservado dicha tarea a la Secretaría Técnica del PAD, así como también el Decreto Legislativo N° 1327 ha delimitado las funciones específicas que tiene la citada oficina. La contravención a lo señalado en este numeral podría generar un vicio en el procedimiento que, posteriormente, acarree su nulidad.

⁴ Numeral 2.1 del artículo 2° del Decreto Supremo N° 010-2017-JUS, modificado por el Decreto Supremo N° 002-2020-JUS.



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 de la Universalización de la Salud"

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2 En el marco del régimen disciplinario de un servidor de carrera especial, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia o reporte) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, corresponderá a la autoridad competente de la respectiva entidad pública realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación del personal presuntamente responsable, según corresponda. Para tal efecto, deberá garantizarse la observancia de lo establecido en las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable y los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.3 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, una de las funciones del Secretario Técnico, es iniciar las investigaciones preliminares correspondientes ante la presunta comisión de una falta; función que es de competencia exclusiva de dicho personal la cual debe ser ejercida con la debida autonomía e independencia respecto de otros órganos de la entidad, salvaguardando el carácter confidencial de los casos.
- 3.4 Las Oficinas de Integridad de las entidades públicas ejercen su competencia en el marco de las denuncias respecto de actos de corrupción, siendo una de sus funciones la puesta a conocimiento o remisión de las citadas denuncias a la Secretaría Técnica encargada de pre-calificar las presuntas faltas disciplinarias o quien ejerza dicha función conforme a la normativa correspondiente.
- 3.5 No corresponde a la Oficina de Integridad de una entidad pública intervenir en el desarrollo de las investigaciones preliminares para el posible inicio de un PAD, incluso emitiendo opinión legal sobre algún aspecto del mismo, toda vez que la normativa vigente ya ha reservado dicha tarea a la Secretaría Técnica del PAD. La contravención a lo señalado en este numeral podría generar un vicio en el procedimiento que, posteriormente, acarree su nulidad.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/mma

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

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: SVP5AOS