



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2022-SERVIR-GPGSC

Para : **BRATZO BENJAMÍN BARTRA IBAZETA**
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la variación de la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario
b) Sobre la solicitud de informe oral en el PAD de la Ley N° 30057

Referencia : Documento con registro N° 0044461-2021

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, se realiza a SERVIR las siguientes consultas:

Para el caso que, durante la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario, el órgano instructor recomiende la modificación de la sanción propuesta inicialmente en el informe de precalificación y en la resolución que da inicio al PAD (suspensión) por la sanción de amonestación escrita:

- a) ¿Es aplicable el segundo párrafo del numeral 16.3 de la Directiva N° 002-2015- SERVIR-GPGSC "Directiva de régimen Disciplinario y Sancionador de la Ley del Servicio Civil"?
- b) ¿Es aplicable el numeral 17.3 oficialización de la sanción, de la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC "Directiva de régimen Disciplinario y Sancionador de la Ley del Servicio Civil", en lo que respecta a amonestación escrita?
- c) ¿Es aplicable tercer párrafo del numeral 17.1 informe oral, de la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC "Directiva de régimen Disciplinario y Sancionador de la Ley del Servicio Civil"? Si la respuesta es afirmativa ¿El Servidor Civil procesado pierde su derecho a solicitar Informe Oral?

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

Sobre la variación de la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.4 Sobre este tema, es preciso remitirnos a la opinión expuesta en el [Informe Técnico N° 1998-2016-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el que se concluyó-entre otros -lo siguiente:

“3.2 De acuerdo a lo señalado en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 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.

3.3 De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación, siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa.

3.4 Cuando las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario varían la sanción, 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 sanción menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos"”.

- 2.5 Adicionalmente, mediante el [Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC](#) 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 instructoria, 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. [...]*

2.6 De esa manera, se puede apreciar que, una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio por una menos gravosa, lo cual no implica la variación de las autoridades inicialmente determinadas en el PAD.

2.7 Asimismo, en la fase instructoria 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.

Así, por ejemplo, si luego de instaurar el PAD con recomendación de suspensión, el órgano instructor considera que se debe aplicar una sanción de amonestación escrita, deberá proponerlo en su informe y elevarlo al órgano sancionador para que este evalúe si acoge o no su propuesta, considerando las circunstancias particulares del caso en concreto.

Sobre la solicitud de informe oral en el PAD de la Ley N° 30057

2.8 Con relación a este punto, en principio, corresponde remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“3.1 Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar el informe al servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Ello implica que al notificar al servidor con el informe del órgano instructor, la entidad pone en su conocimiento que tiene la posibilidad de ejercer su derecho de defensa de manera oral, de manera que se indica con el documento notificado los plazos y el lugar donde deberá presentar su solicitud.

3.2 De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos”.

2.9 Ahora bien, de acuerdo a lo previsto en el numeral 17.1 de la Directiva, el servidor debe presentar su solicitud informe oral dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el órgano sancionador le comunica la recepción del informe del órgano instructor. Asimismo, indica que, en



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

el caso del procedimiento para la imposición de amonestación escrita, la solicitud de informe oral debe ser presentada con el escrito de descargos.

- 2.10 Bajo ese marco, en atención a la consulta planteada, es de señalar que la recomendación de variación de la sanción por parte del órgano instructor a una de inferior gravedad no enerva el trámite del PAD, por lo que habiéndose instaurado este identificándose como posible sanción la medida de suspensión, su reducción a amonestación escrita a través del informe de órgano instructor no varía el trámite para la solicitud de informe oral, la cual deberá ser solicitada por el servidor dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el órgano sancionador le comunica la recepción del informe del órgano instructor.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la variación de la sanción contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que nos remitimos al [Informe Técnico N° 1998-2016- SERVIR/GPGSC](#), el cual lo ratificamos en todos sus extremos. De esa manera, se puede apreciar que, una vez instaurado el PAD, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, resulta posible que las autoridades del PAD modifiquen la sanción originalmente señalada en el acto de inicio por una menos gravosa, lo cual no implica la variación de las autoridades inicialmente determinadas en el PAD.
- 3.2 En la culminación de la fase instructiva del PAD, el Órgano Instructor solo puede 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.
- 3.3 La recomendación de variación de la sanción por parte del órgano instructor a una de inferior gravedad no enerva el trámite del PAD, por lo que habiéndose instaurado este identificándose como posible sanción la medida de suspensión, su reducción a amonestación escrita a través del informe de órgano instructor no varía el trámite para la solicitud de informe oral, la cual deberá ser solicitada por el servidor dentro de los tres (3) días hábiles siguientes a la fecha en que el órgano sancionador le comunica la recepción del informe del órgano instructor.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

BBBI/meccgo/kah

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2022

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: **33RADKH**