



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

LEY DEL SERVICIO CIVIL - RÉGIMEN DISCIPLINARIO
PREGUNTAS FRECUENTES

- I. Procedimiento**
- II. Secretaría Técnica**
- III. Entidades Tipo B**
- IV. Exservidores**

Actualizado al 31 de mayo de 2016



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

1. Procedimiento

¿Cuál es el procedimiento que se debe seguir para la implementación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

El régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil es de aplicación automática a partir del 14 de setiembre del 2014, no se requiere procedimiento alguno para su implementación.

Considerando que la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General han previsto el inicio y término del PAD a través de una resolución, ¿la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se contrapondría a estas?

No, puesto que el acto de inicio no necesariamente tiene la formalidad de una resolución administrativa, pudiendo ser cualquier comunicación (por ejemplo, un oficio o carta) que cumpla los requisitos de validez del acto administrativo (artículo 3° de la Ley N° 27444), conteniendo la información mínima respectiva. Ahora bien, cabe señalar que el acto que impone la sanción, es decir, la terminación del PAD, sí debe formalizarse mediante una resolución administrativa, debiendo contener también la información mínima establecida en el Reglamento General.

¿Es necesario que los servidores 276, 728 y CAS hayan pasado al nuevo régimen del servicio civil para que se les aplique el procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil?

No, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador es aplicable a los servidores 276, 728 y CAS automáticamente a partir del 14 de setiembre del 2014.

Si un servidor 728 renuncia y empieza a trabajar en otra entidad bajo el régimen 276, ¿la entidad X puede aplicar una sanción de suspensión o destitución para que se ejecute en la otra entidad? ¿O solo corresponde que se aplique la sanción de inhabilitación?

El criterio desarrollado por el numeral 5.4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sobre acciones de desplazamiento definitivas, solo puede ser aplicado en los regímenes de carrera regulados por la Ley N° 30057 y el Decreto Legislativo N° 276.

Si el órgano sancionador (Jefe o gerente de recurso humanos) decide modificar la sanción de suspensión a una amonestación escrita, ¿puede imponer la sanción o tiene que devolverlo al órgano instructor y adecuarse a la competencia establecida?

De acuerdo a lo dispuesto por 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, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una de menor gravedad. No obstante, los órganos sancionadores no pueden imponer una sanción de mayor gravedad que la asignada por ley como parte de su competencia.

¿Cómo se inicia el PAD en caso de advertirse varios infractores que cometieron una misma falta? ¿Se debe notificar a cada infractor?

En el caso de presuntos infractores que ostenten igual o similar nivel jerárquico y dependan del mismo inmediato superior, corresponde a este ser el Órgano Instructor.

Si los presuntos infractores pertenecieran a distintas unidades orgánicas o de distintos niveles jerárquicos y correspondiese que el instructor sea el jefe inmediato, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependan de distinto inmediato superior del mismo rango, es la máxima autoridad administrativa la que determina cuál de los jefes inmediatos debe actuar como Órgano Instructor.

Por tanto, para el inicio del PAD deberá notificarse a todos los servidores o ex servidores, de manera individual, los documentos que contienen la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor.

¿Cómo se debe sancionar a servidores de unidades ejecutoras si sus instrumentos de gestión no contemplan funciones de los servidores?

Las sanciones a los servidores se aplican en función a la falta cometida, la cual puede encontrarse tipificada en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, Reglamento Interno de los Servidores Civiles, Ley del Código de Ética y la Función Pública u otras normas sustantivas de regímenes generales. Las faltas no se tipifican en los instrumentos de gestión.

Respecto del informe oral, ¿dónde sería el lugar indicado para que el servidor imputado pueda emitir su informe oral?

Conforme a las normas en materia disciplinaria de la Ley del Servicio Civil, el imputado tiene derecho a hacer uso de su informe oral antes que el órgano sancionador emita la resolución correspondiente. Ahora bien, corresponde a cada entidad definir el lugar y gestionar los ambientes adecuados a efectos que se pueda realizar dicha diligencia.

Si una entidad pública se fusiona y es absorbida por otra y el trabajador no es informado del posible cambio de condiciones laborales y no acepta el traspaso, ¿se constituiría como una falta?

Se consideran como faltas a las tipificadas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, Reglamento Interno de los Servidores Civiles, Ley del Código de Ética y la Función Pública u otras normas sustantivas de regímenes generales.

Si en el PAD se concluye con una amonestación escrita y se emite una resolución administrativa, la cual indica con copia a legajo pero la resolución indica el cargo o grupo ocupacional erróneamente, ¿es válida la resolución?

Sobre el particular, debe revisarse los artículos 14° y 202° de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, en caso pueda subsanarse dicho error material o, en su defecto, declarar la nulidad de oficio de dicho acto, respectivamente.

En relación con la oficialización de las sanciones impuestas a través del PAD, ¿cómo se cumple con la sola notificación al servidor o si necesita de la emisión de una resolución por parte de la autoridad pertinente?

Conforme al numeral 17.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, se entiende que la sanción ha sido oficializada cuando la sanción es comunicada al servidor o ex servidor bajo los términos de los artículos 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057; y 89° y 90° de dicha Ley, en cuyas disposiciones se hace referencia previamente a la emisión de resoluciones.

¿Cuántos integrantes conforman la comisión especial que corresponde a funcionarios?

Únicamente para el caso de funcionarios se ha previsto (artículos 93.4 y 93.5 del Reglamento General) la conformación de una Comisión Ad-hoc que actuará como órgano instructor en el caso de funcionarios de Gobierno Nacional, u órgano sancionador en el caso de funcionarios de los Gobiernos Regionales y Locales.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

En el caso de funcionarios de Gobierno Nacional, la comisión estará compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales deben ser designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. Si los funcionarios pertenecen a una entidad no adscrita a un Sector, la Resolución que conforma la Comisión a la que se hace referencia en el artículo 93.4 del Reglamento la emite el funcionario público responsable de la conducción de la entidad. En este supuesto, la Comisión Ad-hoc es determinada por dicho funcionario público y se compone por dos (2) funcionarios del mismo rango o jerarquía y el Jefe Recursos Humanos o quien haga sus veces de la entidad. En caso la entidad no cuente con funcionarios de rango equivalente, se puede designar a funcionarios de rango inmediato inferior. El funcionario que tiene a su cargo la conducción de la entidad emite y oficializa también la resolución de sanción o archivo, según corresponda.

En el caso de funcionarios de Gobiernos Regionales y Locales, la composición de la Comisión Ad-hoc se integra por dos (2) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad de rango inmediato inferior al funcionario procesado y el Jefe o responsable de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, quien será también el responsable de oficializar la sanción.

¿Es funcionario Público un jefe, Director y/o Presidente Ejecutivo de libre designación y remoción? Por falta anterior al 14/09/2014, ¿debe ser considerado como funcionario público o director público de confianza?

A efectos de aplicar el PAD de la Ley del Servicio Civil, debe previamente observarse el ámbito de aplicación del mismo establecido en el artículo 90° de su Reglamento General. Dicha norma alcanza a los funcionarios públicos de designación y remoción regulada (con las excepciones previstas) y a los funcionarios de libre designación y remoción, quienes son considerados como tales según el artículo 52° de dicha Ley.

¿SERVIR ya tiene competencia para conocer recursos de apelación sobre procesos disciplinarios de gobiernos locales?

Cabe precisar que, conforme a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR-PE, se ha establecido que el Tribunal del Servicio Civil continúa conociendo las apelaciones interpuestas contra los actos emitidos por las entidades conformantes del Gobierno Nacional, comprendiéndose posteriormente en forma progresiva a los Gobiernos Regionales y Locales; disposición que se mantiene vigente y continúa en aplicación por el Tribunal, por tanto, no se ha implementado la competencia del Tribunal del Servicio Civil para conocer los recursos de apelación contra los actos emitidos por los gobiernos regionales y locales.

¿El Jefe de RRHH notifica el inicio del PAD? Tomando en consideración que en la entidad hay Directiva de Procedimiento de Notificaciones.

La notificación del acto de inicio está a cargo del Órgano Instructor.

¿Por qué se busca que el jefe inmediato sancione al trabajador? Por la relación laboral que tienen, ¿no debería abstenerse?

Los jefes inmediatos cuando hagan las veces de Órgano Instructor en el PAD regulado por la Ley del Servicio Civil, no pueden alegar la causal de abstención prevista en el numeral 5 del artículo 88 de la Ley N° 27444, debido a que para dicho caso particular prevalecen las disposiciones especiales previstas en la Ley del Servicio Civil sobre la determinación de las autoridades del PAD.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

¿Existe un modelo de inicio del proceso disciplinario y su similar en el poder judicial (ejemplo: auto admisorio) o investigación preliminar fiscal?

Los modelos de los actos del PAD de la Ley del Servicio Civil se encuentran establecidos en los anexos de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

¿Qué pasa cuando el reclamante solicita revisión de la apelación y no hay respuesta desde el 2013?

El impugnante puede optar por esperar en sede administrativa la resolución de su recurso impugnatorio o, en todo caso, agotar la vía administrativa conforme a lo dispuesto en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, a efectos de interponer su demanda contencioso-administrativa en el poder judicial dentro de los tres meses de agotada dicha vía.

¿Es procedente que pase al legajo la sanción cuando se ha interpuesto el recurso impugnatorio?

En el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el artículo 93° de su Reglamento General, ha dispuesto que se registren en el legajo del servidor las sanciones de amonestación escrita, suspensión y destitución. Por su parte, el artículo 95.2 del Reglamento General ha dispuesto que los recursos impugnatorios no suspendan la ejecución del acto impugnado, por lo que la interposición de dichos recursos no impediría el registro de la sanción en el legajo.

Si un CAS presentó en el año 2013 un título falso en el concurso CAS y, en el año 2015, después de acciones de fiscalización de RRHH, resulta que es falso, ¿se puede optar por la no prórroga del contrato o tengo que iniciar un PAD para que ejerza su derecho a la defensa? ¿Le sigo pagando sus honorarios?

En el régimen CAS, la facultad de decidir renovar o no renovar el contrato la tiene la entidad empleadora, la cual es distinta a la facultad sancionadora que esta tiene. Siendo así, puede optar por no renovar el contrato CAS una vez llegado el vencimiento del mismo e independientemente puede iniciar un PAD por faltas cometidas por el servidor a efectos de poder imponer una sanción, de ser el caso. El pago de remuneraciones se da como contraprestación por trabajo efectivamente realizado conforme a la Ley N° 284111, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.

Cuando la OCI a través del Informe de Control encuentra presuntas responsabilidades administrativas "a, b" y en la evaluación efectuada por la Secretaría Técnica se encuentra una "c", ¿se evalúa con la tercera? ¿Se deriva a OCI para ampliar?

Conforme al numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en caso el Secretario Técnico reciba un informe de control, procederá a identificar a las autoridades del PAD en función a las sanciones propuestas en su informe de precalificación. Ahora bien, en caso el Secretario Técnico identifique otra infracción en relación a la misma conducta, puede hacer constar ello en su informe de precalificación, observando la figura del concurso de infracciones, de ser el caso.

En el caso de los informes de la Autoridad de Control que observan faltas cometidas hace más de 3 años, ¿qué sucede si el informe fue remitido hace 1 mes a la entidad? ¿Opera la prescripción?

A efectos de declarar la prescripción del PAD, debe observarse el cómputo de los plazos señalados en el artículo 97° del Reglamento General, concordante con el numeral 10 de la referida directiva, en el cual se tiene en cuenta el momento en que se cometió la falta o la toma de conocimiento de la misma por el Secretario Técnico o la Oficina de RRHH, resultando irrelevante la fecha de remisión del informe de control si en caso ya se tomó conocimiento de la falta por otro medio.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

¿Qué ocurre en los casos en que es notificado el titular con un informe de control de OCI después de transcurrido 03 años de incurrida la falta? ¿Está prescrita? ¿Inicia PAD?

A efectos de declarar la prescripción del PAD, debe observarse el cómputo de los plazos señalados en el artículo 97° del Reglamento General, concordante con el numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en el cual se tiene en cuenta el momento en que se cometió la falta o la toma de conocimiento de la misma por el Secretario Técnico o la Oficina de RRHH, resultando irrelevante la fecha de remisión del informe de control si en caso ya se tomó conocimiento de la falta por otro medio.

¿Qué pasa cuando la OCI de una entidad califica como falta muy grave y luego cambia a falta grave?

En principio, debemos señalar que los informes de control, en los cuales la OCI identifica las faltas cometidas, sirven como soporte al Secretario Técnico a efectos de poder elaborar su Informe de Precalificación en el cual procederá a identificar a las autoridades del PAD en función a las sanciones. Finalmente, en dicho informe de precalificación se consignará la propuesta de sanción en virtud de las faltas cometidas, solo tomando como referencia lo indicado por la OCI.

¿Cuál es la diferencia entre “Archivar” un caso y “No ha lugar a trámite”?

Se archiva una denuncia, una vez culminado las investigaciones preliminares y precalificando los hechos según la gravedad de la falta, advirtiéndose que no amerita el inicio del PAD. En cambio, se declara no ha lugar a trámite una denuncia cuando esta no ha sido debidamente sustentada con los medios documentales probatorios o indiciarios, inclusive sin haber culminado las investigaciones preliminares. En ambos casos no hay inicio del PAD.

¿Cómo se comunica al servidor la oficialización de una sanción, ya sea esta por amonestación escrita, suspensión y destitución?

El acto que impone la sanción debe formalizarse mediante una resolución administrativa y se entiende que se oficializa cuando es comunicada al servidor o ex servidor. Para los casos de amonestación escrita, el Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces, oficializa la sanción y lo pone en conocimiento al servidor o ex servidor procesado. En los casos de suspensión y destitución, corresponde al mismo Órgano Sancionador oficializar la sanción o emitir el acto de sanción. La Secretaría Técnica queda a cargo de la notificación de los actos de oficialización de la sanción.

¿Qué sucede si un servidor recibe diferentes sanciones? ¿Prevalece alguno sobre otro?

Dentro de los tipos de sanciones previstas en la LSC y su Reglamento encontramos: la amonestación escrita, la suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y la destitución. Para la amonestación escrita, la suspensión y la destitución, se requiere siempre de un procedimiento disciplinario previo que resguarde el debido procedimiento del servidor, así como el respectivo registro en el legajo del servidor.

Ahora bien, cuando una conducta califique como más de una infracción, se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio de que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

Dentro de una entidad pública, ¿quién instruye, sanciona y oficializa la sanción?

Para efectos de la identificación de las autoridades del PAD (Jefe inmediato, Órgano de Recursos Humanos, Titular de la entidad y Órgano de Recursos Humanos, Tribunal del Servicio Civil), se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad. En ese sentido, se debe tenerse en cuenta las normas de organización y funciones y documentos de gestión



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

de la entidad, por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.

¿Qué procedimiento sancionador le corresponde al personal que realizó malversación de fondos, el mismo que es advertido por el Órgano de Control Interno?

En caso el Secretario Técnico reciba un informe de control, emitido por la OCI o la Contraloría, procederá a identificar a las autoridades del PAD en función de las sanciones propuestas en su informe de precalificación. Cabe advertir que el OCI o la Contraloría puede iniciar también un procedimiento para determinar la responsabilidad administrativa funcional del servidor procesado, debiendo observarse lo establecido en el artículo 91° y numeral 4 del artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057 (no vulneración del principio non bis in ídem).

El Secretario Técnico, conforme a las investigaciones que realiza, puede requerir información pertinente a la Contraloría o al OCI.

En el caso de los funcionarios que conforman Tribunal Administrativo, ¿quién da inicio al PAD e impone la sanción? ¿Dónde queda la potestad disciplinaria del empleador?

En el caso de funcionarios pertenecientes a un Sector, el Órgano Instructor será una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente. En dicho supuesto, el Órgano Sancionador se constituye en la figura del Titular del Sector para todos los casos y es quien oficializa la sanción. .

Si se va sancionar a un servidor, cuyo jefe inmediato es el Jefe de Recursos Humanos, ¿entonces el órgano sancionador es el inmediato superior?

De acuerdo con lo dispuesto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.

Es preciso señalar, que las autoridades del PAD (artículo 93° del Reglamento General), son aquellas determinadas por el tipo de sanción aplicable: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de haber y destitución.

En caso de abstención del Jefe de Recursos Humanos en el PAD, ¿quién designa su reemplazo?

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, señala en el numeral 9.1 que en el caso que la autoridad instructiva o sancionadora haya planteado su abstención mediante escrito motivado, el superior jerárquico procederá a designar la autoridad competente del PAD, de conformidad con lo establecido en el artículo 90° de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

Para efectos del PAD, ¿el Jefe de Recursos Humanos tiene que ser necesariamente el gerente y no el subgerente?

La normatividad que regula el régimen disciplinario, señala que dependiendo de la sanción a imponerse, corresponde al Jefe de Recursos Humanos o el que haga sus veces ser la autoridad competente en determinados casos.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

2. Secretaría Técnica

¿Cuál es la naturaleza exacta y funciones del Secretario Técnico de la ORH?

De acuerdo con el tercer párrafo del artículo 92 de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 94° de su Reglamento General, el Secretario Técnico es de preferencia un abogado de la entidad. Sus funciones están descritas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

¿Puede haber más de un Secretario Técnico? Si la carga de casos es excesiva, ¿la entidad puede contratar más personal para agilizar el análisis preliminar de los casos?

Solo se designa a un Secretario Técnico, sin embargo, el Secretario Técnico puede contar, a su vez, con otros abogados que apoyen con la carga de casos o expedientes.

¿Es necesario designar un Secretario Técnico suplente o solo es para los casos o situaciones excepcionales?

Es posible designar un Secretario Técnico suplente para los casos en que este sea el denunciado u otros supuestos excepcionales.

¿Qué sucede si la denuncia se interpone contra el Secretario Técnico? ¿Quién cumple la función de precalificar?

En ese caso, el Secretario Técnico suplente podrá encargarse de la precalificación de la denuncia.

¿Es posible contratar un abogado en forma externa (locación de servicios) para que sea designado como Secretario Técnico de una entidad edil?

No, el Secretario Técnico es un servidor de la entidad, designado por resolución. Puede ser un servidor de la entidad que en adición a sus funciones asuma las de Secretario Técnico.

¿Existe incompatibilidad si el Gerente o subgerente de Recursos Humanos dentro de un gobierno local (u otra entidad) es Secretario Técnico ante la ausencia de un abogado en la entidad?

Sí, el Gerente o subgerente de Recursos Humanos no puede ser a su vez Secretario Técnico, pues aquel es autoridad del procedimiento disciplinario.

¿Qué puede hacer el Secretario Técnico si el jefe inmediato se niega a instaurar un procedimiento administrativo disciplinario?

La responsabilidad administrativa por la no instauración de procedimiento disciplinario, cuando exista evidencia para ello, recae en el órgano instructor que adoptó dicha decisión.

Durante la Etapa de Investigación, ¿el Secretario Técnico del PAD puede o debe poner en conocimiento del imputado por una presunta falta?

Las funciones del Secretario Técnico del PAD están reguladas expresamente en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en las cuales no se ha contemplado el hecho de poner anticipadamente a conocimiento las investigaciones realizadas al imputado, toda vez que este toma conocimiento de manera formal con la notificación del inicio del PAD con el fin de que presente sus descargos.

¿El Secretario Técnico debe abstenerse de emitir informe preliminar cuando el denunciado es el Jefe de Recursos Humanos? ¿Es válida su recomendación?

El Secretario Técnico, en cumplimiento de sus funciones, debe precalificar la denuncia contra del Jefe de Recursos Humanos o quién haga sus veces. El informe de precalificación no tiene carácter vinculante.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

¿Qué tipo de faltas pasan por calificación de Secretaría Técnica? ¿Qué requisitos debe cumplir la denuncia?

El Secretario Técnico evalúa todas las supuestas faltas. A partir del informe de precalificación, se determina quién es la autoridad competente para instaurar el procedimiento disciplinario.

¿Puede ser nominado como Secretario Técnico el secretario de un sindicato de trabajadores de la entidad estatal?

Sí, el Secretario Técnico es un servidor de la entidad, designado por resolución. Puede ser a tiempo completo o ejercer este cargo en adición a sus funciones. El perfil para ocupar este puesto es que sea de preferencia abogado, pues tendrá que asesorar y apoyar a todas las autoridades del procedimiento disciplinario.

¿Es una obligación del Secretario Técnico informar a los funcionarios, servidores o directivos que realizan la denuncia respecto de un servidor, aplicando el plazo de 30 días hábiles señalado para los colaboradores o denunciantes?

Sí, en tanto actúen como colaboradores del procedimiento, los denunciantes deben ser comunicados del estado de la denuncia en el plazo de 30 días hábiles.

Si OCI realiza una investigación preliminar, ¿el secretario técnico puede intervenir o tiene que esperar que le llegue la denuncia?

Las funciones del Secretario Técnico están señaladas en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, entre ellas la función de requerir información y/o documentación a las entidades y que es obligación de las mismas remitir tal información en el plazo requerido bajo responsabilidad.

¿El Órgano Instructor puede apartarse de la recomendación emitida por la Secretaría Técnica, disponiendo la no apertura del PAD? ¿Debe remitir su informe al Órgano Sancionador para que emita una decisión o del el visto bueno a la disposición del Instructor?

Si el Secretario Técnico emite un informe opinando que debe iniciarse un PAD a un servidor, el instructor, de manera motivada y mediante un informe deberá expresar las razones por las que considera que no existen elementos para la apertura de dicho procedimiento, el cual, será adjuntado al expediente. Por tanto, el Órgano Instructor sí puede apartarse de la recomendación emitida por la Secretaría Técnica, disponiendo el archivo del PAD, por considerar que no existe razones para iniciar el mismo, sin requerirse la remisión al Órgano sancionador para su validación u oficialización.

¿La Secretaría Técnica, en la investigación preliminar, puede actuar pruebas, solicitar documentos, testimoniales, pericias?

Sí, puesto que la Secretaría Técnica, a pesar de no formar parte de las autoridades competentes del PAD, apoya en el desarrollo del mismo, precalificando, documentando todas las etapas y asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. Dirige y/o realiza las acciones necesarias (tales como solicitar documentos, pericias, etc.) para el cumplimiento de sus funciones, tal como es el de precalificar las presuntas faltas y proponer la fundamentación, emitiendo los informes y opiniones, los mismo que no son vinculantes. Asimismo, reporta al ORH el ejercicio de sus funciones.

En aquella entidad que tiene alcance nacional y cuenta con órganos a nivel departamental, ¿es necesario que cuente con otros Secretarios Técnicos?

Corresponde evaluar si los órganos de la entidad cuentan con instrumento de gestión que les ha otorgado la facultad de sancionar. Si no tienen dicha autorización le corresponderá a la entidad tipo A asumir la competencia para sancionar disciplinariamente.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Respecto de la prescripción en los informes de control que se ha aperturado después del 14 de setiembre de 2014, ¿es de un año o tres años?

Los plazos de prescripción previstos en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil son aplicables a los hechos ocurridos a partir del 14 de setiembre de 2014.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

3. Entidades tipo B

¿La Secretaria Técnica del PAD puede implementarse cuando una entidad no fue declarada como entidad tipo B? En el caso de la Unidades de Gestión Educativa Local, ¿es necesario que previamente sea declarada como entidad tipo B para tener potestad disciplinaria?

No es necesario que una entidad sea declarada como entidad tipo B para el ejercicio del poder disciplinario, sin embargo, debe contar con documentos de gestión que le autoricen el ejercicio del poder disciplinario.

En una entidad tipo B, ¿quién es el titular de la entidad?

Corresponde a cada entidad determinar quién es la máxima autoridad administrativa para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos de acuerdo con sus documentos de gestión.

Una unidad ejecutora que cuenta con un número de RUC distinto al de la entidad del pliego ¿es entidad Tipo A o Tipo B? ¿Quién suscribe las Resoluciones que se tengan que emitir en el PAD? ¿El Secretario Técnico o el Jefe inmediato o alguna otra autoridad de mayor jerarquía de la entidad?

Los órganos desconcentrados, proyectos, programas o unidades ejecutoras según Ley N° 28411 -de una entidad Tipo A- en caso sean declaradas como entidades Tipo B, tendrán poder disciplinario para sancionar. En caso no hayan sido declaradas como entidades Tipo B, tendrán poder disciplinario para sancionar siempre que sus normas o instrumentos de gestión hayan contemplado para ellos la facultad de sancionar.

Las autoridades del PAD se determinan en función de las sanciones previstas en la Ley N° 30057, por lo que a partir de ahí se determinará la autoridad que emita las resoluciones correspondientes.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

4. Exservidores

En el nuevo régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil, ¿es posible sancionar a ex servidores (CAS, 276 y 728)?

Sí, el nuevo régimen disciplinario y procedimiento disciplinario aplicable a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057 también es de aplicación a exservidores, a partir del 14 de setiembre de 2014.

¿Cómo se podría saber con exactitud cuando estamos frente a un exservidor? ¿Existe un registro que sea público y que centralice dicha información?

Sobre la connotación de ex servidor, el artículo 99 del Reglamento General señala que los ex servidores son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria por la inobservancia de las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. Para tal efecto, el artículo 102 del Reglamento General señala **expresamente** que en el caso de ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años.

A su vez, el mencionado artículo 241 dispone que ninguna **ex** autoridad de las entidades **podrá realizar durante el año siguiente a su cese**, alguna de las acciones que se enumeran en el mismo artículo, por ejemplo, asesorar a cualquier administrado en algún asunto que estaba pendiente de decisión durante su relación.

Queda claro entonces que la condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Es decir, dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor) o el reingreso (en el caso de los ex servidores) a la administración pública

A un exservidor que en el ejercicio de sus funciones cometió una falta leve, ¿le corresponde sanción de inhabilitación aun cuando la falta estaba catalogada como leve?

La condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Es decir, dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor) o el reingreso (en el caso de los ex servidores) a la administración pública.

De esta manera, y sin alusión a situación particular alguna, si a una persona desvinculada el día hoy de la administración pública, se le va a iniciar procedimiento administrativo disciplinario por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado a través del régimen CAS (por ejemplo), las reglas aplicables al procedimiento serán las correspondientes a un servidor (para tal efecto, se debe tener en consideración la distinción entre validez, eficacia y ejecutoriedad de los actos administrativos). Mientras que, si una persona desvinculada a la administración pública, vulnera las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444, y posteriormente, cuando esta reingresa a la administración pública se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, las reglas aplicables serán las previstas para los ex servidores.

¿Quién es el órgano instructor y sancionador para exservidores?

Las autoridades competentes para esta sanción serán las previstas para la sanción de destitución. El jefe de recursos humanos es el órgano instructor y el titular de la entidad es el órgano sancionador.

¿Quién instruye y quién sanciona a un exservidor por faltas cometidas antes del 14 de setiembre, cuando el procedimiento se ha iniciado después del 14 de setiembre?



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

La condición de servidor o ex servidor se adquiere en el momento que ocurren los hechos pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria. Es decir, dicha condición no varía con la desvinculación (en el caso del servidor) o el reingreso (en el caso de los ex servidores) a la administración pública.

¿Cómo se debe sancionar a una persona que ya no labora en ninguna entidad pública, sino en una empresa o institución privada?

Si a una persona desvinculada el día hoy de la administración pública, se le va a iniciar procedimiento administrativo disciplinario por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo contractual con el Estado a través del régimen CAS (por ejemplo), las reglas aplicables al procedimiento serán las correspondientes a un servidor (para tal efecto, se debe tener en consideración la distinción entre validez eficacia y ejecutoriedad de los actos administrativos). Mientras que, si una persona desvinculada a la administración pública, vulnera las restricciones previstas en el artículo 241 de la Ley N° 27444, y posteriormente, cuando esta reingresa a la administración pública se da inicio al procedimiento administrativo disciplinario, las reglas aplicables serán las previstas para los ex servidores.

En aquellas entidades que tienen carreras especiales, ¿se aplica el PAD solo al personal CAS administrativo o también al de carrera especial?

El régimen y procedimiento disciplinario es de aplicación a los servidores administrativos (CAS, 276, 728). El personal de carrera especial se rige por el régimen y procedimiento disciplinario de su carrera especial, no obstante, le es de aplicación supletoria la regulación del régimen y procedimiento disciplinario de la Ley del Servicio Civil.

Para el caso de ex funcionarios, ¿se debe crear comisión especial? ¿Los informes de control de periodos comprendidos entre los años 2008 al 2012 deben ser declarados prescritos?

Conforme al numeral 14.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, cuando se trate de ex funcionarios, se sigue el PAD establecido en el numeral 19 de dicha directiva, en el cual se hace referencia a la conformación de una Comisión como Órgano Instructor. Por otro lado, a efectos de declarar la prescripción del PAD, debe observarse el cómputo de los plazos señalados en el artículo 97° del Reglamento General, concordante con el numeral 10 de la referida directiva.

¿Amerita iniciar un PAD a servidores o ex servidores en caso las faltas cometidas por estos vienen siendo materia de proceso por el órgano de control de la entidad o la Contraloría General?

Las entidades sancionan a sus servidores con las normas de la Ley del Servicio Civil cuando se trate de responsabilidades disciplinarias. La contraloría sanciona respecto de responsabilidades administrativas-funcionales. Por tanto, son responsabilidades distintas, sin embargo, debe observarse lo establecido en el artículo 91° y numeral 4 del artículo 96° del Reglamento General de la Ley N° 30057 (no vulneración del principio *non bis in idem*).