



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

INFORME TÉCNICO N° 1174 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Criterios de determinación de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 4773-2019/SBN-DGPE-SDAPE.

Fecha : Lima, 25 JUL. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subdirector de Administración del Patrimonio Estatal de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales consulta a SERVIR respecto a los criterios para la determinación de la sanción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, específicamente sobre lo siguiente:

- a) ¿Para considerar que un hecho es susceptible de ser sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones, debería concurrir un determinado número de las condiciones señaladas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil? o ¿tiene alguna incidencia el nivel de perjuicio causado al Estado (económico o funcional)?
- b) En los casos que se hubiera generado un perjuicio al Estado por causas relacionadas al cumplimiento de una función específica asignada a un servidor que no acredita preparación técnica en la materia en cuestión ¿Son susceptibles de sanciones como la suspensión? ¿Cumple ello el criterio de proporcionalidad o los fijados en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil? ¿Existe un monto dinerario determinado que represente un límite entre las sanciones de suspensión y destitución?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR un órgano 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.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.3. En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (en adelante SAGRH), 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.

Sobre los criterios para la determinación de la sanción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4. El artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) contiene los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, precisándose que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
- e) La concurrencia de varias faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.
- h) La continuidad en la comisión de la falta.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

- 2.5. Asimismo, el artículo 91° de la LSC establece que *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.”*

- 2.6. En tal sentido, tanto el órgano instructor (en su informe de órgano instructor) como el órgano sancionador (al momento de emitir su decisión) deberán observar los supuestos establecidos en las normas antes detalladas, así como el principio de razonabilidad, a efectos de graduar la sanción correspondiente, cautelando que la misma sea proporcional a la falta cometida.

7. Ahora bien, con respecto a las consultas formuladas; en principio es de recordar que las faltas que, según su gravedad, resultan pasibles de las sanciones de suspensión o destitución se encuentran previstas en el artículo 85° de la LSC; no obstante ello, en la medida que dicho artículo no ha establecido una tasación específica respecto a la intensidad de la sanción que corresponde a cada una de dichas faltas, es función de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario efectuar una valoración de la concurrencia o configuración de los





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

criterios previstos en el artículo 87° de la LSC a efectos de determinar, de forma adecuada y fundamentada, la intensidad de la sanción que amerita la falta cometida, siendo posible en ese contexto -incluso- imponer una sanción más leve (como la amonestación escrita) si considera que confluyen circunstancias que menguan la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado.

- 2.8. En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer.
- 2.9. Asimismo, es de recordar que de acuerdo al literal a) del artículo 87° de la LSC, uno de las condiciones que permite establecer la intensidad de la sanción, es precisamente la *“Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.”*; así pues, dicha *“grave afectación”* puede materializarse en diversos aspectos, ya sea a través de un perjuicio a la institucionalidad de la entidad (afectación a la imagen, confianza, etc.), o ciertamente también a través de un perjuicio económico, entre otros.

No obstante lo anterior, en el régimen disciplinario de la LSC no se encuentra regulada una de tasación de la sanción en base al nivel de perjuicio económico ocasionado a la entidad en términos cuantitativos; dicho de otra manera, no se ha previsto que la intensidad de las sanciones responda a un monto específico de afectación económica¹.

- 2.10. Por otra parte, de acuerdo al literal c) del artículo 87° de la LSC otro de las condiciones para la graduación de la sanción es: *“El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.”*

Dicha situación implica que las autoridades, a efectos de establecer la intensidad de la sanción que corresponda al servidor y/o funcionario investigado, deberán tomar en cuenta -entre otros- su grado de especialidad el cual será contrastado con las funciones u obligaciones que habría omitido o trasgredido a fin de establecer el nivel de gravedad de la falta cometida de acuerdo al criterio previsto en la norma antes reseñada siendo así que *“cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.”*, y todo ello respetando el Principio de Causalidad previsto en el numeral 8 artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

- 2.11. En consecuencia, si bien tanto el nivel de afectación económica a la entidad como la ausencia de preparación técnica por parte un servidor investigado constituirían circunstancias que, en el marco de lo previsto en el artículo 87° de la LSC, pueden ser tomadas en cuenta para determinar

¹ Por ejemplo, no se ha previsto que la sanción de suspensión responda a afectaciones económicas hasta un determinado monto, el cual, de ser superado, implique la imposición de la sanción de destitución.





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

la intensidad de la sanción a imponerse, lo cierto es que dicho ejercicio implica un juicio valorativo que es exclusivo de las autoridades del PAD por lo que no corresponde a SERVIR establecer el nivel de relevancia que podrían tener dichas circunstancias a efectos de establecer el grado de responsabilidad del servidor investigado o la sanción que le correspondería, toda vez que ello depende de cada caso concreto.

III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) contiene los criterios para la determinación de la sanción a las faltas, precisándose que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones reseñadas en el numeral 2.4 del presente informe.
- 3.2 Las faltas que, según su gravedad, resultan pasibles de las sanciones de suspensión o destitución se encuentran previstas en el artículo 85° de la LSC; no obstante ello, en la medida que dicho artículo no ha establecido una tasación específica respecto a la intensidad de la sanción que corresponde a cada una de dichas faltas, es función de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario efectuar una valoración de la concurrencia o configuración de los criterios previstos en el artículo 87° de la LSC a efectos de determinar, de forma adecuada y fundamentada, la intensidad de la sanción que amerita la falta cometida, siendo posible en ese contexto -incluso- imponer una sanción más leve (como la amonestación escrita) si considera que confluyen circunstancias que menguan la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado.
- 3.3 Para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer.
- 3.4 Si bien tanto el nivel de afectación económica a la entidad como la ausencia de preparación técnica por parte un servidor investigado constituirían circunstancias que, en el marco de lo previsto en el artículo 87° de la LSC, pueden ser tomadas en cuenta para determinar la intensidad de la sanción a imponerse, lo cierto es que dicho ejercicio implica un juicio valorativo que es exclusivo de las autoridades del PAD por lo que no corresponde a SERVIR establecer el nivel de relevancia que podrían tener dichas circunstancias a efectos de establecer el grado de responsabilidad del servidor investigado o la sanción que le correspondería, toda vez que ello depende de cada caso concreto.

Atentamente,


CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL