"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú"
"Año de la Integración Nacional y el Reconocimiento de Nuestra Diversidad"

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL
PRESIDENCIA EJECUTIVA
FECHA 06 AGO 2012 HORA 11:05
RECIBIDO
Firma.....

INFORME LEGAL N° 174-2012-SERVIR/GPGRH

A	:	**JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN** Presidente Ejecutivo
De	:	**MARIANA BALLÉN TALLADA** Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
Asunto	:	Plazo de ejecución de resoluciones que imponen sanciones
Referencia	:	Documento S/N de fecha 11 de junio de 2012
Fecha	:	Lima, 02 AGO 2012

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual el Sr. Frank Claudio Sanabria Iparraguirre solicita precisar el plazo para la ejecución de resoluciones que imponen sanciones disciplinarias.

I. Antecedentes y Base Legal

1.1 Para el caso de servidores sujetos al régimen de la carrera administrativa, el artículo 173º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276, aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM, establece que el proceso administrativo disciplinario debe iniciarse en un plazo no mayor de 1 año, contado a partir del momento en que la autoridad competente tomó conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, bajo su responsabilidad. En caso contrario, se declarará prescrita la acción, sin perjuicio del proceso civil o penal a que hubiere lugar.

1.2 Los artículos 163º y 164º del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 276 precisan que en caso un servidor público incurra en falta de carácter disciplinario, cuya gravedad pudiera ser causal de cese temporal o destitución, será sometido a proceso administrativo disciplinario que no excederá de treinta (30) días hábiles improrrogables; asimismo, en los demás casos se precisa que el proceso será escrito y sumario.

1.3 El literal h) del artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece como una de sus funciones, opinar sobre las materias de su competencia; las cuales están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión de la compensación, entre otras, emita de manera progresiva SERVIR.

II. Análisis

De la competencia de SERVIR

2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia de servicio civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo, acceso, entre otras, emita de manera progresiva.

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 respectivas competencias se

encuentra el constituirse en una instancia administrativa previa a la adopción de decisiones individuales en cada entidad.

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, **planteadas entre temas genéricos y vinculados entre sí,** sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Sobre el plazo para la ejecución de sanciones en los procedimientos disciplinarios

2.2 En los regímenes laborales que operan actualmente en el Estado no existe normativa que precise de manera expresa cual es el plazo que tienen las entidades del Sector Público para la ejecución de resoluciones que impongan sanciones en el marco de un proceso administrativo disciplinario; no obstante, aun cuando ello no haya sido regulado, las entidades públicas se encuentran en la obligación de respetar el principio de inmediatez en la imposición de sanciones, a fin de garantizar el respeto a los derechos laborales de su personal subordinado.

2.3 En ese sentido, en el régimen de la carrera administrativa el principio de inmediatez se encuentra implícitamente previsto en el artículo 173° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, al establecer que cuando se verifica fehacientemente que el plazo del empleador para sancionar a un subordinado ha excedido el tope de un año, la facultad del empleador para sancionar al trabajador queda extinguida, resultando ilegal la imposición de sanciones pasado dicho período.

2.4 Lo expresado guarda coherencia con lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia de fecha 16 de abril de 2004 recaída en el Expediente Nº 0812-2004-AA:

> *"(...) si bien el artículo 173º del Decreto Supremo Nº 005-90-PCM establece que el proceso administrativo disciplinario debe iniciarse en un plazo no mayor de un año, contado desde el momento en que la autoridad competente tenga conocimiento de la comisión de la falta disciplinaria, éste debe contabilizarse desde que se haya determinado la falta cometida e identificado al presunto responsable de la misma (...)"* (Fundamento Jurídico Nº 4)

2.5 De otro lado, precisamos que en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, así como en el régimen laboral de la actividad privada, tampoco existe normativa que regule el principio de inmediatez; no obstante, ello no autoriza a la administración a conducir los procesos administrativos disciplinarios en plazos excesivos e irrazonables, por cuanto ello supondría una afectación al derecho al debido procedimiento de los servidores procesados.

2.6 Recuérdese que el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, y así lo ha indicado el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nº 0858-2001-AA:

> ***"El derecho al debido proceso comprende (...) un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo:*** *el derecho al juez natural –jurisdicción predeterminada por la ley–, de defensa, a la pluralidad de instancias, a los medios de prueba y* ***a un proceso sin dilaciones.*** *(...)."* (El énfasis es agregado)

En ese sentido, la afectación de uno de estos derechos mínimos (como el derecho a un proceso sin dilaciones) podría suponer la afectación al derecho al debido proceso del servidor o funcionario público incurso en el proceso administrativo disciplinario.

2.7 Conforme a lo expuesto, se concluye que el proceso administrativo disciplinario, en cualquier régimen laboral, debe desarrollarse **en un plazo razonable**, desde su apertura por parte del titular de la entidad (o del funcionario que tenga la autoridad delegada para tal efecto) hasta su culminación (con la imposición de la sanción), lo cual debe ser analizado en cada caso concreto, en función al grado de complejidad del proceso, el comportamiento del recurrente, la forma en que el asunto ha sido llevado por las autoridades administrativas, las consecuencias que la demora produce en las partes u otros factores externos ajenos a la voluntad de éstas.

III. Conclusión

En materia de empleo público, no existe normativa que fije expresamente el plazo que tienen las entidades públicas para la ejecución de resoluciones administrativas que disponen la imposición de sanciones; no obstante, las entidades públicas deben respetar el principio de inmediatez desde la apertura del proceso disciplinario, hasta la imposición de la sanción al trabajador.

Finalmente, remito para vuestra consideración el proyecto de Oficio de respuesta respectivo.

Atentamente,

MARIANA BALLEN TALLADA
Gerente de Políticas de Gestión de Recursos Humanos
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

MBT/ggca
D:/gcastillo/2012/ IL-plazo imposicion de sanciones – Sanabria Iparraguirre

CARGO

Lima, 06 AGO 2012

OFICIO Nº 1007-2012-SERVIR/PE

Señor
FRANK CLAUDIO SANABRIA IPARRAGUIRRE
Jr. Huáscar Nº 1196, Jesús María
Presente.-

Referencia : Documento S/N recibido el 11 de junio de 2012

Tengo el agrado de dirigirme a usted en atención al documento de la referencia, a través del cual solicita precisar el plazo para la ejecución de resoluciones que imponen sanciones disciplinarias.

Atendiendo a ello, le remito el Informe Legal Nº 174-2012-SERVIR/GPGRH, de la Gerencia de Políticas de Gestión de Recursos Humanos.

Sin otro particular, quedo de usted.

Atentamente,

JCC

JUAN CARLOS CORTÉS CARCELÉN
Presidente Ejecutivo
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

V°B° VLEN
GPGRRHH

JCC/MBT/ggca
Reg. Nº 22658-2012

07209828
Doña Jazmin