

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

CONGRESO DE LA REPÚBLICA
ÁREA DE TRÁMITE
DOCUMENTARIO

RECIBIDO

22 JULIO 2025 10:39 a. m.

FIRMADO DIGITALMENTE: ELOPEZ

COMISIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Periodo Anual de Sesiones 2024-2025

Señor presidente:

Han sido remitido para dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social el Proyecto de Ley 07249/2023-CR, presentado por el Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso, a iniciativa de la Congresista Elva Edhit Julón Irigoín, que propone Ley que regula el funcionamiento de las unidades orgánicas de secretaría técnicas de los procedimientos administrativos disciplinarios a nivel nacional.

En la sexta sesión extraordinaria semipresencial celebrada el 11 de julio de 2025, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobó por mayoría el dictamen recaído en el Proyecto de Ley 7249/2023-CR que, con texto sustitutorio, propone la Ley que Fortalece el rol del secretario técnico de los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas y dicta otras medidas para optimizar y maximizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a nivel nacional. Votaron a favor los señores congresistas Elva Edhit JULÓN IRIGOÍN, presidenta, Juan Bartolomé BURGOS OLIVEROS, María del Carmen ALVA PRIETO, Sigrid Tesoro BAZÁN NARRO, Patricia Rosa CHIRINOS VENEGAS, Jorge Samuel COAYLA JUÁREZ, Pasión Neomias DÁVILA ATANACIO, Segundo Teodomiro QUIROZ BARBOZA (con reserva), Wilson Rusbel QUISPE MAMANI y Bernardo Jaime QUITO SARMIENTO. Se registró el voto en contra de los señores congresistas Isabel CORTEZ AGUIRRE, vicepresidente, Jorge Alberto MORANTE FIGARI, Víctor FLORES RUÍZ (por el congresista Héctor José VENTURA ANGEL) y Cruz María ZETA CHUNGA. Se registro el voto en abstención de los señores congresistas María Antonieta AGÜERO GUTIÉRREZ, Carlos Enrique ALVA ROJAS y Américo GONZA CASTILLO.

1. SITUACIÓN PROCESAL DE LOS PROYECTOS DE LEY.

1.1. ANTECEDENTES PROCEDIMENTALES.

De acuerdo al siguiente detalle:

- **El Proyecto de Ley 07249/2023-CR¹**, fue presentado al Área de Trámite Documentario el 08 de marzo de 2024, e ingresó a la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado, el 12 de marzo del mismo año, siendo la primera comisión dictaminadora. Posteriormente, con fecha 29 de octubre de 2024, ingresó a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, como segunda comisión dictaminadora.

¹ Ver en el siguiente link <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/7249>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Al respecto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social ha verificado que el referido proyecto de ley cumple con los requisitos de admisibilidad establecidos en los artículos 75 y 76 de Reglamento del Congreso de la República; tales como fórmula legal, exposición de motivos, los efectos de la vigencia de la norma, el análisis costo-beneficio y el vínculo con las políticas de Estado del Acuerdo Nacional. Asimismo, cuenta con la firma del portavoz del grupo parlamentario, así como de las firmas correspondientes de los demás congresistas integrantes que apoyan la propuesta.

1.2. ANTECEDENTES PARLAMENTARIOS.

Entre los proyectos de ley presentados desde julio de 2021, cuya materia se vincula con los proyectos acumulados, tenemos el siguiente:

- **Proyecto de Ley 006008/2023-CR²**, Ley que modifica la Ley SERVIR para el fortalecimiento del procedimiento disciplinario en las entidades públicas, de autoría de la congresista Yessica Rosselli Amuruz Dulanto (Grupo Parlamentario “Avanza País – Partido de Integración Social”); el cual cuenta con dictamen *favorable* de la Comisión de Presupuesto y Cuenta General de la República; quedando pendiente el dictamen de la Comisión de Descentralización, Regionalización, Gobiernos Locales y Modernización de la Gestión del Estado.

2. CONTENIDO DEL PROYECTO LEGISLATIVO.

El Proyecto de Ley 07249/2023-CR presenta el siguiente articulado:

“PROYECTO DE LEY

LEY QUE REGULA EL FUNCIONAMIENTO DE LAS UNIDADES ORGÁNICAS DE SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS A NIVEL NACIONAL

Artículo 1. Objeto

La presente ley tiene por objeto regular el funcionamiento de las unidades orgánicas de Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en las entidades públicas del gobierno nacional, regional y local, las cuales están bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

² Ver en el siguiente link: <https://wb2server.congreso.gob.pe/spley-portal/#/expediente/2021/6008>



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Artículo 2. De la unidad orgánica de Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR realiza la evaluación del sustento para la creación de una unidad orgánica responsable de apoyar el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario en las entidades públicas en todos los niveles del Estado, cautelando el cumplimiento de los principios de la potestad disciplinaria, conforme a lo establecido en el reglamento de la presente ley.

El/la Secretario/a Técnico/a como los/as servidores/as civiles que laboren en la citada unidad orgánica, están bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aun cuando dicha unidad forme parte de la estructura orgánica de la entidad pública correspondiente.

Artículo 3. De los Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

3.1 *La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en coordinación con la entidad pública respectiva, lleva a cabo el concurso público de méritos para la designación de los Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, conforme a la normativa vigente sobre la materia.*

3.2 *La designación de los/as Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se realiza como responsables de las unidades orgánicas creadas conforme a la presente ley, o como integrantes de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces en la entidad. En ambos casos, el/la Secretario/a Técnico/a cumple sus funciones a dedicación exclusiva y excluyente, bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.*

El tiempo y modo de duración de la contratación y de la asignación, así como la compensación económica y las causales de cese del/de la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se establecen en el reglamento de la presente ley.

3.3 *El/la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que ejerce sus funciones en adición a las de su puesto o cargo de origen, depende administrativamente de la entidad pública en la que presta servicios, pero está bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR.*

Artículo 4. De la definición del/de la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

El/la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios es el/la servidor/a civil encargado/a de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública, así como realizar el seguimiento al cumplimiento de las conclusiones y recomendaciones y/o medidas correctivas realizadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco de atribución supervisora, cuando corresponda.

Artículo 5. *De los requisitos para la asignación del/de la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios*
Para la designación del/de la Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, son requisitos de observancia obligatoria, los siguientes:

- 1. Tener nacionalidad peruana*
- 2. Título profesional de abogado.*
- 3. Experiencia general mínima de cuatro (4) años y específica de dos (2) años.*
- 4. Estar en ejercicio pleno de sus derechos civiles.*
- 5. No tener sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso.*
- 6. No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.*
- 7. No estar inhabilitado en el acceso a la función pública.*
- 8. No estar registrado en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos (REDAM).*
- 9. No estar registrado en el Registro de Deudores de Reparaciones Civiles (REDERECI).*
- 10. No estar registrado en el Registro Nacional de Sanciones (RNSSC)*
- 11. Otras que determine el marco normativo vigente.*

Artículo 6. *Régimen Laboral*

El/la Secretario/a Técnico/a designado está sujeto al régimen laboral del servicio civil regulado por la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, y normas complementarias y conexas.

Artículo 7. *Del fortalecimiento de capacidades del Secretario/a Técnico/a de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios*
La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, a través de la Escuela Nacional de Administración Pública, realiza acciones para el fortalecimiento de capacidades que garanticen el ejercicio adecuado de las funciones de los/as Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios a nivel nacional.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Estas se realizan a través de un curso de inducción y un programa de capacitación especializado cuya participación es obligatoria, bajo responsabilidad.

Artículo 8. Financiamiento

La implementación de la presente ley se financia con cargo al presupuesto institucional de las entidades involucradas, en el marco de las leyes anuales de presupuesto, de acuerdo a las competencias de cada entidad y sin demandar recursos adicionales al tesoro público.

Artículo 9. Implementación progresiva de la Ley

Lo dispuesto en la presente ley se aplica de manera progresiva según el Plan de implementación aprobado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en coordinación con las entidades involucradas.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamentación

El Poder Ejecutivo dicta las disposiciones reglamentarias necesarias en el plazo máximo de noventa días calendario desde la entrada en vigencia de la presente ley.

SEGUNDA. Modificación de normas internas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil

La Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR realiza las modificaciones pertinentes en las normas que regulan su organización interna para cumplir lo dispuesto en la presente ley.

TERCERA. Normas complementarias

Se autoriza a las entidades involucradas a emitir todos los instrumentos normativos pertinentes que permitan el correcto cumplimiento de la presente ley, dentro del plazo de treinta días calendario desde su publicación en el diario oficial El Peruano, bajo responsabilidad funcional.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación del artículo 92 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil

Modifíquese el artículo 92 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, en los términos siguientes:



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

"Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.*
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.*
- c) El titular de la entidad.*
- d) El Tribunal del Servicio Civil.*

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es un profesional abogado designado de acuerdo a la normativa vigente sobre la materia, y se encuentra bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, en tanto realice sus funciones a dedicación exclusiva y excluyente; inclusive si ejerce sus funciones en adición a las de su puesto o cargo de origen.

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, así como realizar el seguimiento al cumplimiento de las conclusiones y recomendaciones y/o medidas correctivas realizadas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el marco de atribución supervisora, cuando corresponda. En caso la autoridad disciplinaria correspondiente se aparte de la opinión formulada por el secretario técnico, debe fundamentar dicha decisión.

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes".

SEGUNDA. *Modificación del numeral 35 del artículo 9 y el numeral 37 del artículo 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades*
Modifíquense el numeral 35 del artículo 9 y el numeral 37 del artículo 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, en los siguientes términos:

"Artículo 9.- Atribuciones del Concejo Municipal
Corresponde al concejo municipal:
(...)



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

35. Designar, a propuesta del alcalde, al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario y al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

En cuanto al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario, este es designado previo concurso público de mérito llevado a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

(...)"

"Artículo 20.- Atribuciones del Alcalde

Son atribuciones del alcalde:

(...)

37. Proponer al concejo municipal las ternas de candidatos para la designación del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario y del coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

En cuanto al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario, este es designado previo concurso público de mérito llevado a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a la normativa vigente sobre la materia;

(...)"

TERCERA. Modificación del literal t) del artículo 15 y el literal w) del artículo 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales
Modifíquense el literal t) del artículo 15 y el literal w) del artículo 21 de la Ley N° 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, en los siguientes términos:

"Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Regional

Son atribuciones del Consejo Regional:

(...)

t. Designar al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario y al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

En cuanto al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario, este es designado previo concurso público de mérito llevado a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

(...)"

"Artículo 21.- Atribuciones

El Gobernador Regional tiene las siguientes atribuciones:

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

(...)

w. Proponer al consejo regional las ternas de candidatos para la designación del secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario y del coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

En cuanto al secretario técnico responsable del procedimiento administrativo disciplinario, este es designado previo concurso público de mérito llevado a cabo por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, conforme a la normativa vigente sobre la materia.

(...)”

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. *Funcionamiento de las Secretarías Técnicas a cargo de las entidades*

En tanto se implemente lo dispuesto en los artículos 2 y 3, los/as Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios designados/as a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, continúan desempeñando sus funciones bajo supervisión de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

SEGUNDA. *Reubicación de Secretarios/as Técnicos/as*

Los/as Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que mantengan vínculo laboral con la entidad pública luego de la designación a que se refiere el artículo 3 de la presente ley, pueden ser reubicados en puestos de la misma categoría y bajo la misma compensación, con la finalidad de optimizar el funcionamiento de las entidades públicas”.

3. MARCO NORMATIVO.

3.1. LEGISLACIÓN NACIONAL.

- Constitución Política del Perú³.
- Reglamento del Congreso de la República⁴.
- Ley 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado⁵.
- Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público⁶.
- Ley 30057, Ley del Servicio Civil⁷.

³ Ver en el siguiente link: https://www.oas.org/juridico/spanish/per_res17.pdf

⁴ Ver en el siguiente link:

https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/Reglamento%20del%20Congreso%20de%20la%20Rep%C3%BAblica_LALEY.pdf

⁵ Ver en el siguiente link: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf

⁶ Ver en el siguiente link: <https://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/pdf-normas/ley-n28175.pdf>

⁷ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

- Decreto Supremo 040-2014-PCM, Reglamento general de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁸.
- Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos⁹.
- Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales¹⁰.
- Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades¹¹.
- Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil”¹².

4. ANÁLISIS DE LAS OPINIONES E INFORMACIÓN SOLICITADA Y MESAS DE TRABAJO.

4.1 DEL PROYECTO DE LEY 8960/2024-CR.

4.1.1 De los oficios de pedidos de información.

Se solicitó la opinión a las siguientes entidades, tal como se muestra en el cuadro siguiente:

**CUADRO 01
DE LAS OPINIONES REQUERIDAS**

NÚMERO DE OFICIO	INSTITUCIÓN	FECHA	RESPUESTA
Oficio 1657-2024-2025-CTSS/P-CR	Presidencia del Consejo de Ministros	18.03.2025	SÍ
Oficio 1658-2024-2025-CTSS/P-CR	SERVIR	18.03.2025	SÍ
Oficio 1659-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	18.03.2025	NO
Oficio 1660-2024-2025-CTSS/P-CR	AMPE	18.03.2025	NO

⁸ Ver en el siguiente link: <https://pderecho.pe/reglamento-general-ley-30057-ley-servicio-civil-decreto-supremo-040-2014-pcm/>

⁹ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/5051877>

¹⁰ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/regionamazonas-gsru/informes-publicaciones/2075969-ley-n-27867-ley-organica-de-gobiernos-regionales>

¹¹ Ver en el siguiente link: <https://www.gob.pe/institucion/munivillael Salvador/normas-legales/4886882-27972-ley-organica-de-municipalidades>

¹² Ver en el siguiente link: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Oficio 1661-2024-2025-CTSS/P-CR	ANGR	18.03.2025	NO
Oficio 1662-2024-2025-CTSS/P-CR	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo	18.03.2025	NO

Elaboración propia.

4.1.2 Del análisis de las opiniones recibidas.

▪ **Ministerio de Economía y Finanzas - Presidencia del Consejo de Ministros.**

A través del Oficio 1875-2025-EF/13.01 de fecha 15 de mayo de 2025, se remite el Memorando 1407-2025-EF/53.04 e Informe 1453-2025-EF/53.04, elaborados por la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del MEF, cuyas conclusiones son las siguientes:

- ✓ La iniciativa no contiene disposiciones que regulen la situación de las entidades que no cuenten con CPE aprobado, para la vinculación del Secretario técnico bajo el régimen del servicio civil;
- ✓ No se realiza un adecuado análisis cuantitativo y cualitativo que identifique a los beneficiarios para de la medida propuesta, el impacto que generaría y el costo de su implementación; y,
- ✓ Las iniciativas legislativas no pueden contener propuesta de creación ni aumento del gasto público.

▪ **SERVIR.**

Mediante el Oficio 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, se adjunta el Informe Técnico 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, a través se establece la *viabilidad* de la propuesta, de acuerdo al siguiente detalle:

"(...)

Pilares que debería tener una propuesta de nuevo modelo disciplinario

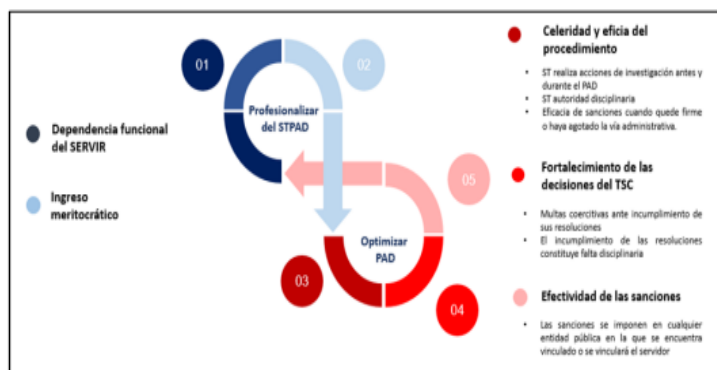
4.20 En el marco de una necesaria reorganización del modelo actual del PAD se hace necesario diseñar un nuevo modelo que se construya, por lo menos, sobre la base dos grandes pilares, a saber: (i) la profesionalización del STPAD, a través de una gestión integral de su vínculo laboral, así como la claridad en la relación de dependencia funcional con el órgano rector del SAGRH, SERVIR,

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana”

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

y, (ii) la optimización del PAD, volviéndolo más ágil y ordenado en la determinación de competencias, órganos disciplinarios y reglas procedimentales (Gráfico 4).

Gráfico 4. Pilares del nuevo modelo de PAD



Elaboración: GPGSC

a) *Profesionalización del Secretario técnico del PAD y el fortalecimiento de su independencia*

4.21 Con relación a este primer pilar, es fundamental tener en consideración la dependencia actual del STPAD. En ese sentido, es necesario regular lo relativo a su dependencia funcional considerando que sus funciones se encuentran relacionadas con el SAGRH y, por lo tanto, estrechamente vinculadas con SERVIR en tanto órgano rector de dicho sistema administrativo. (Gráfico 5).

Gráfico 5. Modelo de dependencia funcional y administrativa del STPAD



Elaboración: GPGSC



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

4.22 De esta forma, al establecerse una relación de dependencia funcional con SERVIR, los STPAD gozarán de una mayor independencia con relación a los servidores y funcionarios de la entidad en la que están llamados a llevar a cabo los PAD. Dicha dependencia funcional implicará, como mínimo, lo siguiente:

- Que el Secretario técnico informe periódicamente a SERVIR sobre el desarrollo y la gestión del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) a su cargo.
- Que la evaluación del desempeño del Secretario técnico sea llevada a cabo por SERVIR, con el objetivo de asegurar la calidad, imparcialidad y efectividad de su labor.
- Que SERVIR sea la entidad responsable de la aplicación del PAD en caso de faltas cometidas por el Secretario técnico.
- Que SERVIR, además de la entidad pública, sea quien establezca y coordine los programas de formación y capacitación necesarios para el desarrollo profesional del Secretario técnico.

4.23 Sobre el particular, es importante remarcar que para los fines del PAD resulta crucial garantizar la independencia del STPAD, teniendo en cuenta el importante rol que cumple en el decurso de dicho procedimiento. Así, en lo que respecta a la garantía de imparcialidad (que también resulta aplicable en el ámbito administrativo sancionador), el Tribunal Constitucional ha establecido que presenta dos dimensiones:

"3.3.4. En lo que respecta a la a) imparcialidad subjetiva, ésta se refiere a cualquier compromiso que pudiera tener el juez con las partes procesales o con el resultado del proceso. Desde esta perspectiva, el derecho a un juez imparcial garantiza que una persona no sea sometida a un proceso o procedimiento en el que el juez, o quien está llamado a decidir sobre la cuestión litigiosa, tenga algún tipo de compromiso con alguna de las partes o con el resultado del mismo. Al lado de la dimensión subjetiva, el Tribunal también ha destacado en el principio de imparcialidad una b) dimensión objetiva, referida a la influencia negativa que puede tener en el juez la estructura del sistema, restándole imparcialidad, es decir, si el sistema no ofrece suficientes garantías para desterrar cualquier duda razonable [Cfr. STC N.º 06149-2006-PA/TC, FFJJ 54 a 57]. Así, cuando el Estado ha otorgado a determinadas personas la facultad de ejercer los elementos de la jurisdicción, lo ha hecho justamente para asegurar que sea un tercero el que resuelva los conflictos jurídicos que puedan surgir entre privados, o, entre el Estado y los ciudadanos. Y es que sólo un tercero puede asegurar que el conflicto puesto a su conocimiento sea resuelto con objetividad. Esta posición de neutralidad implica un compromiso de respeto



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

hacia las partes, por lo que crear desajustes durante el proceso que inclinen la balanza a favor o en contra del imputado resultaría una grave violación a esta responsabilidad y desnaturalizaría la esencia del rol del Juez." (Negritas añadidas). En ese sentido, desde la imparcialidad subjetiva, en tanto el STPAD es una figura debilitada podría verse expuesto a intentos de influencia externos, por lo cual será fundamental robustecer su autonomía e independencia. Asimismo, a fin de garantizar precisamente la imparcialidad del STPAD en su dimensión objetiva, es necesario establecer procesos de selección meritocráticos para realizar las designaciones de STPAD en las entidades públicas para que de esa manera las designaciones sean producto de un proceso transparente y no de la designación directa por parte de las entidades.

4.24 Así las cosas, teniendo en cuenta la rectoría que ejerce sobre el SAGRH, tales procesos de selección deben efectuarse, en coordinación entre SERVIR y la entidad destinataria del STPAD, con la finalidad de seleccionar a las personas más idóneas para cumplir tan importante labor.

4.25 Asimismo, en el marco de una gestión organizada de los procesos de recursos humanos, es importante que el STPAD designado luego de un proceso de selección meritocrático se encuentre sujeto a un periodo de prueba. De la misma manera, en caso se identifique cualquier actuación que podría conllevar una falta disciplinaria, SERVIR, debería actuar como autoridad disciplinaria teniendo en cuenta la relación de dependencia funcional que se ha planteado ut supra. Sobre ello, se debe resaltar que en atención al principio de legalidad y al subprincipio de tipicidad como garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, implica que la tipificación de faltas disciplinarias debe encontrarse en una norma jurídica con rango de ley, por lo cual en caso, se estime pertinente establecer una lista específica vinculado en sus funciones debería encontrarse en la propuesta normativa que se plantea.

4.26 Bajo esos mismos parámetros, y en la reafirmación de la dependencia funcional, SERVIR debería encontrarse a cargo de la evaluación del desempeño del STPAD, a partir de la información que periódicamente el propio STPAD le remita. Y, como consecuencia de ello, SERVIR también debería contar con la prerrogativa de declarar la conclusión de la designación o la encargatura como STPAD en el marco de la evaluación del desempeño que lleve a cabo.

4.27 Ahora bien, con la finalidad de garantizar la aplicación de este nuevo modelo en las entidades de todos los niveles de Gobierno, la propuesta debería plantear una mayor flexibilidad en cuanto a los



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

requisitos para asumir el puesto o cargo de STPAD. Sin embargo, no puede obviarse la necesidad de quien es designado como STPAD debe tener formación y conocimiento del Derecho por las propias funciones que realizaría, en ese sentido, debería establecer que el requisito mínimo de formación para ser designado como STPAD es el grado académico de bachiller en Derecho, y dejar al ámbito reglamentario la determinación de la experiencia general y específica mínima. Una propuesta legislativa con esas consideraciones se ajustaría a las realidades de todas las entidades del Perú y, de esa manera, no paralizaría las designaciones en los niveles de gobierno regional y local.

4.28 En cuanto a la formación y capacitación, con la finalidad de que el STPAD también se encuentre dentro del Plan de Desarrollo de Personal de la entidad, consideramos que sería importante que la propuesta establezca que sean tanto SERVIR como la propia entidad destinataria del STPAD quienes le brinden acciones de formación y capacitación.

4.29 Ahora bien, en cuanto a la dependencia administrativa del STPAD, desde SERVIR se considera que dicha dependencia debe encontrarse a cargo de la entidad, debiendo asegurar una regla mínima para su vinculación considerando los instrumentos de gestión con los que cuente cada una de las entidades y con ello salvaguardar la correspondencia entre el perfil del profesional requerido para el STPAD y el puesto que ocupe, el cual, se recomienda que como mínimo sea de Especialista.

4.30 Dicha dependencia administrativa también implicaría que la entidad asegure los recursos humanos que sean necesarios para gestionar la secretaría técnica (el equipo que apoyará al STPAD en el ejercicio de sus funciones), así como también los recursos logísticos para el cumplimiento de sus funciones, según su capacidad.

4.31 Por todo lo expuesto, se considera que un modelo de PAD que permita resolver la problemática identificada debería proponer un sistema de gestión del STPAD (Gráfico 2) en el cual SERVIR, como correlato, tenga una mayor presencia de forma consistente con su rectoría. De este modo, se considera que para abordar esta problemática de la manera más idónea se debería fortalecer la posición del STPAD, poniendo en valor sus funciones y su rol como el actor más relevante en la gestión del PAD, así como garantizando su independencia funcional respecto de la entidad destinataria.

b) Optimización del Procedimiento Administrativo Disciplinario

4.32 De manera paralela con la profesionalización del STPAD, surge la necesidad de brindar una solución orgánica a los problemas que, según la exposición de motivos del proyecto de ley, presenta el PAD. En ese sentido, debe establecerse un



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

procedimiento que se encuentre optimizado y que viabilice la mejora de la gestión, por lo cual, se considera imprescindible que se realicen modificaciones que permitan tener un procedimiento más ágil y eficiente, salvaguardando la tutela del debido procedimiento en sede administrativa. Para tal efecto, consideramos importante que se tomen en cuenta temas tales como: autoridades del PAD, dificultades con las notificaciones en el marco del PAD y, ejecución de las sanciones.

Autoridades del PAD.

4.33 En ese sentido, consideramos que una de las problemáticas fundamentales es aquella relacionada a que las autoridades del PAD son "determinables". Por ejemplo, el jefe inmediato del presunto infractor es autoridad instructora en los casos de amonestación escrita y suspensión, esto genera que tal autoridad pueda encontrarse en cualquier ubicación de la estructura orgánica de la entidad.

4.34 Los problemas originados, a partir de ello, pasan desde generar un déficit en la institucionalidad del procedimiento pues no existe una confianza en la respuesta técnica de una autoridad que no conoce el PAD hasta complicaciones al momento de determinar quién es jefe inmediato, pues ello depende del instrumento de gestión de cada entidad. Siendo que esto último, incluso puede generar vicios procedimentales por mala determinación de competencia en mérito a los cuales los procedimientos son declarados nulos, impactando así en la eficacia y eficiencia de la tramitación del PAD.

4.35 Esta misma falta de claridad procedimental también se encuentra presente en la determinación del PAD a nivel de funcionarios públicos, pues no hay certeza legal en lo que respecta a la composición de la Comisión que se conforma para la tramitación de dichos PAD.

4.36 En ese sentido, es necesario que una propuesta normativa atienda tal problemática estableciendo autoridades permanentes dentro de cada estructura, y que puedan ser organizados según el tipo de sanción propuesto. Esto implica, cuanto menos, establecer una figura fija o permanente para la autoridad instructora que es donde se produce la mayor cantidad de variaciones por la figura de "jefe inmediato", además de modificar la conformación de las comisiones la tramitación de PAD iniciados a los funcionarios.

4.37 Al respecto, se podría considerar que dicha autoridad sea asumida por el STPAD, con esta medida, además de mejorar su profesionalización, se podría disminuir su carga de trabajo para que encamine todos sus esfuerzos a realizar una correcta investigación y actos necesarios para el inicio del PAD y las actuaciones encaminadas a la elaboración de informes de instrucción.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Celeridad y eficacia del procedimiento

4.38 Conforme se aprecia, una de las principales propuestas de mejora del Proyecto de Ley radica en la determinación clara de quiénes son las autoridades competentes en el PAD, homogenizando a la autoridad instructora, lo cual eliminará el riesgo en la determinación de dicha autoridad. A partir de ello, se estima que la mala determinación de las autoridades competentes del PAD, que originaban la declaración de nulidades por parte del TSC, debería disminuir significativamente, impactando en la eficacia y eficiencia del PAD como medio disuasivo para la comisión de faltas administrativas.

4.39 Asimismo, una propuesta de reestructuración del PAD debe brindar flexibilidad al procedimiento -siempre salvaguardando el derecho de defensa del servidor- por lo que debe tomar en cuenta las particularidades de la condición del servidor notificado quien cuenta con vínculo laboral y un espacio físico totalmente identificable; de ahí que podría evaluarse la posibilidad de implementar notificaciones de los actos administrativos en el mismo lugar en el que se encuentran prestando servicios y/o correo institucional, siempre que sea esta la entidad en la cual se esté ejerciendo la potestad disciplinaria.

4.40 En ese sentido, debería analizarse la agilización de las notificaciones de los actos administrativos del PAD, desarrollando la notificación personal prevista en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS, (en adelante, el TUO de la LPAG).

Oportunidad y efectividad de las sanciones disciplinarias

4.41 En el modelo vigente de gestión del PAD, la ejecución de las sanciones depende estrechamente del tipo específico de sanción que se impone y del régimen laboral del servidor sancionado. Ello ha sido reseñado en diversos informes técnicos emitidos por SERVIR en el que indican que la ejecución de la sanción depende de: (i) El vínculo laboral (Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 1057, Ley N° 30057) en el marco del cual cometió la infracción; y, (ii) si mantiene o no dicho vínculo laboral o civil al momento de desplegar la eficacia de la sanción disciplinaria. La excepción a lo señalado anteriormente se produce en el caso de la imposición de la sanción de destitución, que generará, en cualquier supuesto, la ruptura del vínculo que tuviera la persona al momento de ejecutarse la medida.

4.42 Así, en la visión actual, solo es posible ejecutar sanciones luego del cese del vínculo laboral cuando se trate de ex servidores o ex funcionarios del régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Ley N° 30057. Ello es posible debido a la noción del Estado como único



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

empleador y su potestad sancionadora, a partir del cual sanciones derivadas de su vinculación con una primera entidad en dicho régimen laboral, alcanzan a futuras relaciones o vínculos que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen.

4.43 En otras palabras, con las reglas vigentes, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y Ley N° 30057, se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades el servidor o funcionario pertenezca al régimen del Decreto Legislativo N° 276.

4.44 De ahí que, las sanciones aplicables al personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, tendrán validez y eficacia para el caso de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso dependiendo del tipo de sanción impuesta.

4.45 Así, en el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecución de la sanción en tanto consiste en su consignación en el legajo personal. Del lado de la sanción de suspensión o destitución, se ve una clara limitación, puesto que la ejecución de la sanción debe tramitarse necesariamente en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables. Esta situación genera que, muchas veces, el servidor que viene siendo investigado por la comisión de presuntas faltas cometidas bajo los Decreto Legislativo N° 728 y CAS, prefiera renunciar sabiendo que la suspensión o destitución no lo alcanzará en su siguiente vínculo laboral.

4.46 En ese sentido, una propuesta que pueda solucionar las problemáticas detectadas en el PAD, debería establecer, de forma consistente con el principio de buena administración que subyace en el artículo 39 de la Constitución Política del Perú, que independientemente del régimen laboral del servidor, las sanciones se impondrán y ejecutarán en cualquier entidad pública en la que se encuentra vinculado o que se vincule el servidor con la finalidad de garantizar la efectividad de la potestad disciplinaria del Estado como empleador.

4.47 Por último, se sugiere un ajuste realista del momento de sancionar, es decir, que la aplicación de las sanciones se realice una vez que la resolución quede firme o se haya agotado la vía administrativa. El marco normativo vigente establece que la sanción de destitución es eficaz desde el día siguiente de su notificación, indistintamente de su condición de firme o de agotamiento de la vía



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

administrativa, mientras que la sanción accesoria de inhabilitación solo es eficaz una vez que la sanción de destitución (que le da origen) hubiera quedado firme o se hubiera agotado la vía administrativa, lo cual constituye un tratamiento distinto de la ejecución de ambas sanciones sin motivación. Asimismo, una modificación de esta regla permitiría la optimización en el goce de derechos a aquellos servidores que se encuentre en el marco del PAD en tanto no verían vulnerado su derecho al principio de inocencia al momento de aplicar inmediatamente sanciones como la suspensión o destitución.

4.48 Sin perjuicio de lo mencionado, consideramos que existen supuestos en los que, en el mismo sentido de la protección de intereses generales, es justificado que la regla sea de eficacia inmediata. Por ejemplo, los casos de hostigamiento sexual, hostigamiento laboral (acoso moral), casos en los que se involucren la afectación de derechos constitucionales tales como la dignidad y la libertad o aquellos otros en los que la existe un peligro latente de daños para la entidad.

4.49 En tales casos no es posible aplicar la regla de eficacia en la que los efectos se difieran hasta que la resolución haya quedado firme o se agote la vía administrativa (decisión final de segunda instancia). Siendo así, resulta necesario establecer una excepción vinculada a aquellos supuestos de PAD en los que se tenga vigente una medida cautelar de exoneración de la obligación del servidor civil de asistir al centro de trabajo, es decir, en aquellos en los que se ha evaluado la necesidad inmediata de velar por la seguridad de los intereses de la entidad o de la persona expuesta a las conductas del servidor investigado.

4.50 En conclusión, considerando los elementos analizados sobre la problemática del PAD en los numerales 4.1 al 4.19, se considera necesario que el Proyecto de Ley pueda comprender dichos elementos del dimensionamiento de la discusión en torno a dicha temática.

(...)"

4.1.3 De las opiniones ciudadanas.

A través del Oficio 037-CEN- FENTRACASSE de fecha 26 de febrero de 2025, la Federación Nacional de Trabajadores CAS del sector educación, muestra su *conformidad* respecto a la iniciativa legal.

4.2 DE LA MESA DE TRABAJO SOBRE EL PROYECTO DE LEY.

Con fecha 19 de junio de 2025, se realizó la Primera Mesa de Trabajo respecto al Proyecto de Ley 7249/2023-CR, que propone regular el funcionamiento de las

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

unidades orgánicas de Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios a nivel nacional.

Durante el decurso de la reunión se recogieron aportes y comentarios de los funcionarios de SERVIR sobre dicha iniciativa legal, quienes coincidieron en la urgencia y necesidad de fortalecer el rol de los secretarios técnicos del procedimiento administrativo disciplinario, entre otros.

FOTOGRAFÍA 01



FOTOGRAFÍA 02



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

5. ANÁLISIS DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

5.1 ANTECEDENTES.

De la función pública en el Estado.

La Constitución Política del Perú dispone en su artículo 1 que: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”¹³ (la cursiva y subrayado son nuestros); y en su artículo 2° que “Toda persona tiene derecho a: (...) 2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole. (...) 15. A trabajar libremente, con sujeción a ley. (...)”¹⁴ (la cursiva y subrayado son nuestros).

Adicionalmente, el artículo 39 de la Constitución Política del Estado dispone que “Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación. (...)”¹⁵ (la cursiva y subrayado son nuestros); el artículo 39-A establece que “Están impedidas de ejercer la función pública, mediante designación en cargos de confianza, las personas sobre quienes recaiga una sentencia condenatoria emitida en primera instancia, en calidad de autoras o cómplices, por la comisión de delito doloso.”¹⁶ (la cursiva y subrayado son nuestros); y el artículo 40 que “La ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en dicha carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza. Ningún funcionario o servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, con excepción de uno más por función docente. (...)”¹⁷ (la cursiva y subrayado son nuestros).

Por su parte, el Tribunal Constitucional respecto a la *función pública* ha señalado que:

“(…) 76. (...). En esta sentencia se señaló además que la función pública se clasifica en (fundamento 51): i) función pública representativa, que se refiere a los cargos o funciones de representación política y que se encuentran directamente relacionados con el ejercicio del derecho a ser elegido, contemplado en el artículo 31 de la Constitución; y ii) función pública no representativa o profesionalizada, que ejercen todos los servidores públicos de los diversos niveles de la administración del Estado (central, regional y local), de los poderes del Estado y de toda institución pública en general.

¹³ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>.

¹⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>.

¹⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>.

¹⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>.

¹⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.congreso.gob.pe/Docs/files/constitucion/constitucion-noviembre2022.pdf>.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

77. Con relación al acceso a la función pública, este Tribunal tiene resuelto que se trata de un derecho fundamental cuyo contenido está comprendido por las siguientes facultades (Sentencia 0025-2005-PI/TC y 0026-2005-AI, fundamento 43): a) Acceder o ingresar a la función pública; b) Ejercerla plenamente; c) Ascender en la función pública; y d) Condiciones iguales de acceso.

78. Cabe señalar que el contenido de este derecho garantiza la participación en la función pública, pero de conformidad con los requisitos que el legislador ha determinado. Ahora bien, corresponde señalar que el derecho de acceder a la función pública tiene como principio consustancial el principio de mérito, que vincula plenamente a todas las entidades del Estado.

79. Dicho principio posee dos dimensiones. La primera se manifiesta en la evaluación del acceso a la función pública y la segunda funge como un criterio determinante para la progresión en la carrera.

80. Esto significa que este principio vincula positivamente al legislador a que la regulación sobre el acceso a toda función pública observe irrestrictamente el principio del acceso por mérito; asimismo, que toda actuación de la administración del Estado y de toda entidad pública, en general, observe tal principio en todos sus actos en relación al acceso a la función pública de las personas.

81. La aprobación de un concurso público de méritos constituye un indicador de la idoneidad de los servidores públicos, lo que implica un mejoramiento en el desempeño de las entidades estatales y, por tanto, un beneficio para la ciudadanía en general (Sentencia 0006-2012-PI/TC, fundamento 45).

82. Por ello, los concursos públicos de méritos que lleven a cabo las entidades estatales no solo deberán evaluar en los participantes: i) su capacidad; ii) méritos; iii) habilidades; iv) idoneidad para el cargo al que postula; y v) comportamiento ético, entre otras que se estime pertinente en función del cargo y especialidad por la que se concursa, sino también deberán caracterizarse por su transparencia y objetividad en la evaluación de los méritos de cada postulante, evitando actos que pongan en duda que en los concursos públicos para acceder al empleo en el Estado se está eligiendo a quienes por sus méritos merecen obtener determinada plaza (Sentencia 5057-2013- PA/TC, fundamento 14).

(...)

86. En ese sentido, este Tribunal se ha pronunciado en reiteradas ocasiones respecto de la constitucionalidad de las normas vinculadas a la carrera administrativa. Así, en la Sentencia 0008-2005-PUTC, se sostuvo que: "el texto constitucional reconoce la existencia de una carrera administrativa para los servidores públicos, pero también que el ingreso a ella y los derechos, deberes y responsabilidades serán regulados por ley. Por tanto, en rigor, estamos frente a un bien jurídico garantizado por la Constitución cuyo desarrollo se delega al legislador" (fundamento 44).

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

87. Cabe recordar que en la Sentencia 3446-2004-PA/TC este Tribunal sostuvo lo siguiente: "[En el artículo 40 de la Constitución] se delega en el legislador ordinario la facultad para organizar la carrera administrativa, precisando que mediante ley se establecerán las reglas para el ingreso a la misma y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. De esta forma se dota a los servidores públicos de las garantías mínimas para ejercer su función social. Bajo tal premisa, la norma constitucional complementa lo estipulado con relación al ingreso a la carrera administrativa, exceptuando de ésta a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, dada la característica de permanencia que rodea al servidor público luego de su ingreso a la carrera administrativa" (fundamento 3).

88. En suma, al tratarse de un bien constitucional, este Tribunal considera que la Constitución ha reservado al legislador democrático la competencia para regular dicha carrera administrativa, de conformidad con el artículo 40 de la Constitución.

(...)"¹⁸ (la cursiva y subrayado son nuestros).

De otra parte, la Ley 27658¹⁹, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, y modificatorias, publicada con fecha 30 de enero de 2022, establece que el proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos, refiriendo como principales acciones a las siguientes: i) mejorar la calidad de la prestación de bienes y servicios, coadyuvando al cierre de brechas; ii) mayor eficacia y eficiencia en el logro de los objetivos (funcionarios idóneos), así como en la utilización de los recursos del Estado, eliminando la duplicidad o superposición de competencias, funciones y atribuciones, entre otras.

Por su lado, la Ley 27594²⁰, Ley que regula la participación del Poder Ejecutivo en el nombramiento y designación de funcionarios públicos, publicada con fecha 14 de diciembre de 2001, dispone la formalidad con la que se deben realizar las designaciones de los altos funcionarios y funcionarios con cargos de confianza, esto es, la formalidad del documento para su emisión respectiva, así como para su publicación en el diario oficial El Peruano para que surtan efectos²¹ conforme a la normativa vigente sobre la materia.

Asimismo, cabe señalar que la Ley 28175²², Ley Marco del Empleo Público, publicada con fecha 19 de febrero de 2004, establece en su artículo III, referido al ámbito de aplicación, que, en el caso de los funcionarios públicos y empleados

¹⁸ Véase el siguiente enlace: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/00011-2020-AI.pdf>.

¹⁹ Véase el siguiente enlace: https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27658_LALEY.pdf.

²⁰ Véase el siguiente enlace: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/08F201A8204D8594052586DC005425FF/\\$FILE/LEY-27594-ART1.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con5_uibd.nsf/08F201A8204D8594052586DC005425FF/$FILE/LEY-27594-ART1.pdf).

²¹ Véase el siguiente enlace: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2023/IT_1130-2023-SERVIR-GPGSC.pdf.

²² Véase el siguiente enlace: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

de confianza, la norma se aplicará cuando corresponda según la naturaleza de sus labores. En ese contexto, dicha ley, en su artículo 7° consigna los siguientes requisitos para acceder al empleo público “(...) *reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante (...)*”²³ (la cursiva es nuestra), así como el de “(...) *no contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos previstos en 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, o sanción administrativa que acarree inhabilitación, inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (...)*”²⁴ (la cursiva es nuestra).

La Ley 30057²⁵, Ley del Servicio Civil, publicada con fecha 04 de julio de 2013, dispone en su artículo 9°, referido a los requisitos para acceder al Servicio Civil, entre otros, los siguientes: “(...) *Cumplir con los requisitos mínimos exigidos para el puesto (...)*”²⁶ (la cursiva es nuestra), “(...) *No tener condena por delito doloso (...)*”²⁷ (la cursiva es nuestra), “(...) *No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública (...)*”²⁸ (la cursiva es nuestra) y “(...) *los demás requisitos previstos en la Constitución Política del Perú y las leyes (...)*”²⁹ (la cursiva es nuestra).

De lo expuesto, podemos afirmar que el acceso al servicio público implica, a su vez, ejercerla plenamente, ascender en la misma y en condiciones iguales; correspondiendo, por tanto, al Estado el deber de proveer y garantizar la prestación de los servicios públicos en condiciones de accesibilidad y de calidad en recursos humanos, infraestructura y equipamiento, en favor de la población en general; resultando, asimismo, oportuno que desde el Congreso de la República se impulsen medidas y/o acciones concretas que permitan fortalecer el rol del secretario técnico de los procedimientos administrativos disciplinarios a nivel nacional.

Del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)

De acuerdo a la Ley 30057³⁰ y su reglamento³¹ tenemos que los PAD, en cuanto a las autoridades a cargo, dispone lo siguiente:

- a) En el caso de amonestación verbal, esta la realiza el jefe inmediato en forma personal y reservada³²;

²³ Véase el siguiente enlace: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf.

²⁴ Véase el siguiente enlace: http://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_per_26_ley_28175.pdf.

²⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

²⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

²⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

²⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

²⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³¹ Véase el siguiente enlace: <https://pderecho.pe/reglamento-general-ley-30057-ley-servicio-civil-decreto-supremo-040-2014-pcm/>.

³² Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

- b) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción³³;
- c) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción³⁴; y,
- d) En caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción³⁵.

Del Secretario técnico de los Procedimiento Administrativo Disciplinario (STPAD).

A través del Decreto Legislativo 1023³⁶, publicado con fecha 21 de junio de 2008, se crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado (SAGRH); siendo su finalidad el de contribuir con la mejora continua de la administración del Estado, a través del fortalecimiento del servicio civil.

Como ente rector, SERVIR debe orientar su accionar a la búsqueda de un servicio civil meritocrático e idóneo con altos niveles de eficiencia y eficacia sobre la gestión de recursos humanos en el sector público, mediante la formulación de políticas públicas, opiniones técnico-vinculantes, emisión de normas y la supervisión de su cumplimiento, así como la resolución de conflictos, entre otros³⁷.

De otra parte, la Ley 30057³⁸, Ley del Servicio Civil, establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios. De esta manera, se procura que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y prestan servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil; teniendo como finalidad: **la profesionalización de la carrera pública de los servidores del Estado**³⁹.

Ahora, dicha norma, en su Título V, regula el *régimen disciplinario y procedimiento sancionador del personal de la Administración Pública*, precisando en su artículo 92 que son autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)⁴⁰: a) El jefe inmediato del presunto infractor; b)

³³ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³⁶ Véase el siguiente enlace: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf). enlace:

³⁷ Véase el siguiente enlace: [https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/\\$FILE/01023.pdf](https://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/87CD93F7532F627305257B89004EE4B9/$FILE/01023.pdf). enlace:

³⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

³⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

⁴⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; c) El titular de la entidad; y, d) El Tribunal del Servicio Civil; quienes cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad, además, en el caso de gobiernos regionales y gobiernos locales, la designación del secretario técnico se realiza mediante acuerdo de consejo regional o acuerdo de concejo municipal, según corresponda, siendo la designación por dos (2) años renovables una sola vez y por el mismo plazo⁴¹.

Asimismo, dispone que el/la secretario/a técnico/a puede ser un/una servidor/a civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones⁴². Además, el/la secretario/a técnico/a es el/la encargado/a 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 pública⁴³. Precisándose, que no tiene capacidad de decisión y sus opiniones no tienen fuerza vinculante⁴⁴. De otra parte, se señala que la secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces⁴⁵; agregándose, que cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica⁴⁶; por lo que, la denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes⁴⁷.

El Decreto Supremo 040-2014-PCM⁴⁸, que aprobó el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, publicado con fecha 13 de junio de 2014, determinó que 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 e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso⁴⁹. Agregando, que los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y dicho reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones⁵⁰. Precizando, a su vez, que la instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia⁵¹.

⁴¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴² Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴³ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴⁵ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.
⁴⁸ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/senace/normas-legales/2129673-040-2014-pcm>.
⁴⁹ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/senace/normas-legales/2129673-040-2014-pcm>.
⁵⁰ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/senace/normas-legales/2129673-040-2014-pcm>.
⁵¹ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/senace/normas-legales/2129673-040-2014-pcm>.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

De otra parte, conforme a lo contemplado en el numeral 8.1 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”⁵², aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, el/la Secretario/a Técnico/a tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo. Adicionalmente, en el numeral 8.2 de la citada Directiva, se detalla las funciones del (la) Secretario/a Técnico/a, destacándose los siguientes⁵³⁵⁴:

- Función de recepción de denuncias y reportes, guardando las reservas del caso;
- Función de tramitación de denuncias en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles;
- Función de tramitación de informes de control;
- Función de precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.;
- Función de suscripción de requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y exservidores/as civiles de la entidad o de otras entidades;
- Función de emitir informes de precalificación sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento;
- Función de apoyo a las autoridades del PAD;
- Función de custodia de los expedientes del PAD;
- Función de investigar de oficio;
- Función de desestimación de denuncias; y,
- Función de dirección.

Es así que, tenemos que la función principal de los/las Secretarios/as Técnicos/as es optimizar los procedimientos administrativos disciplinarios en las entidades públicas del Estado, con el fin de mejorar el cumplimiento de los plazos y trámites administrativos, entre otros; que coadyuve, a su vez, a mejorar la confianza de los ciudadanos en la administración pública, en función al mérito, capacidad y vocación de servicio de los funcionarios públicos a nivel nacional.

A modo de resumen, y de acuerdo a las normas expuestas, se advierte que actualmente la STPAD tiene las siguientes características:

⁵² Véase el siguiente enlace: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>.

⁵³ Véase el siguiente enlace: <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/2615238/DIRECTIVA%2002-2015-SERVIR/GPGSC%20R%C3%89GIMEN%20DISCIPLINARIO%20Y%20PROCEDIMIENTO%20SANCIONADOR%20DE%20LA%20LEY%20N%C2%B0%2030057%2C%20LEY%20%20DEL%20SERVICIO%20CIVIL.pdf>.

⁵⁴ Véase el siguiente enlace: <https://lpderecho.pe/funciones-secretaria-tecnica-procedimiento-administrativo-disciplinario/>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

CUADRO 02 CARACTERÍSTICAS DEL STPAD⁵⁵

DESIGNACIÓN DEL STPAD	FUNCIONES DEL STPAD	FORMACIÓN ACADÉMICA DEL STPAD	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE LA SECRETARÍA TÉCNICA
▪ Nivel Nacional: Designado por la máxima autoridad administrativa de la entidad. ▪ Nivel Regional: Designado por el consejo regional. ▪ Nivel Local: Designado por el Consejo Municipal.	▪ Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento. ▪ Recibir y tramitar denuncias. ▪ Precalificar las faltas y emitir el informe correspondiente. ▪ Documentar la actividad probatoria. ▪ Administrar los expedientes. ▪ Otras	De preferencia, abogado. No existe impedimento para que sea ejercida por profesión distinta a la de abogado.	Puede contar con el apoyo adicional de un servidor o varios servidores civiles, de acuerdo a la dimensión de cada entidad, carga procesal, complejidad de los procedimientos, entre otros aspectos

Fuente: SERVIR

De la problemática respecto al STPAD.

De acuerdo al artículo 92⁵⁶ de la Ley 30057, el/la secretario/a técnico/a del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) es designado mediante resolución del titular de la entidad y depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces; en concordancia con la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley 27972) y la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales (Ley 27867).

Como vemos, la actual legislación regula la posibilidad de designar directamente a los STPAD, es decir, sin que medie concursos públicos de méritos alguno -en la gran mayoría de los casos-; designándose, por el contrario, a personas que se encuentran vinculados con la entidad como servidores de confianza o, en adición de sus funciones.

⁵⁵ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

⁵⁶ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Es en ese marco, que podrían presentarse diversos inconvenientes respecto a la *independencia e imparcialidad* del/de la Secretario/a Técnico/a durante el decurso de un PAD, dado que, al estar subordinado a órganos superiores pertenecientes a la Entidad, las denuncias podrían no ser tramitadas adecuadamente o con la celeridad que el caso amerite o incluso podrían ser archivadas; al ser pasible de presión, hostilización u otros por parte de los denunciados.

A esto debemos sumarle que el/la Secretario/a Técnico/a de un PAD no tiene capacidad de decisión y sus opiniones no resultan ser de observancia obligatoria; resultando un segundo riesgo para la efectividad de los procedimientos administrativos disciplinarios, a pesar que las conclusiones a las que arriban o el resultado de su actuación resultarían ser trascendentes para la toma de decisiones de las autoridades instructoras y sancionadoras en las instituciones en la que se desempeñan, según corresponda.

Además, todo esto podría generar que no haya una verdadera especialización en materia de procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) pues los designados podrían poseer cualquier otra especialidad jurídica y no necesariamente tener conocimientos en materia de Derecho Laboral, Administrativo o de Recursos Humanos.

A su vez, esta falta de especialización generaría la excesiva carga de trabajo de los STPAD, pues se ha presentado que diversas entidades cuentan con un alto volumen de expedientes disciplinarios con un personal asignado para la Secretaría Técnica con poco *expertise* en la materia y otros, lo que, a su vez, podría originar la afectación de derechos para los servidores y, la consecuente, posibilidad de declararse la nulidad del PAD, vía segunda instancia, en el Tribunal del Servicio Civil (TSC).

De otra parte, tenemos la ausencia de una regulación específica que establezca una delimitación clara acerca del perfil, dependencia, funciones, requisitos, los mecanismos de vinculación, entre otros, con las que debe contar un STPAD para el ejercicio pleno y eficiente de sus funciones, según corresponda.

Ahora, respecto a las situaciones de riesgo que viven los STPAD, tenemos que la Contraloría General de la República (CGR) también ha advertido la siguiente situación, de acuerdo al siguiente detalle:

Fuente: Portal "Gob.pe"

Fecha: 22.09.2021

"Procesos administrativos disciplinarios en riesgo en Municipalidad Provincial de Candarave"
Contraloría evidencia que funcionario a cargo de la Secretaría Técnica incumple requisitos para ocupar el puesto



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Tacna. – La Contraloría General advirtió que está en riesgo la continuidad de los procesos administrativos disciplinarios en la Municipalidad Provincial de Candarave, al detectarse que una persona que incumple los requisitos establecidos por las normas vigentes ocupa la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), instancia encargada de sancionar a trabajadores de esta entidad que incurran en faltas.

De acuerdo al informe de orientación de oficio N° 011-2021-OCI/0678-SOO, el municipio emitió el 5 de agosto la resolución de gerencia municipal N°70-2021-GM/MPC, mediante la cual designó como secretario técnico del PAD a un egresado universitario a quien reconocen como abogado, a pesar de que no cuenta con dicho título universitario. Este hecho que vulnera las normas de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), afectaría la legalidad y el correcto funcionamiento de la gestión municipal, fue corroborado por la Contraloría al detectarse que no existía sustento del mismo, en el curriculum vitae del funcionario.

En tanto que los registros vigentes de la Superintendencia Nacional de Educación Universitaria (Sunedu) confirman que no cuenta con grado de bachiller o título universitario, razón por la cual la Contraloría advierte que, durante la gestión de dicho servidor, existe el riesgo de provocar la nulidad de los actos emitidos por la secretaria técnica del PAD al carecer de transparencia y validez.

El secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario 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.

El informe de orientación de oficio fue notificado al alcalde de la Municipalidad Provincial de Candarave con la finalidad de que se adopten las acciones que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional para mitigar los riesgos detectados; y se encuentra publicado en el portal institucional www.gob.pe/contraloria como parte de la política de transparencia y acceso a la información pública.

(...)⁵⁷ (el subrayado es nuestro)

En esta misma línea, se tiene que la Federación Nacional de Trabajadores CAS del Sector Educación - FENTRACASSE⁵⁸, expone las siguientes observaciones sobre los PAD en el país:

- Recurrente inicio de PAD contra dirigentes sindicales⁵⁹;

⁵⁷ Véase el siguiente enlace: <https://www.gob.pe/institucion/contraloria/noticias/528498-procesos-administrativos-disciplinarios-en-riesgo-en-municipalidad-provincial-de-candarave>.

⁵⁸ Información remitida a través del Oficio N° 037-2024-CEN-FENTRACASSE de febrero del 2025.

⁵⁹ Información remitida a través del Oficio N° 037-2024-CEN-FENTRACASSE de febrero del 2025.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

- La forma de elección de los secretarios STPAD no garantiza la neutralidad e imparcialidad⁶⁰;
- Se produce la incorrecta aplicación de precedentes de SERVIR para buscar la destitución de dirigentes⁶¹; y,
- Se debe priorizar de que los encargados de la STPAD dependan de SERVIR⁶².

Asimismo, de acuerdo al *Segundo Encuentro de Jefes de Recursos Humanos: Experiencias y propuestas para mejorar el Procedimiento Administrativo Disciplinario*⁶³, organizado por SERVIR, se identificó la siguiente problemática:

CUADRO N° 03

Categoría/ Dimensión de análisis	Hallazgo clave (problemática sintetizada)	Evidencia (cita textual más representativa)
Actores y roles: El Secretario Técnico (ST)	Rol crítico pero precario: El ST es una figura debilitada, percibida como "menospreciada". Sufre de falta de dedicación exclusiva (adición a funciones), inestabilidad (alta rotación por cambios de gestión), falta de especialización obligatoria y vulnerabilidad a presiones políticas o jerárquicas.	"Si soy contratado de manera temporal, viene el de arriba. ¿Sabes que esto se trabaja de esta manera? Si no, ya está por vencer tu contrato." (Mesa 11)
Actores y roles: Autoridades del PAD	Falta de competencia en autoridades del PAD: Los Órganos Instructores y Sancionadores (jefes inmediatos) carecen de conocimiento especializado en el PAD. Esto genera temor, demoras, apartamiento inmotivado de las recomendaciones del ST y, en última instancia, nulidades.	"...esta autoridad no cuenta con los conocimientos del procedimiento disciplinario, entonces genera mucha controversia para poder interpretar, para poder asumir esa función, el temor que tienen..." (Mesa 3)
Gestión de expedientes y tecnología	Gestión manual y rudimentaria: La mayoría de las entidades gestiona la alta carga de expedientes con herramientas obsoletas como hojas de Excel. Esto dificulta el control de plazos, el seguimiento y la organización, aumentando el riesgo de prescripción.	"¿Cómo puedes tener un sistema manual? Si tienes 2000 expedientes, 5000 expedientes se te va a escapar en algún momento algo y finalmente va a ser tu responsabilidad." (Mesa 15)
Recursos y capacitación	Insuficiencia crítica de recursos: Las Secretarías Técnicas operan sin presupuesto propio y con personal insuficiente y/o no especializado (locadores, personal CAS sin estabilidad). Esto limita drásticamente su capacidad operativa para investigar y gestionar la carga procesal.	"¿Qué te dicen? Ah, ya te van quitando a tus abogados, te van quitando a tu personal auxiliar y al final el secretario queda solo." (Mesa 11)
Marco normativo y predictibilidad	Legislación del PAD desactualizada: La normativa principal data de 2014 y se considera "desfasada". No aborda adecuadamente nuevas casuísticas y tiene vacíos críticos (ej. rol del ST en PAS, faltas en declaraciones juradas, etc.). El catálogo de faltas es insuficiente, forzando el uso excesivo del "cajón de sastre" (literal q del Art. 85), afectando la tipicidad.	"Van 10 años y el régimen no se actualiza, el régimen sigue siendo el mismo... ya la "Q" [literal q] del [artículo] 85 como se ha hecho tan elástica que ya perdió su finalidad." (Mesa 15)

⁶⁰ Información remitida a través del Oficio N° 037-2024-CEN-FENTRACASSE de febrero del 2025.

⁶¹ Información remitida a través del Oficio N° 037-2024-CEN-FENTRACASSE de febrero del 2025.

⁶² Información remitida a través del Oficio N° 037-2024-CEN-FENTRACASSE de febrero del 2025.

⁶³ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Categoría/ Dimensión de análisis	Hallazgo clave (problemática sintetizada)	Evidencia (cita textual más representativa)
Garantías del debido proceso	Deficiencias en la motivación y valoración: Una causa recurrente de nulidad es la motivación insuficiente, donde no se absuelven todos los descargos del administrado o se cometen errores en la imputación (confundir falta con norma vulnerada).	"...no se ha estado absolviendo cada uno de los alegatos de defensa y a raíz de eso, el tribunal ha declarado nulo y ha retrotraído todo el procedimiento..."(Mesa 3)
Fases del procedimiento y plazos	Vacios en los plazos del procedimiento: No existe un plazo definido para la etapa de investigación preliminar del ST, lo que permite que las investigaciones se extiendan indefinidamente, a veces hasta cerca de la prescripción, afectando las garantías del investigado y la capacidad de acción del órgano instructor. El plazo de 1 año desde el conocimiento de RRHH es corto para casos complejos.	"...no hay un plazo establecido para la ST, donde la ST la mayoría de las veces se está extendiendo hasta el plazo de prescripción, faltando una semana, dos semanas..."(Mesa 8)

Fuente: SERVIR

Y toda esta situación es la que se busca cambiar con la presente iniciativa legal.

5.2 ANÁLISIS SOBRE LA NECESIDAD, VIABILIDAD Y OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA LEGISLATIVA.

De la Necesidad.

De lo expuesto, advertimos la *necesidad* de aprobar una norma que dote a los STPAD de mayor independencia y autonomía en su actuación en general, evitando cualquier acto, hecho o circunstancia que impida el correcto trámite de los PAD en las entidades públicas del país; por lo que, más allá de brindarles las herramientas necesarias para que su actuación y sus conclusiones no sean arbitrarias o sesgadas; consideramos que como parte de las medidas y/o acciones concretas que se pueden impulsar está la de fortalecer dicha figura (STPAD), el establecimiento de un concurso público de méritos para su designación, la regulación de requisitos mínimos del perfil para el ejercicio del puesto, entre otros.

Aquí debemos tener en cuenta que, dentro del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, específicamente, en el grupo Administración de Personas, del Subsistema 3: Gestión del empleo, se encuentra el proceso "*Procedimientos Disciplinarios*", de acuerdo al siguiente detalle⁶⁴:

⁶⁴ Véase el siguiente enlace: <https://www.servir.gob.pe/gestores-de-rrhh/%20gestores-de-rrhh-2/gestores-de-rrhh/>.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

IMAGEN 01



Fuente: SERVIR

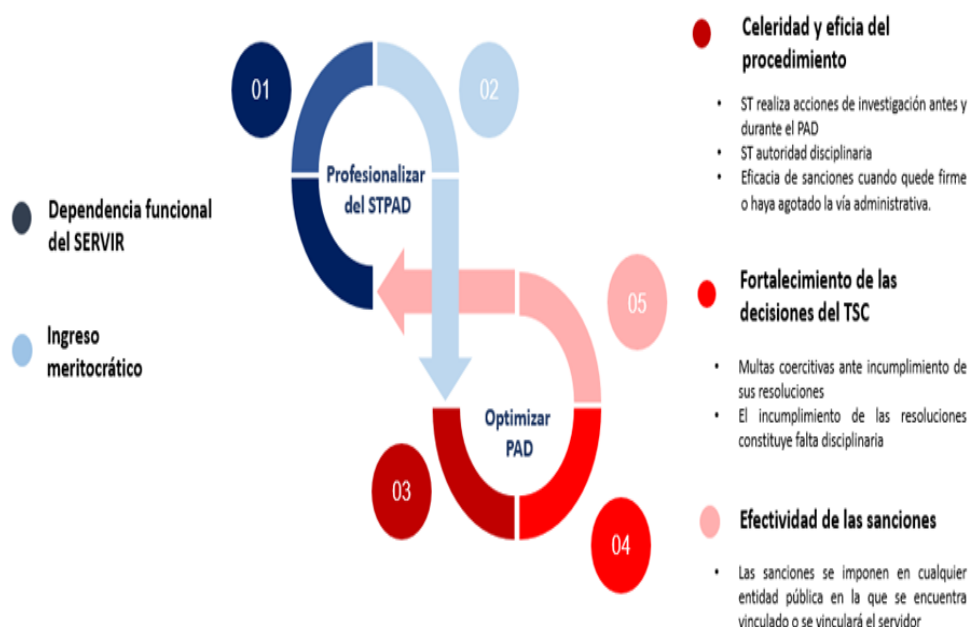
De la Viabilidad.

La propuesta resulta *viable* pues se enmarca dentro de un proceso de reorganización del modelo actual del procedimiento disciplinario, impulsado por

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

la propia SERVIR⁶⁵, a través de dos (2) grandes temáticas: i) la apuesta por la profesionalización del STPAD; y, ii) la optimización del PAD volviéndolo más ágil y ordenado en la determinación de competencias, órganos disciplinarios y reglas procedimentales; de acuerdo al siguiente detalle:

**GRÁFICO 01
PILARES DEL NUEVO MODELO DE PAD**



Fuente: SERVIR

De la Oportunidad.

La iniciativa resulta *oportuna* pues se busca garantizar la actuación independiente e imparcial de los STPAD, dotando de herramientas técnicas y la autoridad para actuar ante hechos que se denuncien como faltas disciplinarias y otros; con lo cual, entre otros, tendremos PAD con la celeridad que amerita, así como, clarificar y fortalece el rol de SERVIR como ente rector en materia de recursos humanos.

⁶⁵ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

5.3 DE LA PROPUESTA NORMATIVA.

Profesionalización del STPAD.

En ese sentido, se propone establecer que SERVIR se encargará de realizar los procesos de selección meritocráticos para realizar las designaciones de STPAD a las entidades públicas a nivel nacional. Tales procesos de selección se realizarán cuando SERVIR, en coordinación con la entidad, haya evaluado la necesidad que el STPAD se encuentre a dedicación exclusiva debido a, por ejemplo, número de expedientes en curso, dimensión de la entidad, etc.

En caso se le asigne la función de STPAD a un servidor de la entidad, se buscará que sea la persona más idónea para cumplir dicha misión; debiéndose, por tanto, verificar los conocimientos y perfil del referido servidor que permita mejorar la gestión del procedimiento, según corresponda.

Asimismo, se establecerá que una vez que el servidor se vincule laboralmente, a través de un concurso público de méritos, y que se le designe a la entidad, se encontrará sujeto a un periodo de prueba el cual se encontrará a cargo de SERVIR. De la misma manera, en caso se identifique cualquier actuación que podría conllevar una falta disciplinaria será SERVIR quien actúe como autoridad disciplinaria.

Para tal efecto, la propuesta normativa, también prevé una lista actualizada de faltas disciplinarias que pueden ser atribuidas al STPAD, sin perjuicio de las ya previstas en la normativa vigente.

Respecto al perfil del STPAD se priorizará el grado académico, permitiéndose, a su vez, que sea a través de reglamentación que se determine la experiencia general y específica mínima.

En cuanto a la formación y capacitación, con la finalidad de que el STPAD también se encuentre dentro del Plan de Desarrollo de Personal de la entidad, la propuesta propone que sea tanto SERVIR como la propia entidad quienes den formación y capacitación al STPAD. La finalidad de tal proposición es que el STPAD puede verse beneficiado de ambos canales para formarse, en tanto que la propuesta apunta a su especialización técnica.

En relación a su vinculación laboral, se establecerá como regla lo siguiente: i) si la entidad ya cuenta con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y Manual de Perfil de Puestos (MPP) la vinculación se realizará en el régimen del servicio civil y en el puesto mínimo de Especialista; y, ii) si la entidad cuenta con Cuadro para Asignación de Personal (CAP) la vinculación se realizará en un puesto o cargo mínimo de Especialista bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Esta opción se plantea con finalidad de aplicar de manera más célere la propuesta normativa pues brinda sostenibilidad económica de la contratación del STPAD en tanto se mantiene como actualmente es gestionada, es decir, estrechamente vinculada con el régimen laboral y la determinación de la compensación económica de la entidad en la que sería designado o se realice la encargatura, de acuerdo al siguiente detalle⁶⁶:

**GRÁFICO 02
DE LA PROFESIONALIZACIÓN DEL STPAD⁶⁷**



Fuente: SERVIR

De la Optimización del PAD.

Al respecto, tenemos que, a la profesionalización del STPAD, es necesario brindarle un procedimiento que se encuentre optimizado y que viabilice la mejora de la gestión. En ese sentido, la propuesta considera imprescindible que sobre la actual regulación del PAD se realicen modificaciones que permitan su optimización para hacerlo *ágil y eficiente*.

Por ejemplo, se plantea que uno de los cambios sea precisar la configuración de los actores que son considerados autoridades del PAD, haciendo especial énfasis en las funciones que realiza el STPAD. Asimismo, se considera necesario

⁶⁶ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

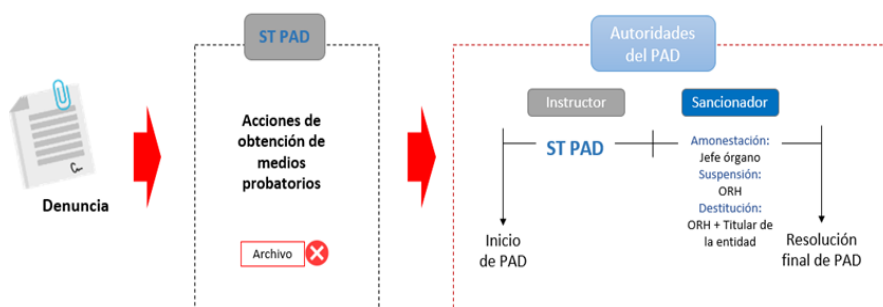
⁶⁷ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

que la propuesta legislativa establezca órganos permanentes dentro de cada estructura, organizados según la tipología de la sanción o conducta infractora. Con esta medida se busca alivianar la carga del STPAD quien encaminaría todos sus esfuerzos para realizar una correcta investigación y actos necesarios para el inicio del PAD y las actuaciones encaminadas a la elaboración de información de instrucción.

Dicho esto, tendríamos el siguiente flujo procedimental para la primera instancia del PAD⁶⁸:

GRÁFICO 03
FLUJO PROCEDIMENTAL DE LA PRIMERA INSTANCIA DEL PAD⁶⁹



Fuente: SERVIR

Celeridad y eficacia del PAD.

Sobre el particular, podemos afirmar que el nuevo posicionamiento del STPAD, como autoridad instructora, le permite que realice acciones de investigación tanto antes del inicio de PAD como durante el PAD, lográndose la optimización del tiempo utilizado al no requerir la emisión de documentos formales tales como el informe de precalificación que, en la práctica, no cuentan con mayor incidencia en el PAD pues se trata de una recomendación u otros.

Es así que, la institucionalización del STPAD como autoridad instructora permite claramente una mejor identificación de las autoridades del PAD, de acuerdo al siguiente detalle:

⁶⁸ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

⁶⁹ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

TABLA 01
AUTORIDADES SANCIONADORAS EN EL PAD⁷⁰

	1ra. Instancia		2da. Instancia
	Instruye	Sanciona	
Amonestación	Secretaría Técnica	Jefe de órgano/unidad orgánica	ORH
Suspensión	Secretaría Técnica	ORH	TSC
Destitución (Inhabilitación – sanción accesoria)	Secretaría Técnica	ORH y titular de la entidad	TSC

Fuente: SERVIR

De lo expuesto, tenemos que se determina claramente quiénes son las autoridades competentes en el PAD; estableciéndose, de forma clara, que el STPAD será la *autoridad instructora*. Asimismo, se está produciendo un cambio relevante en las autoridades sancionadoras, en los siguientes términos⁷¹: a) en el caso de la sanción de amonestación propone que la autoridad sancionadora sea el “jefe del órgano o unidad orgánica” y ya no el “jefe inmediato”; b) en el caso de la sanción de suspensión sin goce, la ORH será la autoridad sancionadora; y, c) en el caso de la destitución, será una comisión conformada por la ORH y el titular de la entidad quien será la autoridad sancionadora.

De otra parte, también se busca agilizar las notificaciones de los actos administrativos del PAD, desarrollando la *notificación personal* prevista en la normativa vigente sobre la materia, teniendo en consideración la relación laboral actual del servidor, para lo cual se establece criterios ordenadores para la notificación electrónica sin alterar el orden de prelación ni restar el goce del derecho al debido procedimiento del servidor.

Oportunidad y efectividad de las sanciones disciplinarias.

En el modelo vigente, la *ejecución de las sanciones* depende estrechamente del tipo específico de sanción que se impone y del régimen laboral del servidor sancionado. La excepción a lo señalado anteriormente se produce en el caso de la imposición de la sanción de destitución, que generará, en cualquier supuesto, la ruptura del vínculo que tuviera la persona al momento de ejecutarse la medida.

En ese sentido, la propuesta plantea que, independientemente del régimen laboral del servidor, las sanciones se impondrán en cualquier entidad pública en

⁷⁰ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

⁷¹ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

la que se encuentra vinculado o se vinculará el servidor con la finalidad de garantizar la efectividad la potestad disciplinaria del Estado como empleador.

Igualmente, la propuesta plantea que la aplicación de las sanciones se realice una vez que la resolución quede firme o se haya agotado la vía administrativa. Sobre esto último, también se propone una modificación, respecto a que la inhabilitación sea de 1 a 5 años dando la posibilidad a la autoridad sancionadora de realizar la ponderación que estime necesaria para determinar cuántos años se inhabilitará.

Del fortalecimiento de las decisiones del Tribunal del Servicio Civil (TSC).

La optimización del PAD implica necesariamente el respeto de las decisiones de sus autoridades. Este respeto se manifiesta en el cumplimiento de lo dispuesto en las resoluciones que el TSC emite en el marco de su calidad de autoridad revisora del PAD.

En ese sentido, se ha identificado, en el marco de las acciones de supervisión realizadas por SERVIR, que existe una alta tasa de incumplimientos de los mandatos del TSC. Por ello, se propone un modelo que plantea fundamentalmente dos (2) mecanismos para fortalecer las acciones del Tribunal:

- a) Multas coercitivas ante incumplimiento de sus resoluciones; y,
- b) El establecimiento del incumplimiento de las resoluciones del TSC como un tipo infractor en el PAD.

Al respecto, cabe señalar que resulta importante conocer la carga laboral del TSC y, sobre todo, en qué nivel de gobierno se presentan más recursos; ya que ello nos brindará elementos de juicio para identificar, con base a evidencia, aquellos aspectos que resultan importante reforzar para lograr una adecuada gestión del PAD. Es así que, de acuerdo al propio SERVIR⁷², podemos advertir que las resoluciones más cuestionadas corresponden a las entidades de los niveles Regional y Local que representan en suma casi el 70% de la totalidad, esto es 5,644 resoluciones⁷³. Aparte tenemos que un número importante de resoluciones (más del 50%) ha tenido una resolución que lo declara *nulo*, lo cual nos permite evidenciar el déficit de conocimientos y especialización por parte del STPAD y las autoridades del PAD de primera instancia que cometen importantes errores en la aplicación de las normas, lo cual produce que sus actos administrativos sean expulsados del ordenamiento jurídico, mediante su declaración de nulidad⁷⁴.

⁷² Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

⁷³ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

⁷⁴ Información remitida mediante el Oficio N° 000660-2025-SERVIR-PE de fecha 04 de julio de 2025, el cual adjunta el Informe Técnico N° 001345-2025-SERVIR-GPGSC, elaborado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil – SERVIR.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

En ese sentido, la propuesta de mejora en el PAD, para ser viable de aplicar en todas las entidades, debe ajustarse considerando sus particularidades, por ejemplo, aquellas vinculadas a la existencia de profesionales del Derecho que puedan ejercer tales funciones en entidades de Gobierno Local y Regional.

De la innovación en la gestión del PAD.

Con la finalidad de fortalecer la gestión del PAD en las entidades públicas se propone la creación de una herramienta flexible que promueva la mejora de los estándares de idoneidad y autonomía en el ejercicio de las funciones del STPAD.

Esta herramienta se encontrará conformada por los STPAD designados a dedicación exclusiva, así como aquellos que establezca el Reglamento. Servirá como una red profesional para el intercambio de conocimientos y de experiencia que permita un mejor ejercicio de sus funciones, así como, de la plena identificación de quienes son personas idóneas y profesionalizadas en el PAD.

6. ANÁLISIS DEL MARCO NORMATIVO Y EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA.

La dación de la presente ley no colisiona con la Carta Magna, ni contraviene norma alguna en la legislación peruana; puesto que su objeto es fortalecer el rol de los Secretarios técnicos de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) y dictar otras medidas para optimizar y maximizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, o la norma que la sustituya; en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

7. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO.

La presente propuesta legal está destinada a garantizar el cumplimiento de la Constitución Política del Estado, que en su artículo 1° señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado; en su artículo 2° que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley; y en su artículo 40° dispone que la ley regula el ingreso a la carrera administrativa, y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos; por tanto, y entendiendo que estamos ante una *norma* que busca fortalecer el rol de los Secretarios técnicos de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) y dictar otras medidas para optimizar y maximizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, o la norma que la sustituya; esta medida no conllevaría *per se* a ocasionar gasto público adicional al Estado.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

A continuación, procederemos a la identificación de los sectores que se beneficiarían con la presente iniciativa legal:

CUADRO 04
BENEFICIARIOS DE LA PROPUESTA DE LEY

ACTORES	BENEFICIOS DIRECTOS	BENEFICIOS INDIRECTOS	COSTOS
Ciudadanía en general	Mejorar la eficacia y la eficiencia en la administración y/o gestión de las entidades del Estado. Mejorar la calidad y competencias de los funcionarios y/o servidores públicos a nivel nacional.	Fortalecer la gestión pública lo cual permitirá percibir a la población una mayor cohesión del Estado. Mejorar la calidad y eficiencia de los sistemas administrativos del Estado.	No aplica
Secretarios/as Técnicos/as de los procedimientos administrativos disciplinarios	Oportunidad de acceder a cargos de Secretarios/as Técnicos/as de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) mediante criterios de meritocracia e idoneidad (concurso público u otros). Mejorar las competencias y prerrogativas de los Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD)	Fortalecer la finalidad esencial del servicio a la Nación que es prestar de forma idónea y transparente los servicios públicos a los ciudadanos. Mejorar la formación y preparación en gestión y administración pública a nivel nacional	No aplica



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Estado Peruano	Promover que la designación de los Secretarios/as Técnicos/as de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) sea de forma idónea y transparente. Selección de Secretarios/as Técnicos/as de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) con experiencia y capacitación adecuada. Lograr que el acceso y permanencia en la función pública esté normado adecuadamente y que las entidades públicas puedan contar con personal calificado en puestos que son de alta relevancia para la administración pública Uniformizar los requisitos que deben cumplir los Secretarios/as Técnicos/as de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), garantizando su	Mejorar el manejo de los recursos públicos y una eficiente dirección y gestión pública en los tres niveles de gobierno. Mejorar la atención y satisfacción de los usuarios de los servicios públicos del Estado. Mejorar la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. Fortalecimiento del Sistema Administrativo de gestión de Recursos Humanos a nivel nacional. Mejorar la calidad de vida de la ciudadanía en general.	No aplica



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

	idoneidad en el ejercicio de sus funciones que asumirán y contribuyendo con la transparencia en las instituciones públicas y con la lucha contra la corrupción. Optimización de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD). Celeridad y eficacia de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD). Oportunidad y efectividad de las sanciones disciplinarias en las entidades públicas del Estado. Fortalecimiento de las decisiones del Tribunal del Servicio Civil.		
--	---	--	--

Elaboración propia

7.1 RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DE ESTADO DEL ACUERDO NACIONAL.

La presente iniciativa legislativa se enmarca en las siguientes políticas de Estado del Acuerdo Nacional⁷⁵:

- Política de Estado 05: Gobierno en función de objetivos con planeamiento estratégico, prospectiva nacional y procedimientos transparentes.

Con este objetivo el Estado busca promover la creación de un sistema

⁷⁵ Véase el siguiente enlace: <https://acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado/politicas-de-estado-castellano/>



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

nacional de planeamiento estratégico sectorial e institucional, con una clara fijación de objetivos generales y objetivos específicos que establezcan metas a corto, mediano y largo plazo, así como los indicadores de medición correspondientes; igualmente, pretende promover que la gestión gubernamental alcance los objetivos establecidos en los planes estratégicos, respaldada por un sistema de control del cumplimiento de los objetivos y las metas presupuestarias; promover que los funcionarios públicos orienten su gestión hacia el logro de las metas establecidas y que sean permanentemente capacitados en el desarrollo de las habilidades y los atributos necesarios para alcanzarlos; entre otros.

- Política de Estado 10: Reducción de la pobreza.

Con este objetivo el Estado busca promover la producción, el desarrollo empresarial local y el empleo; así como asignar recursos crecientes de inversión social en educación y salud para maximizar la eficiencia de los programas, orientándolos hacia las personas de mayor pobreza; fomentar el pleno ejercicio de la ciudadanía y la participación de los ciudadanos en situación de pobreza en la identificación de necesidades, el diseño de soluciones y la gestión de los programas; fomentar el desarrollo institucional, la eficacia, la equidad y la transparencia del Estado en el uso de los recursos en general y, especialmente, en aquellos orientados a programas de reducción de la pobreza, propiciando el concurso y la vigilancia de la sociedad civil; entre otros.

- Política de Estado 11: Promoción de la igualdad de oportunidades sin discriminación.

Con este objetivo el Estado busca combatir toda forma de discriminación, promoviendo la igualdad de oportunidades; entre otros.

- Política de Estado 14: Acceso al Empleo Pleno, Digno y Productivo.

Con este objetivo el Estado busca contar con normas que promuevan la formalización del empleo digno y productivo a través del diálogo social directo; así como fomentar la eliminación de la brecha de extrema desigualdad entre los que perciben más ingresos y los que perciben menos; garantizar la aplicación del principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, credo, opinión, condición económica, edad o de cualquier otra índole; entre otros.

- Política de Estado 24: Afirmación de un Estado eficiente y transparente.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Con este objetivo el Estado busca incrementar la cobertura, calidad y celeridad de la atención de trámites así como de la provisión y prestación de los servicios públicos, para lo que establecerá y evaluará periódicamente los estándares básicos de los servicios que el Estado garantiza a la población; asimismo, aspira a establecer en la administración pública mecanismos de mejora continua en la asignación, ejecución, calidad y control del gasto fiscal; mejorar la capacidad de gestión del Estado mediante la reforma integral de la administración pública en todos sus niveles; reducir los costos de acceso a los bienes y servicios públicos; revalorar y fortalecer la carrera pública promoviendo el ingreso y la permanencia de los servidores que demuestren alta competencia y solvencia moral; entre otros.

- Política de Estado 26: Promoción de la ética y la transparencia y erradicación de la corrupción, el lavado de dinero, la evasión tributaria y el contrabando en todas sus formas.

Con este objetivo el Estado busca enfatizar los principios éticos que refuercen el cumplimiento ciudadano de las normas; así como velar por el desempeño responsable y transparente de la función pública, promoverá la vigilancia ciudadana de su gestión y el fortalecimiento y la independencia del Sistema Nacional de Control; desterrar la impunidad, el abuso de poder, la corrupción y el atropello de los derechos; promover una cultura de respeto a la ley, de solidaridad y de anticorrupción, que elimine las prácticas violatorias del orden jurídico, incluyendo el tráfico de influencias, el nepotismo, el narcotráfico, el contrabando, la evasión tributaria y el lavado de dinero; y regular la función pública para evitar su ejercicio en función de intereses particulares.

7.2 VINCULACIÓN CON LA AGENDA LEGISLATIVA

Esta propuesta se vincula con el contenido de la Resolución Legislativa del Congreso 006-2024-2025-CR⁷⁶, que aprueba la Agenda Legislativa para el Período Anual de Sesiones 2024-2025, la cual, entre otros, incorpora temas vinculados a: funcionamiento de los órganos y organismos del Estado; regulación referida a la descentralización y funciones en los distintos niveles de gobierno; lucha contra la pobreza; búsqueda de la igualdad y reconocimiento en las relaciones laborales; regímenes especiales laborales; equiparación de derechos laborales; modernización y eficiencia de la gestión del Estado y la administración pública; transparencia en el Estado; lucha contra la corrupción; etc.

⁷⁶ CONGRESO DE LA REPÚBLICA. (2024). *Resolución Legislativa 006-2024-2025-CR. RESOLUCIÓN LEGISLATIVA DEL CONGRESO POR LA QUE SE APRUEBA LA AGENDA LEGISLATIVA PARA EL PERÍODO ANUAL DE SESIONES 2024-2025*. Ver en el siguiente link: <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2340043-1>

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

8. CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, de conformidad con el inciso b) del artículo 70 del Reglamento de Congreso de la República, recomienda la **APROBACIÓN** del Proyecto de Ley 07249/2023-CR, con el siguiente texto sustitutorio:

LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL

Artículo 1. Objeto

La presente Ley tiene por objeto fortalecer el rol de los secretarios técnicos de los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) y dictar otras medidas para optimizar y maximizar el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos (SAGRH), en el marco del régimen disciplinario y procedimiento sancionador disciplinario de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, o la norma que la sustituya, en concordancia con la normativa vigente y la Constitución Política del Estado.

Artículo 2. Finalidad

La presente ley tiene por finalidad garantizar la autonomía e independencia en el ejercicio de las funciones del secretario técnico, así como el derecho al debido procedimiento en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 3. Ámbito de aplicación

Se encuentran comprendidos en los alcances de la presente ley, las entidades y servidores a quienes se les aplica el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, según corresponda.

Artículo 4. Secretario técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

- 4.1 El secretario técnico es la autoridad instructora en el procedimiento disciplinario sancionador de amonestación escrita, suspensión o destitución.
- 4.2 El secretario técnico tiene dependencia funcional con la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y dependencia administrativa con la entidad pública en la que ejerce sus funciones.
- 4.3 La dependencia funcional implica lo siguiente:
 - a) El secretario técnico debe informar periódicamente a SERVIR sobre el desarrollo y la gestión del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) a su cargo.
 - b) La evaluación del desempeño del secretario técnico es realizada por SERVIR, con el objetivo de asegurar la calidad y efectividad de su labor.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

- c) SERVIR es la entidad responsable de la aplicación del PAD en caso de faltas cometidas por el secretario técnico.
 - d) SERVIR, además de la entidad pública, establece y coordina los programas de formación y capacitación necesarios para el desarrollo profesional del secretario técnico.
 - e) Otros que señale el reglamento de la presente ley.
- 4.4 La dependencia administrativa se mantiene con la entidad pública, de acuerdo con la relación laboral del secretario técnico, sin que esto interfiera con su autonomía en el ejercicio de sus funciones y cumplimiento de sus responsabilidades. Cuando corresponda, el puesto o cargo de secretario técnico pertenece a la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces y adopta sus disposiciones de administración.

Artículo 5. Requisitos mínimos para ejercer como secretario técnico

Son requisitos mínimos para el ejercicio de funciones de secretario técnico, sea por designación o encargatura, los siguientes:

- 5.1 Contar con título profesional en derecho.
- 5.2 Tener conocimiento en derecho administrativo, derecho administrativo sancionador o disciplinario.
- 5.3 Contar con la experiencia general y específica que se establezca en el reglamento.
- 5.4 Los demás requisitos que se establezcan en el reglamento.

Artículo 6. Designación o encargatura de los secretarios técnicos

- 6.1 SERVIR es la autoridad competente para la designación o encargatura de los secretarios técnicos en las entidades públicas para lo cual emite la resolución administrativa respectiva.
- 6.2 La designación es la acción mediante la cual el secretario técnico desempeña sus funciones a dedicación exclusiva para la entidad. Se realiza previa convocatoria a concurso público de mérito, conforme con los lineamientos establecidos por SERVIR. En los ministerios, entidades y organismos públicos de la administración estatal, es obligatoria la designación del secretario técnico.
- 6.3 La encargatura se aplica en aquellos casos en que no se observe la necesidad de desempeñar a dedicación exclusiva las funciones de secretario técnico, según corresponda.

Artículo 7. Concurso público de méritos

- 7.1 SERVIR, mediante concurso público de méritos, incorpora al secretario técnico en los puestos o cargos vacantes y presupuestados en las entidades públicas definidas de acuerdo a lo establecido en el párrafo 6.1 del artículo 6.
- 7.2 La designación a dedicación exclusiva del secretario técnico, en las entidades que cuentan con Cuadro de Puestos de la Entidad (CPE) y Manual de Perfil de Puestos (MPP) se realiza bajo el régimen del Servicio Civil, y en puesto mínimo de Especialista. En el caso de las entidades que cuentan con Cuadro para la Asignación de Personal (CAP), la designación se realiza en un puesto o cargo

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

mínimo de Especialista bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

- 7.3 El plazo de la designación es de dos años sujeto a renovación por periodos anuales, previa aprobación de las evaluaciones de desempeño o las que hagan sus veces. El secretario técnico está sujeto a un periodo de prueba de tres meses bajo supervisión de SERVIR.

Artículo 8. La encargatura

- 8.1 Cuando SERVIR determine que la entidad no requiere contar con un puesto o cargo específico de secretario técnico en sus instrumentos de gestión, se asigna para esta función a un servidor de la entidad en adición a las funciones que desempeñe.
- 8.2 La encargatura también aplica en casos de ausencia temporal del titular del puesto o cargo, según lo disponga el reglamento de la presente ley.
- 8.3 La encargatura no puede recaer en servidores que ocupen puestos de confianza o con contratos temporales.
- 8.4 El reglamento de la ley establece los lineamientos que regulan la encargatura.

Artículo 9. Funciones del secretario técnico

El secretario técnico tiene las siguientes funciones:

- 9.1 Recibe las denuncias o reportes internos sobre faltas disciplinarias, de manera verbal o escrita.
- 9.2 Con anterioridad a la iniciación formal del PAD, realiza actuaciones previas de investigación necesarias para obtener medios probatorios idóneos que sustenten los hechos denunciados.
- 9.3 Emite y notifica al denunciante el archivo, debidamente motivado, de la denuncia. La decisión de archivo es inimpugnable.
- 9.4 Actúa como autoridad instructora en todos los procedimientos disciplinarios.
- 9.5 Cumple con los plazos establecidos en la normativa sobre la materia.
- 9.6 Documenta la actividad probatoria que sustenta la investigación de los hechos denunciados sea que se archiven o inicie el procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 10. Ejercicio de la potestad disciplinaria sobre el secretario técnico

- 10.1 SERVIR ejerce la potestad disciplinaria sobre los secretarios técnicos designados o encargados, en caso de la comisión de faltas durante el ejercicio de sus funciones. Para estos efectos, las faltas, sanciones, plazos de prescripción, criterios de graduación de las sanciones y eximentes de responsabilidad aplicables son los establecidos en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.
- 10.2 Se consideran faltas de carácter disciplinario:
- a) No emitir el informe periódico sobre el desarrollo y la gestión del procedimiento administrativo disciplinario debidamente dirigido a SERVIR.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

- b) Archivar una denuncia sin sujetarse a las reglas del procedimiento administrativo disciplinario, siempre que hubiera mediado dolo o negligencia.
 - c) No cumplir con el deber de abstenerse de tramitar una denuncia o procedimiento administrativo disciplinario cuando se encuentre incurso en alguna causal de abstención prevista en la Ley 27444, cuyo Texto Único Ordenado fue aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS.
 - d) Asesorar o intervenir como abogado, apoderado, patrocinador en procedimientos administrativos disciplinarios en la entidad donde ejerce funciones como secretario técnico, designado o encargado, salvo en causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores.
 - e) Ejercer atribuciones inherentes a su labor como secretario técnico con el objeto de obtener ventajas indebidamente para sí o terceros.
 - f) Usar, revelar o entregar información confidencial, secreta o reservada a la que haya accedido con ocasión de su puesto o función con el objeto de ser utilizada para fines distintos al procedimiento administrativo disciplinario.
 - g) Utilizar en beneficio propio o ajeno de la información obtenida en el ejercicio de su puesto o funciones.
 - h) No realizar actuaciones previas de investigación antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
 - i) No garantizar el debido procedimiento, el respeto al principio de presunción de inocencia o incurrir en una actividad probatoria insuficiente.
- 10.3 Las entidades públicas están obligadas a informar a SERVIR sobre las denuncias y reportes internos que adviertan presuntas faltas cometidas por los secretarios técnicos.
- 10.4 Las reglas procedimentales que se siguen en el procedimiento administrativo disciplinario contra el secretario técnico se establecen en el reglamento de la presente ley.

Artículo 11. Conclusión de la designación o encargatura

- 11.1 La conclusión de la designación del secretario técnico se produce por las siguientes causales:
- a) Por fallecimiento.
 - b) Por el término del plazo de la designación o de la encargatura, según corresponda.
 - c) Por desaprobación de forma consecutiva dos evaluaciones de desempeño o las que hagan sus veces.
 - d) Por extinción de la entidad pública.
 - e) Por no superar el período de prueba, en los casos que corresponda.
 - f) Por inhabilitación para el ejercicio de la función pública.
 - g) Por otras causales de extinción del vínculo establecidas en los regímenes laborales de vinculación.
- 11.2 La conclusión de la encargatura del secretario técnico se produce con la conclusión del vínculo con la entidad y en los casos que SERVIR determine en el marco de la evaluación de su rendimiento.

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

11.3 La resolución administrativa que declara la conclusión de la designación o encargatura debe estar debidamente motivada y es emitida por SERVIR.

Artículo 12.- Evaluación de desempeño del secretario técnico

SERVIR establece en el reglamento de la ley los factores, métodos, herramientas y demás aspectos necesarios para llevar a cabo la evaluación del desempeño de las funciones realizadas por el secretario técnico designado o encargado en las entidades públicas, según corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA. Reglamento de la Ley y adecuación de normas reglamentarias

El Poder Ejecutivo, en el plazo no mayor de noventa días calendario contados a partir de la publicación de la presente ley, emite el reglamento respectivo y adecúa el Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, el Reglamento del Régimen Especial para Gobiernos Locales, aprobado por el Decreto Supremo 041-2014-PCM, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo 062-2008-PCM.

SEGUNDA. Vigencia.

La primera y segunda disposición complementaria modificatoria entran en vigencia con la presente Ley.

La cuarta y quinta disposición complementaria modificatoria, así como la disposición complementaria derogatoria, entrarán en vigor con la emisión de la Resolución de Presidencia Ejecutiva referida en el numeral 6.1 del artículo 6, respecto a las entidades de los gobiernos regionales y locales.

TERCERA. Requisitos para secretario técnicos para gobiernos regionales y gobiernos locales

Para el caso de los gobiernos locales y gobiernos regionales, SERVIR establece los supuestos en los que se puede exigir requisitos menores a los establecidos en el artículo 5 de la presente ley, según corresponda.

CUARTA. Aplicación supletoria

La presente ley se aplica supletoriamente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador de otros regímenes laborales, en lo que no se opongan a sus disposiciones o ante vacíos normativos, según corresponda.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA. Reubicación de puestos o cargos.

Las entidades competentes están habilitadas a realizar la reubicación de puestos o cargos en sus instrumentos o documentos de gestión, a fin de que SERVIR realice el concurso público de méritos y designación o encargatura en un puesto o cargo,

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

vacante y presupuestado de secretario técnico. La reubicación se aprueba con resolución de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

Para dicho efecto, la entidad pública mediante su Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe tener en cuenta el perfil profesional o experiencia laboral del servidor a quien se va a reubicar. La ejecución de esta medida no implica la variación de la contraprestación y no corresponde a una acción de desplazamiento.

SEGUNDA. Implementación progresiva de la presente ley.

La designación y encargatura de los secretarios técnicos contemplada en el artículo 6 de la presente ley se desarrolla progresivamente en un plazo máximo de tres años. Las entidades públicas, bajo responsabilidad, están obligadas a realizar las acciones requeridas para incorporar al secretario técnico de acuerdo con lo establecido en el reglamento de la presente Ley.

Mientras la entidad pública no se encuentre comprendida en la implementación progresiva, se encuentra habilitada para designar al secretario técnico mediante resolución del titular, ya sea a dedicación exclusiva o en adición a sus funciones, siempre que no recaiga en servidores de confianza ni en dirigentes sindicales.

TERCERA. Informe sobre estado situacional a SERVIR

En el plazo máximo de noventa días calendario siguientes a la fecha de publicación de la presente ley, las entidades públicas informan a SERVIR sobre el estado situacional del puesto o cargo del secretario técnico de los procedimientos administrativos disciplinarios y de los procedimientos disciplinarios a su cargo.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS

PRIMERA. Modificación de los artículos 17 y 19 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos

Se modifican los artículos 17 y 19 del Decreto Legislativo 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos, con los siguientes textos:

“Artículo 17. Tribunal del Servicio Civil

*El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. **Cuenta con independencia técnica para resolver, en los tres niveles de gobierno, el recurso de apelación que presente cualquier persona natural al servicio del Estado contra una decisión u omisión administrativa que supone viola, desconoce o lesiona un derecho o***



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

interés legítimo en el ámbito del servicio civil en las siguientes materias:

- a) Acceso al servicio civil;***
- b) Evaluación y progresión en la carrera;***
- c) Régimen disciplinario; y,***
- d) Terminación de la relación de trabajo.***

Quedan excluidos aspectos vinculados a compensaciones, pensiones, seguridad y salud en el trabajo y aquellos específicamente establecidos por ley.

El Tribunal también resuelve los recursos de apelación presentados por personas que, no siendo parte del personal al servicio del Estado, impugnan la afectación de su derecho a acceder al servicio civil.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones pueden ser impugnadas judicialmente a través de la vía correspondiente.

El incumplimiento de las resoluciones del Tribunal dentro del plazo previsto de quince días acarrea la imposición de una multa coercitiva de diez unidades impositivas tributarias (10UIT) a la entidad respectiva. Si luego de vencido el nuevo plazo otorgado persiste el incumplimiento, se reitera la multa y se impondrá adicionalmente una multa de dos unidades impositivas tributarias (2UIT) a los funcionarios competentes. Las multas deberán ser pagadas dentro del plazo de quince días hábiles de notificadas, sin posibilidad de interposición de recursos administrativos.

Por decreto supremo refrendado por el presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprueba el reglamento del Tribunal, y las normas de procedimiento para la aplicación de la multa coercitiva".

Artículo 19.- Recursos

Constituyen recursos de la Autoridad:

- a) Los montos que se le asignen conforme a la Ley Anual de Presupuesto.***
- b) Las asignaciones, donaciones, legados, transferencias u otros aportes por cualquier título provenientes de personas jurídicas o naturales, nacionales o extranjeras.***
- c) Los ingresos financieros que generen sus recursos.***
- d) Los montos por concepto de multas coercitivas que se impongan, los cuales solo pueden ser empleados para el fortalecimiento del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, según corresponda".***

SEGUNDA. Modificación de los artículos 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, y 98 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Se modifican los artículos 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, y 98 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, de acuerdo al siguiente detalle:



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

"Artículo 88. Sanciones aplicables"

88.1 Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación escrita.

b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce meses.

c) Destitución que acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública de uno a cinco años.

88.2 Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

88.3 Las sanciones previstas en los literales b) y c) del numeral 88.1 son eficaces a partir de que la resolución que las impuso quede firme o se haya agotado la vía administrativa. La sanción prevista en el literal a) del numeral 88.1, es eficaz a partir del día siguiente de su notificación.

88.4 En los casos de las faltas que al momento de sancionarse tengan vigente una medida cautelar de exoneración de la obligación del servidor civil de asistir al centro de trabajo, las sanciones se ejecutan a partir del día siguiente de su notificación. La sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio de la función pública por un plazo de uno a cinco años es eficaz cuando la sanción de destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

88.5 En los supuestos indicados en el numeral 88.3, cuando la sanción sea declarada nula por el Tribunal del Servicio Civil, la nueva sanción que imponga la entidad únicamente se ejecuta en el extremo que exceda el plazo de ejecución de la primera, de ser el caso. El Reglamento General desarrolla los supuestos para la aplicación del presente numeral.

88.6 Los efectos de las sanciones firmes o que hayan agotado la vía administrativa se ejecutan incluso cuando el servidor, al momento de la notificación de su sanción, mantiene otro vínculo con la misma u otra entidad pública, con independencia del cargo o puesto que ocupa, para el ejercicio de la función pública. Si el vínculo aún no inicia, la sanción de suspensión impide la vinculación.

Artículo 89. La amonestación escrita

89.1 La amonestación escrita se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. El secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario instruye el procedimiento y el jefe del órgano o unidad orgánica a la que pertenece el servidor civil emite la resolución que pone fin al procedimiento. La apelación es resuelta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.

89.2 En caso el servidor civil investigado cometa la falta siendo jefe de un órgano o unidad orgánica, se constituye como autoridad resolutora el superior jerárquico.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

Artículo 90. La suspensión y la destitución.

90.1 La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de doce meses, previo procedimiento administrativo disciplinario. El secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario instruye el procedimiento y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces emite la resolución que pone fin al procedimiento. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

90.2 La sanción de destitución, se aplica previo procedimiento administrativo disciplinario. El secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario instruye el procedimiento y una Comisión formada por el titular de la entidad y el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces emite la resolución que pone fin al procedimiento. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

90.3 Las autoridades resolutoras pueden variar la sanción con la cual se inició el procedimiento por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello, bajo sanción de nulidad en caso de indebida motivación u otro.

Artículo 91. Graduación de la sanción.

91.1 Las autoridades disciplinarias ejercen su potestad disciplinaria en concordancia con los principios de razonabilidad, imparcialidad y buena fe procedimental; y, el derecho a la igualdad y no discriminación.

91.2 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.

91.3 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.

91.4 Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

Artículo 92. Autoridades

92.1 Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario.**
- b) El jefe del órgano o unidad orgánica. En caso de procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el jefe de un órgano o unidad orgánica, se constituye como autoridad resolutora el superior jerárquico.**
- c) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.**
- d) Las comisiones conformadas por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y el titular de la entidad, en los casos de sanciones de destitución.**



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

e) Las comisiones conformadas para el caso de los funcionarios públicos.

f) El Tribunal del Servicio Civil.

92.2 El secretario técnico del procedimiento administrativo disciplinario tiene dependencia administrativa de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces de su entidad, y dependencia funcional de SERVIR. No está sujeto a injerencia u orden de ningún servidor o funcionario de la entidad respecto al cumplimiento de sus funciones.

92.3 Las denuncias o reportes internos sobre faltas disciplinarias se presentan ante el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, de manera verbal o escrita, expresando los hechos ocurridos y adjuntando, de contar con ellas, las pruebas correspondientes, a fin de que actúe de acuerdo a sus funciones.

92.4 En el caso de los procedimientos contra funcionarios que laboran en entidades pertenecientes a un sector, el instructor se constituye en una comisión designada mediante resolución del titular del Sector, compuesta por un funcionario perteneciente al sector de rango equivalente al investigado, y el secretario técnico de procedimiento administrativo disciplinario y el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces del organismo rector del Sector. Excepcionalmente, en caso de que el Sector no cuente con funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a un funcionario de rango inmediato inferior. El titular del Sector se constituye en la autoridad resolutora.

92.5 En el caso de los procedimientos contra funcionarios que laboran en entidades no pertenecientes a un sector, el instructor será una comisión designada mediante resolución del funcionario público responsable de la conducción de la entidad, y compuesta por un (1) funcionario de rango equivalente al investigado, el secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios, y el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. Excepcionalmente, en caso de que el organismo no cuente con funcionarios de rango equivalente al funcionario sujeto a procedimiento, se podrá designar a un directivo público de rango inmediato inferior. El funcionario público responsable de la conducción de la entidad se constituye en la autoridad resolutora.

92.6 En el caso de los procedimientos contra funcionarios de gobiernos regionales y gobiernos locales, el instructor será una comisión designada mediante resolución del funcionario público responsable de la conducción de la entidad, y compuesta por un directivo público de rango inmediato inferior al investigado, el secretario técnico de procedimientos administrativos disciplinarios, y el jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces. El funcionario público responsable de la conducción de la entidad se constituye en la autoridad resolutora.



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

92.7 En el caso del prefecto regional, subprefecto provincial, subprefecto distrital y teniente gobernador, las autoridades instructoras y resolutora se rigen por lo dispuesto en el artículo 89 y 90.

Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario

93.1 Para efectos del procedimiento administrativo disciplinario se consideran normas sustantivas los deberes, obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores, así como las faltas, sanciones, la competencia de las autoridades disciplinarias, la prescripción, los criterios para la determinación y graduación de las sanciones, los eximentes y atenuantes de responsabilidad. Asimismo, se consideran normas procedimentales las etapas o fases del procedimiento, así como los plazos para la emisión de los actos procedimentales, las formalidades previstas para la emisión de los actos, las reglas de la actividad probatoria y el ejercicio del derecho de defensa.

93.2 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio con la notificación al servidor civil del acto que así lo dispone, otorgándole un plazo de diez (10) días hábiles, para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Dicho plazo puede ser prorrogado previa solicitud del servidor civil, debidamente motivada. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso continúa su trámite hasta su término.

93.3 Con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que lo sustentan. En el caso de la información o documentos referidos al derecho a la salud o vida sexual de las personas que afecten el derecho a la intimidad, el servidor civil solo podrá conocerlos siempre que resulte necesario para el ejercicio de su derecho de defensa, mediante el acceso físico al expediente disciplinario que los contiene, sin posibilidad de reproducir u obtener copia de estos.

93.4 Cuando la comunicación de la presunta falta es a través de una denuncia, el archivo de esta debe ser motivado y notificado al que puso en conocimiento la presunta falta, si estuviese individualizado el denunciante. La decisión de archivo es inimpugnable.

93.5 Previo al pronunciamiento de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única. Limitar el ejercicio de este derecho es pasible de sanción.

93.6 Las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia realizan las investigaciones del caso, solicitan



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

información, documentos, informes o pericias a los servidores o entidades, examinan las pruebas que se presenten e imponen las sanciones correspondientes.

93.7 Las entidades y servidores se encuentran obligados a brindar la información, documentos, así como emitir los informes y pericias que sean requeridas por las autoridades disciplinarias para el esclarecimiento de los hechos objeto de investigación, en los plazos que se indiquen, bajo responsabilidad.

93.8 Las actuaciones previas de investigación y el procedimiento administrativo disciplinario tienen carácter confidencial hasta que la resolución que pone fin a la instancia quede firme o se agote la vía administrativa. Esta disposición es aplicable, sin perjuicio del ejercicio de la potestad de SERVIR, en el marco de sus atribuciones, así como de las autoridades judiciales y fiscales u otras entidades a quienes se les haya atribuido la facultad por ley, que pueden solicitar información o documentos relacionados a la investigación y procedimiento disciplinario, en el marco de sus competencias.

93.9 La notificación personal de los actos que se emitan en la investigación y procedimiento administrativo disciplinario, puede realizarse al servidor civil en las instalaciones de la entidad donde se encuentra prestando servicios, siempre que esta última sea quien ejerce su potestad disciplinaria. Si el servidor civil se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así por escrito, teniéndose por bien notificado.

93.10 La entidad puede notificar al servidor civil los actos que se emitan en la investigación y procedimiento administrativo disciplinario, a través del correo electrónico institucional que se le haya asignado, siempre que este haya dado su autorización expresa para ello. La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el servidor civil o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada.

Artículo 94. Prescripción

94.1 La competencia para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y de un (1) año a partir de que el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario conoce la misma.

94.2 Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

entidad conoció de la falta cuando el secretario técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario recibe el reporte o denuncia correspondiente.

94.3 El procedimiento administrativo disciplinario prescribe en el plazo de un año contado desde la notificación del inicio del procedimiento.

94.4 En los procedimientos administrativos disciplinarios no se aplica la reanudación de los plazos de prescripción establecida en el segundo párrafo del numeral 252.2 del artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS.

94.5 En el caso de la declaración de nulidad del acto de inicio del procedimiento o de la resolución que puso fin al procedimiento, declarada por la propia entidad o el Tribunal del Servicio Civil, el cómputo del plazo de prescripción se reanuda a partir de la notificación del acto que así lo dispuso.

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios.

95.1 El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente ley.

95.2 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustenta en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuenta con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado a la autoridad competente.

Artículo 96. Medidas cautelares

*96.1 Luego de comunicar por escrito al servidor civil sobre las presuntas faltas, la autoridad del **procedimiento** administrativo disciplinario puede, mediante decisión motivada, y con el objeto de prevenir afectaciones mayores a la entidad pública o a los ciudadanos, separarlo de su función y ponerlo a disposición de la **Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la entidad**, para realizar trabajos que le sean asignados de acuerdo con su especialidad, o exonerarlo de su obligación de asistir al centro de trabajo.*

96.2 Las medidas cautelares se ejercitan durante el tiempo que dura el proceso administrativo disciplinario, siempre que ello no perjudique el derecho de defensa del servidor civil y se le abone la remuneración y demás derechos y beneficios que pudieran corresponderle. Excepcionalmente, cuando la falta presuntamente cometida por el servidor civil afecte gravemente los intereses generales, la medida cautelar puede imponerse de modo previo al inicio del procedimiento administrativo disciplinario. La



DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

*validez de dicha medida está condicionada al inicio del procedimiento correspondiente **en un plazo no mayor a diez días hábiles.***

96.3 Las medidas cautelares pueden ser modificadas o levantadas durante el curso del procedimiento administrativo disciplinario, de oficio o a instancia de parte, en virtud de circunstancias sobrevenidas o que no pudieron ser consideradas en el momento de su adopción.

*96.4 Las medidas caducan de pleno derecho cuando se emite la resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en la instancia que impuso la medida, cuando haya transcurrido el plazo fijado para su ejecución, o el plazo para la emisión de la resolución **de inicio o fin del procedimiento, según corresponda.***

Artículo 98.- Registro de sanciones

*Las sanciones de **suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, una vez firmes o que hayan agotado la vía administrativa, deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles. Las sanciones serán visibles en el registro hasta el último día de su vigencia, salvo que tengan carácter permanente según norma con rango de ley.***

TERCERA. Modificación de los artículos 9 y 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Se modifican los artículos 9 y 20 de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, conforme al siguiente texto:

"Artículo 9. ATRIBUCIONES DEL CONCEJO MUNICIPAL

Corresponde al concejo municipal:

[...]

35. Designar, a propuesta del alcalde, al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

36. Las demás atribuciones que le correspondan conforme a ley

ARTÍCULO 20. ATRIBUCIONES DEL ALCALDE

Son atribuciones del alcalde:

[...]

37. Proponer al concejo municipal las ternas de candidatos para la designación del coordinador de la unidad funcional de integridad institucional."

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.

CUARTA. Modificación de los artículos 15 y 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales

Se modifican los artículos 15 y 21 de la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, con los siguientes textos:

“Artículo 15. Atribuciones del Consejo Regional

Son atribuciones del Consejo Regional:

[...]

s. Designar al coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

t. Las demás que les corresponda de acuerdo a ley.

[...].”

Artículo 21. Atribuciones

El presidente regional tiene las siguientes atribuciones:

[...]

v. Proponer al Consejo Regional las ternas de candidatos para la designación del coordinador de la unidad funcional de integridad institucional.

w. Las demás que les corresponda de acuerdo a ley.

[...].”

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

ÚNICA. Derogación

Se deroga la Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley 31433, Ley que modifica la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, y la Ley 27867, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, respecto a las atribuciones y responsabilidades de concejos municipales y consejos regionales, para fortalecer el ejercicio de su función de fiscalización.

Sala de Comisión.

Lima, 11 julio del 2025.



Firmado digitalmente por:
BAZAN NARRO Sigrid Tesoro
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 11:21:18-0500

ELVA EDHIT JULÓN IRIGOÍN

Presidenta



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/07/2025 18:32:55-0500

JUAN BARTOLOMÉ BURGOS OLIVEROS

Secretario



Firmado digitalmente por:
JULON IRIGOIN Elva Edhit
FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/07/2025 13:46:37-0500



Firmado digitalmente por:
QUIROZ BARBOZA Segundo
Teodomiro FAU 20161749126 soft
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 17/07/2025 15:27:42-0500



Firmado digitalmente por:
BURGOS OLIVEROS Juan
Bartolome FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 16/07/2025 18:33:07-0500



Firmado digitalmente por:
DAVILA ATANACIO Pasion
Neomias FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2025 11:16:09-0500



Firmado digitalmente por:
QUITO SARMIENTO Bernardo
Jaime FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2025 15:08:26-0500



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.



Firmado digitalmente por:
ALVA PRIETO Maria Del
Carmen FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del
documento
Fecha: 21/07/2025 15:16:39-0500



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.



Comisión de Trabajo y Seguridad Social

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y la consolidación de la economía peruana"

DICTAMEN RECAIDO EN EL PROYECTO DE LEY 07249/2023-CR, QUE, CON TEXTO SUSTITUTORIO, PROPONE LA LEY QUE FORTALECE EL ROL DEL SECRETARIO TÉCNICO DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS Y DICTA OTRAS MEDIDAS PARA OPTIMIZAR Y MAXIMIZAR EL SISTEMA ADMINISTRATIVO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS A NIVEL NACIONAL.



Firmado digitalmente por:
COAYLA JUAREZ Jorge
Samuel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21/07/2025 17:08:40-0500



Firmado digitalmente por:
CHIRINOS VENEGAS Patricia
Rosa FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 17/07/2025 17:10:51-0500



Firmado digitalmente por:
QUISPE MAMANI Wilson
Rusbel FAU 20161749126 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18/07/2025 12:38:31-0500