



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

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

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

Asunto : Consultas respecto al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 0499-2021-MIDAGRI-SG/OGGRH.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Directora General de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos consulta lo siguiente:

- a) En el PAD contra funcionarios públicos, ¿el informe que se eleva al Titular del Sector para la conformación de una Comisión Ad Hoc, reviste la formalidad de un informe de precalificación propiamente dicho, o es posible que solo se emita un informe que se limite a dar sustento a la conformación de una Comisión Ad Hoc, y, una vez conformada la comisión se remita a esta el Informe de Precalificación y proyecto de inicio?
- b) Si durante la etapa de instrucción del PAD se advierte que el inicio de dicho procedimiento fue notificado estando ya prescrita la facultad sancionadora de la entidad, ¿Solo es necesario declarar la prescripción, o también se debe emitir algún pronunciamiento sobre el acto de inicio, por ejemplo, disponer su nulidad?
- c) En el caso del PAD bajo la propuesta de sanción de amonestación escrita, ¿hasta qué fecha exacta se computa el año de duración del misma, cuando es emitido el informe a cargo del órgano instructor y sancionador, o con la emisión de la resolución de oficialización?
- d) Si una determinada falta administrativa disciplinaria no ha sido descrita o desarrollada en algún documento de carácter normativo en el marco del PAD, ¿es posible que se admita como referencia las descritas en el Código Penal, como por ejemplo, la figura de abuso de autoridad?
- e) ¿Hay un plazo mínimo en que se debe programar una audiencia de informe oral?, es decir, ¿existe un plazo entre la fecha que comunicó al servidor investigado la fecha de la audiencia y la fecha en que, efectivamente, se lleva a cabo la audiencia?
- f) ¿Puede el servidor investigado solicitar la participación de alguna otra persona, que no sea necesariamente su abogado, en la audiencia de informe oral?

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **NWEMZM6**



- g) ¿Es necesario que, adicionalmente a la comunicación sobre el estado de la denuncia a los treinta (30) días hábiles de presentada, se le curse al denunciante otra comunicación, sobre el estado final y se le remita el informe de precalificación que declaró el archivo de su denuncia?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 La Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR es un organismo rector que define, implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado. No puede entenderse que como parte de sus competencias se encuentra el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad.
- 2.2 Debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa aplicable al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.
- 2.3 Considerando lo señalado hasta este punto resulta evidente que no corresponde a SERVIR -a través de una opinión técnica- emitir pronunciamiento sobre alguna situación concreta. Por ello el presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

Sobre la estructura y contenido del informe de precalificación

- 2.4 En relación con la consulta a) formulada, en principio es pertinente recordar que la estructura y contenido de los informes de precalificación emitidos por la Secretaría de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se encuentra regulada en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), la misma que en sus anexos C1 y C2, establece lo siguiente:
- Estructura de informe de precalificación que dispone archivo de la denuncia: (i) identificación del servidor o ex servidor civil señalado en la denuncia, reporte o informe de control interno, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta; (ii) descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida señalados en la denuncia, reporte o el informe de control interno y los medios probatorios en que sustentan; (iii) norma jurídica presuntamente vulnerada; (iv) de ser el caso, descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada; (v) fundamentación de las razones por las que se dispone el archivo, análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para dicha decisión; y, (iv) disposición del archivo.
 - Estructura de informe de precalificación que recomienda inicio del PAD: (i) identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta; (ii) descripción de los hechos que configuran la presunta falta, identificación de los hechos señalados en la denuncia, reporte o el informe de control



interno, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio; (iii) norma jurídica presuntamente vulnerada; (iv) fundamentación de las razones por las cuales se recomienda el inicio del PAD, análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para dicha recomendación; (v) la posible sanción a la presunta falta imputada; (vi) identificación del órgano instructor competente para disponer el inicio del PAD; (vii) de ser el caso, propuesta de medida cautelar, debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general; y, (viii) recomendación de inicio del PAD.

- 2.5 Ahora bien, es de señalar que de acuerdo al numeral 93.4 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento de la LSC), en el caso de los PAD instaurados contra funcionarios públicos, interviene como órgano instructor una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual está adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector, los cuales serán designados mediante resolución del Titular del Sector correspondiente.
- 2.6 En estos casos, dado que las autoridades del PAD contra los funcionarios se encuentran en el sector al que pertenecen, corresponde a la Secretaría Técnica del referido Sector emitir el informe de precalificación en el cual se procede a analizar si existen o no indicios sobre la comisión de una presunta falta que ameriten el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) y de acuerdo a la estructura y contenido descritos en los anexos C1 o C2 de la Directiva, según correspondiera.

Debe tenerse presente que la identificación de las autoridades a las que correspondería su tramitación en calidad de órgano instructor y sancionador se realiza en forma posterior establecerse que existen indicios suficientes para la instauración del PAD¹ (pues de lo contrario, la identificación de autoridades del PAD no tendría cabida ya que correspondería la declaratoria de no haber lugar).

Sobre la oportunidad para declarar la prescripción

- 2.7 En relación a la consulta b) formulada; es de precisar que de acuerdo al artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), concordante con el artículo 97° de su reglamento, para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.
- 2.8 Asimismo, el numeral 97.3 del artículo 97° del Reglamento de la LSC establece que la prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

¹ Pero todo en el mismo informe de precalificación, conforme a lo señalado en el Anexo C2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



- 2.9 Por su parte, el segundo párrafo del numeral 10 de la Directiva establece que: *“Si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al PAD al servidor o ex servidor civil prescribiese, la Secretaría Técnica eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, **independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento.**”*
- 2.10 En ese sentido, a partir de las normas antes reseñadas, se puede concluir que en el caso de que la autoridad del PAD advirtiera en forma posterior al inicio del procedimiento que el plazo para esos efectos ya había prescrito, solo corresponderá la elevación a la máxima autoridad administrativa de la entidad para que esta emita el acto que declara la prescripción, lo que acarreará el archivamiento de los actuados.
- 2.11 Por otra parte, con relación a la consulta c) formulada, es de precisar que el segundo párrafo del artículo 94° de la LSC, establece que *“(…) entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.”*
- 2.12 Por consiguiente, el plazo de prescripción de un (1) año para la tramitación del PAD se computa desde la fecha en que se inicia el PAD contra el servidor o funcionario (esto es, desde la notificación al servidor con el acto de inicio en que se describen los cargos que se le imputan) hasta la emisión de la resolución de sanción por parte del Órgano Sancionador.

Sobre la aplicación de tipos penales como faltas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.13 En relación con la consulta d) formulada, en principio es de precisar que, en irrestricto respeto del Principio de Tipicidad, las únicas faltas que pueden imputarse a un determinado servidor público en el marco de un PAD, son aquellas que se encontraran previstas expresamente como tales (como faltas) en la norma que rige su régimen disciplinario, no siendo posible calificar su conducta tipificándola en faltas previstas en un régimen disciplinario distinto, ni efectuar interpretación extensiva ni analógica de otras normas para subsanar la ausencia de tipificación en su régimen disciplinario aplicable.
- 2.14 Así pues, es de recordar que a partir del 14 de setiembre de 2014, las únicas faltas aplicables a los servidores y funcionarios del sector público son aquellas previstas por la LSC, su reglamento general (para el caso de las faltas pasibles de suspensión y destitución) y el Reglamento Interno de Trabajo - RIT o Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS (para el caso de las faltas pasibles de amonestación), así como aquellas previstas en las normas especiales que les resultaran aplicables en virtud de sus labores².
- 2.15 Por consiguiente, respondiendo la consulta formulada en este extremo, es de señalar que no resulta posible imputar a un servidor, en el marco de un PAD, la comisión de un tipo penal previsto en el Código Penal, toda vez que ello corresponde ser ventilado -en todo caso- en la vía jurisdiccional a través de la denuncia penal correspondiente.

Sin perjuicio de ello, en atención al Principio de Autonomía de Responsabilidades previsto en el artículo 264° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento

² Las cuales deben canalizarse a través del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS³ (en adelante, TUO de la LPAG), en el caso de que la consulta que configuraría el presunto ilícito penal advertido también se subsumiera en alguno de los tipos de falta previstos por el régimen disciplinario de la LSC, no existiría impedimento para que la entidad pudiera efectuar el deslinde de responsabilidad administrativa a que hubiera lugar.

Sobre la diligencia de informe oral en el PAD de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.16 De acuerdo a lo previsto en el numeral 93.2 del artículo 93° de la LSC: *“Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso 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.”*
- 2.17 Asimismo, el segundo párrafo del artículo 12° del Reglamento de la LSC establece que el servidor civil debe presentar su solicitud de informe oral por escrito, correspondiendo al órgano sancionador pronunciarse sobre la misma en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el citado informe.
- 2.18 Bajo dicho marco normativo, con relación a la consulta e), es de señalar que no se ha previsto expresamente la existencia de un plazo mínimo que deba mediar entre la notificación al servidor con el acto que le concede el informe oral y la fecha de realización del mismo, sin embargo, el órgano sancionador deberá fijar dicha fecha teniendo en cuenta parámetros de razonabilidad, garantizando la posibilidad de que el solicitante concurra a la diligencia.
- 2.19 De igual manera, con relación a la consulta f), debe indicarse que el artículo 93.2 de la LSC ha previsto que el ejercicio del derecho a través de un informe oral se efectúa: *“(…) personalmente o por medio de un abogado (...)”*, no habiéndose efectuado referencia alguna a la posibilidad de incluir la participación de otras personas en la realización de dicha diligencia.

Sin perjuicio de ello, en caso de que el servidor solicitara que se permita la participación de alguna persona (distinta a su abogado), la aceptación de dicha solicitud queda a criterio exclusivo del órgano sancionador, y siempre que considere que ello resulta necesario para la mejor exposición de los hechos.

Sobre la comunicación de la declaración de no ha lugar a trámite o la disposición de archivo de la denuncia

- 2.20 En relación con la consulta g) formulada, en principio precisamos que el artículo 101° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece - entre otros - que es función del Secretario Técnico brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción. Para tal fin, el Secretario Técnico deberá

³ TUO de la LPAG

“Artículo 264.- Autonomía de responsabilidades

264.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.

264.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario.”



observar el Anexo B de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" sobre la estructura de la carta respuesta al denunciante (Anexo B1) y el formato carta respuesta al denunciante (Anexo B2).

Así, resaltamos que la carta de respuesta al denunciante es un documento distinto al informe que contiene la disposición del Secretario Técnico con respecto a la denuncia, este último que, en caso declarase "no ha lugar al trámite de la denuncia", también debe ser puesto a conocimiento del denunciante, en virtud de las garantías inherentes al derecho de petición administrativa previsto en el artículo 117° del TUO de la LPAG.

III. Conclusiones:

- 3.1 La identificación de las autoridades a las que correspondería su tramitación en calidad de órgano instructor y sancionador se realiza en forma posterior establecerse que existen indicios suficientes para la instauración del PAD⁴ (pues de lo contrario, la identificación de autoridades del PAD no tendría cabida ya que correspondería la declaratoria de no ha lugar).
- 3.2 En el caso de que la autoridad del PAD advirtiera en forma posterior al inicio del procedimiento que el plazo para esos efectos ya había prescrito, solo corresponderá la elevación a la máxima autoridad administrativa de la entidad para que esta emita el acto que declara la prescripción, lo que acarreará el archivamiento de los actuados.
- 3.3 El plazo de prescripción de un (1) año para la tramitación del PAD se computa desde la fecha en que se inicia el PAD contra el servidor o funcionario (esto es, desde la notificación al servidor con el acto de inicio en que se describen los cargos que se le imputan) hasta la emisión de la resolución de sanción por parte del Órgano Sancionador.
- 3.4 No resulta posible imputar a un servidor, en el marco de un PAD, la comisión de un tipo penal previsto en el Código Penal, toda vez que ello corresponde ser ventilado -en todo caso- en la vía jurisdiccional a través de la denuncia penal correspondiente.

Sin perjuicio de ello, en atención al Principio de Autonomía de Responsabilidades previsto en el artículo 264° en el caso de que la consulta que configuraría el presunto ilícito penal advertido también se subsumiera en alguno de los tipos de falta previstos por el régimen disciplinario de la LSC, no existiría impedimento para que la entidad pudiera efectuar el deslinde de responsabilidad administrativa a que hubiera lugar.

- 3.5 En caso de que el servidor solicitara que se permita la participación de alguna persona (distinta a su abogado) en la diligencia de informe oral, la aceptación de dicha solicitud queda a criterio exclusivo del órgano sancionador, y siempre que considere que ello resulta necesario para la mejor exposición de los hechos.

⁴ Pero todo en el mismo informe de precalificación, conforme a lo señalado en el Anexo C2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



PERÚ

Presidencia del
Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del
Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 3.6 La carta de respuesta al denunciante es un documento distinto al informe que contiene la disposición del Secretario Técnico con respecto a la denuncia, este último que, en caso declarase "no ha lugar al trámite de la denuncia", también debe ser puesto a conocimiento del denunciante, en virtud de las garantías inherentes al derecho de petición administrativa previsto en el artículo 117° del TUO de la LPAG.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

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

BBBI/meccgo/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <http://sgd.servir.gob.pe/VerificaDocumentoSERVIR> e ingresando la siguiente clave: **NWEMZM6**

7