

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -XXXX-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 : Sobre diversas consultas del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 000157-2021-ST-GRHB-GG-PJ

I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de los procedimientos administrativos de la Gerencia General del Poder Judicial, consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) La sanción o medida disciplinaria impuesta a los servidores; léase: amonestación escrita, suspensión o destitución; debe estar contenida en una resolución administrativa o puede consignarse dicho acto en una carta u otro documento similar.
- b) En la amonestación escrita, agradeceré precisar a qué se refiere con la oficialización de la sanción, determinando cual es la intervención del órgano instructor y sancionador (jefe inmediato), del jefe de recursos humanos y de la secretaria técnica. Cabe precisar que la versión actualizada de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, en el numeral 17.1 y 17.3 estipula que el jefe inmediato emite un informe final dirigido al jefe de recursos humanos para la oficialización y la secretaria técnica queda a cargo de la notificación de los actos de oficialización. Asimismo, en el caso de la amonestación escrita quien emite la medida disciplinaria, el jefe inmediato que actuó como órgano instructor y sancionador o el jefe de recursos humanos, que la oficializa y la secretaria técnica se encarga de la notificación del citado acto.
- c) Cuando el acto administrativo, (medida disciplinaria: amonestación escrita, suspensión o destitución) ha quedado firme por el transcurso del plazo sin que se haya formulado un recurso impugnatorio (apelación o reconsideración), se consulta, si se requiere la formalización a través de una resolución administrativa que la declare firme (en concordancia con el artículo 222°1 del TUO de la Ley N° 27444) y en consecuencia disponga la inscripción de la misma en los respectivos registros (legajo y/o RNSSC según corresponda). De ser así, en el caso de la amonestación escrita quien emite la resolución administrativa de firme, el jefe inmediato o el jefe de recursos humanos. Igualmente, en la destitución, quien la emite la citada resolución, el órgano sancionador o el jefe de recursos humanos.
- d) Cuando el PAD iniciado para la imposición de una medida disciplinaria: suspensión o destitución, concluye con la modificación de la sanción por una menos gravosa, por parte del órgano sancionador. Por ejemplo, si se concluye con la imposición de amonestación

escrita; la apelación debe ser resuelta por el jefe de recursos humanos o debe remitirse al Tribunal del Servicio Civil por haberse iniciado el PAD para una destitución.

- e) Cuando se resuelve un PAD y se notificó al servidor con la resolución administrativa de imposición de la sanción de destitución, la que declara firme e incluso se registró en el RNSSC y el servidor recurre en vía de nulidad. Al respecto, se consulta si la nulidad deducida por el trabajador investigado al haber excedido en exceso el plazo para la interposición de un recurso impugnatorio, quien la resuelve, la Entidad o el Tribunal del SERVIR. En el mismo caso, es válido encausar dicho pedido y brindar el trámite de un recurso impugnatorio.
- f) Si el órgano instructor advierte un error de forma, posterior a la notificación de la resolución de inicio, éste puede ser corregido con una resolución que la integre, cumpliendo con notificar al trabajador o; necesariamente debe tramitarse la nulidad de la resolución de inicio. Igualmente, en el caso de un error en la tipificación de la falta, esta puede ser subsanada mediante una resolución que la integre, considerando que aún no ha sido resuelta (impuesta la sanción); o necesariamente debe tramitarse la nulidad de la resolución de inicio.
- g) Por otro lado, si el error desarrollado en el numeral precedente, es advertido por el órgano sancionador, antes de la emisión de la resolución final, incluso antes de citar a informe oral; necesariamente debe tramitarse la nulidad de la resolución de inicio o puede ser devueltos los actuados al órgano instructor para las rectificaciones del caso y la emisión de una resolución integradora y posterior notificación al trabajador investigado.
- h) En el caso de la extinción del vínculo laboral motivados por el cese por límite de edad o delito doloso, se emite la respectiva Resolución o se requiere de un procedimiento previo; asimismo, esta resolución puede ser suscrita por el jefe de recursos humanos o debe ser emitida por la Gerencia General (órgano sancionador en las destituciones por delegación de facultades del titular del pliego).
- i) La secretaria técnica puede intervenir en la proyección de la resolución que declara la nulidad deducida dentro de un PAD o, lo hace el órgano competente con el apoyo de la Oficina de Asesoría Legal; asimismo, se consulta si la misma debe intervenir, en la tramitación de la abstención promovida por las autoridades del PAD o de los trabajadores investigados.
- j) En el caso de la fiscalización posterior existe un plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, o se aplica el plazo de prescripción considerando la fecha de presentación del documento sujeto a fiscalización y/o la fecha de comisión de los actos observados; de considerarse la fecha de toma de conocimiento cual es la antigüedad o plazo máximo.
- k) Si un trabajador se encuentra involucrado en un acto de naturaleza penal, puede ser investigado también en vía administrativa, independiente de la denuncia correspondiente, Debe continuarse con el procedimiento administrativo disciplinario o; se debe esperar los resultados de la denuncia penal.
- l) Por otro lado, si se pone en conocimiento hechos que tienen una antigüedad mayor a los 03 años, debe declararse la prescripción de la potestad disciplinaria o podría archiversse mediante un informe de la secretaria técnica o del jefe de recursos humanos.
- m) Estando a lo dispuesto en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se consulta si se debe notificar al trabajador investigado con el informe del órgano instructor.

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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"

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 las formalidades del acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario

- 2.4 Al respecto, se debe tener en consideración que el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que la resolución del órgano sancionador que se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, debe encontrarse debidamente motivada y debe ser notificada al servidor civil dentro del plazo de ley.
- 2.5 En ese sentido, la norma establece que debe existir un acto que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), emitido por el órgano sancionador, debe contener al menos: i) la referencia a la falta incurrida, ii) La sanción impuesta, iii) El plazo para impugnar, iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación.
- 2.6 Ahora bien, dicho acto que pone fin al PAD debe tener la formalidad de una resolución administrativa¹, que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 115° de la citada norma reglamentaria y los requisitos de validez del acto administrativo señalados en el artículo 3° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

Asimismo, la formalidad de resolución administrativa implica que dicho acto pueda ser objeto para la interposición de los recursos administrativos que el servidor considere pertinente (en caso haya sido sancionado).

¹ Como excepción se encuentra el caso de la sanción de amonestación escrita cuyo PAD culmina con la notificación del Informe Final de Órgano Instructor al servidor procesado, de conformidad con lo establecido en la Directiva Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

- 2.7 Aunado a lo anterior es oportuno recordar que de acuerdo a lo previsto en el artículo 72° del TUO de la LPAG: *"La competencia de las entidades tiene su fuente en la Constitución y en la ley, y es reglamentada por las normas administrativas que de aquéllas se derivan."*
- 2.8 Bajo ese marco, respecto a la consulta formulada, es de señalar que ante la inobservancia de la normativa que afecta el acto de inicio de un PAD, la entidad procederá de acuerdo con lo previsto en los artículos 10 al 13 del TUO de la LPAG.

Sobre la oficialización de la sanción de amonestación escrita en el marco del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.9 Cabe señalar que conforme al numeral 17 de 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 sanción de amonestación escrita se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 89 de la LSC y del inciso a) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM².
- 2.10 En ese sentido, en el caso de amonestación escrita, es el jefe inmediato quien actúa como órgano instructor y sancionador, y cuando decida sancionar deberá comunicar al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, para que éste haga de conocimiento al infractor, a través de la Secretaría Técnica quien quedará a cargo de la notificación de los actos de oficialización de la sanción.
- 2.11 Del párrafo anterior, se colige que el informe emitido por la autoridad competente que sanciona con amonestación escrita (Jefe inmediato) debe ponerse en conocimiento al servidor civil infractor, ya que el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces sólo tramita la puesta en conocimiento del mismo; pues no está facultado para analizar los hechos imputados, ni los descargos o decidir sobre la existencia de responsabilidad y/o los criterios que sustentan la sanción impuesta; dado que, el análisis por parte de la Jefatura de Recursos Humanos o quien haga sus veces lo realizará únicamente en caso exista un recurso de apelación respecto a una sanción de amonestación escrita y actúe como autoridad competente conforme a lo estipulado en el artículo 89° de la LSC, salvo que sea el jefe inmediato del infractor.

Sobre los actos confirmatorios en el PAD

- 2.12 Al respecto, en primer lugar, es de señalar que el numeral 217.4 del artículo 217° del TUO de la LPAG, en relación a la facultad de contradicción que ostentan los administrados, ha establecido que: *"No cabe la impugnación de actos que sean reproducción de otros anteriores que hayan quedado firmes, ni la de los confirmatorios de actos consentidos por no haber sido recurridos en tiempo y forma"*.

² Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) 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 sanción.



- 2.13 En efecto, de acuerdo con dicha disposición legal se puede advertir que el acto administrativo puede ser de tipo "confirmatorio" mediante el cual se reitera el contenido de otro acto anterior, recaído en el mismo procedimiento; y que, por lo general, deniegan nuevas pretensiones a los administrados.
- 2.14 En ese sentido, atendiendo a lo señalado, en caso un servidor que haya sido sancionado con una medida disciplinaria en el marco de un PAD y que no haya interpuesto recurso impugnatorio alguno contra la resolución de sanción en el plazo de ley, dicho acto habría quedado firme³; pudiendo la respectiva autoridad del PAD emitir posteriormente un acto confirmatorio respecto de dicha sanción, declarando la firmeza del acto que puso fin al PAD.
- 2.15 Por tanto, no resultará posible que el servidor que haya sido sancionado disciplinariamente interponga recurso administrativo contra el acto de sanción que haya adquirido firmeza, ni contra el acto confirmatorio que se emitió de manera posterior para declarar consentida la sanción, ello de conformidad con el numeral 217.4 del artículo 217° del TUO de la LPAG.

Sobre la autoridad competente para resolver recursos de apelación contra la sanción de amonestación escrita en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.16 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 0007-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el mismo que concluyo:

"[...]

3.2 *En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el recurso de apelación contra la imposición de una sanción de amonestación escrita, es resuelta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces.*

3.3 *En caso el PAD haya sido iniciado por una sanción de suspensión y, posteriormente, en la fase sancionadora el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces (Órgano sancionador) haya modificado dicha sanción por una amonestación escrita, la autoridad de segunda instancia deberá variar, toda vez que se encontraría inmersa dentro de alguna de las causales de abstención establecidas en el artículo 99° del TUO de la LPAG.*

3.4 *Siendo así, en el escenario señalado, corresponderá al superior jerárquico designar a la autoridad competente para la resolución del recurso de apelación que se interponga contra la sanción de amonestación escrita, de conformidad con el artículo 101° del TUO de la LPAG."*

Sobre la nulidad de oficio en el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.17 En principio es preciso señalar, citando a Juan Carlos MORÓN URBINA, que "(...) en sede administrativa se dice que un acto ha adquirido firmeza cuando contra dicho acto no procede

³ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General - Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
Artículo 222.- Acto firme

Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho a articularlos quedando firme el acto.

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

recurso administrativo alguno, ni tampoco procede la interposición de una demanda contenciosa administrativa. Pero a diferencia de la autoridad de cosa juzgada que es inimpugnable e inmodificable, los actos administrativos aun cuando sean firmes siempre podrán ser modificados o revocados en sede Administrativa."⁴

De esta forma, agrega Juan Carlos MORÓN URBINA, es tan cierto que la cosa decidida no es inmutable ni inimpugnable que la propia ley prevé mecanismos para alterar la firmeza de los actos administrativos. Dichos mecanismos son: (i) la nulidad de oficio; (ii) la revocación; y, (iii) el ejercicio del derecho constitucional de petición⁵.

- 2.18 Con relación a la figura de nulidad de oficio, también denominada potestad de invalidación, tenemos que, en aras de respetar la vigencia del principio de orden jurídico, la Administración puede eliminar sus actos viciados en su propia vía, y aun invocando como causales sus propias deficiencias.
- 2.19 Así pues, en efecto, de acuerdo al artículo 213° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), en cualquiera de los casos enumerados en el artículo 10° de la misma norma, las entidades de la Administración Pública pueden declarar de oficio la nulidad de sus actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público. La aludida nulidad solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida, salvo que se trate de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario.
- 2.20 En ese sentido, en caso en el trámite de los procedimientos administrativos disciplinarios (en adelante, PAD) se hubiera emitido un acto que adoleciera de alguno de los vicios señalados en el artículo 10° de TUO de la LPAG, corresponderá la declaración de nulidad de oficio del referido acto conforme al procedimiento señalado en el artículo 213° del TUO de la LPAG.

Sobre la rectificación de errores en el procedimiento administrativo

- 2.21 Al respecto, nos remitiremos al [Informe Técnico N° 1226-2016-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, el mismo que concluyo:

"[...]

3.1 El numeral 201.1 del artículo 201 de la Ley de Procedimiento Administrativo General señala que los errores materiales o aritméticos en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, ya sea de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.

3.2 Si la rectificación de un error no resulta trascendente sobre el contenido o el sentido del acto administrativo, entonces la autoridad puede corregir ese error. En caso

⁴ MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General, Novena edición, 2011, pp. 631.

⁵ Ídem: p. 632.

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

contrario, si cambia o altera el sentido del acto, entonces la autoridad administrativa deberá derivarlo a su superior para que corrija el error. Para ello deberá evaluar si el acto vulnera el interés público".

- 2.22 Siendo así, debe indicarse que en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en caso se haya producido algún error de carácter material o aritmético en alguno de los términos contenidos en los actos del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), corresponderá realizar el trámite de rectificación establecido en el artículo 212° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (TUO de la LPAG).
- 2.23 Finalmente, de lo señalado, se puede advertir que dado el carácter rectificatorio o subsanatorio de dichos errores en una investigación preliminar o procedimiento de carácter disciplinario, estos no afectarían el debido procedimiento.

Sobre la extinción del vínculo laboral del servidor por sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada y el cese por límite de edad

- 2.24 Al respecto, nos remitimos a la opinión expuesta en el [Informe Técnico N° 413-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos. En este se indicó, lo siguiente:

"(...)

- 3.1 *En los Decretos Legislativos 276, 728 y 1057, se ha previsto como causal de extinción del contrato que el servidor cuente con sentencia condena penal por delito doloso y por alguno de los delitos previstos en los artículos 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal.*
- 3.2 *La obligación de la entidad radica en aplicar de forma automática la extinción del vínculo laboral, al momento en que toma conocimiento de la sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, no existiendo obligación de la entidad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario previo a la imposición de la sanción, toda vez que la causal de término laboral está objetivamente demostrado con la sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por alguno de los delitos antes mencionados."*

- 2.25 Por su parte, nos remitimos a la opinión expuesta en el [Informe Técnico N° 2077-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos. En este se indicó, lo siguiente:

"(...)

- 3.1 *En el marco del Decreto Legislativo N° 276, una de las causas justificadas para el cese de un servidor es el cumplimiento de setenta (70) años de edad.*
- 3.2 *El cese justificado por límite de edad se materializa a través de la resolución correspondiente emitida por la entidad empleadora. Al respecto, no se ha establecido en el Decreto Legislativo N° 276 ni en su reglamento el plazo para la emisión de dicha resolución, de lo cual también se desprende la existencia de obligación de las entidades*

de emitir la resolución de cese de forma inmediata una vez cumplido el supuesto de hecho de la norma (cumplimiento de los 70 años de edad del servidor)."

- 2.26 En ese sentido, debe quedar claro que para ambos casos (destitución automática por condena penal y cese por límite de edad), no se requiere la aplicación de un procedimiento administrativo previo; toda vez que la causal de término del vínculo laboral se encuentra objetivamente demostrada con la configuración del supuesto regulado en la respectiva norma.

Sobre la posibilidad de que la Secretaría Técnica del PAD apoye en el procedimiento de nulidad de oficio

- 2.27 Al respecto, el numeral 8.1 de la Directiva, establece que la Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario y tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.
- 2.28 En efecto, el numeral 8.2 de la Directiva establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas la de "Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros [...]".
- 2.29 En ese sentido, resulta indisciplinable señalar que las autoridades del PAD, para efectos de solicitar algún asesoramiento de carácter legal, pueden pedir el apoyo del Secretario Técnico, toda vez que constituye una de sus funciones brindar tal función (pudiendo ser la elaboración del proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD, proyecto de informe final del Órgano Instructor, proyecto de resolución de sanción, entre otros).
- 2.30 Por último, debe señalarse que dentro de las funciones de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios reguladas en el numeral 8.2 de la Directiva no se encuentra atribuida la función de otorgar o brindar asesoría o apoyo legal ni de proyectar actos en el marco de un procedimiento de nulidad de oficio por cuanto ello le corresponde exclusivamente a la autoridad competente establecida en el artículo 213° del TUO de la LPAG.

Sobre los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones

- 2.31 Al respecto, en principio es oportuno remitirnos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 2069-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido sobre los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones, ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"[...]"

- 3.1 *El Reglamento General, en su artículo 97º, precisa que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto; es decir, si la oficina de recursos*

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

humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su reglamento.

- 3.2 *Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoce de la comisión de la falta cuando el informe es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad; es a partir de ese momento que empieza el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para que se inicie el PAD si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción. Vencido dicho plazo sin haberse iniciado el PAD, fenece la potestad punitiva del Estado para perseguir al servidor civil, por lo que debería declararse prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.*
- 3.3 *En concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del TUO de la LPAG, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD debe tomarse en cuenta la naturaleza de la infracción, esto es, si se trata de una infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente.*
- 3.4 *Corresponde a las propias entidades, en forma exclusiva, efectuar el cálculo de los plazos de prescripción para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto a presuntas faltas cometidas por sus servidores; por lo tanto, no resulta posible que SERVIR emita pronunciamiento respecto a si dichas entidades cuentan aún con la posibilidad de iniciar un PAD respecto a un hecho específico.*
- 3.5 *Respecto al caso planteado, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la LSC, el artículo 97° de su reglamento y el artículo 10° de la Directiva. Adicionalmente, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción (lo que permitirá determinar si a la fecha el plazo ya ha transcurrido), deberá tomarse en cuenta la naturaleza de la presunta falta (infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente), dependiendo de lo cual, deberá seguirse las reglas previstas en el numeral 2.10 del presente informe técnico. [...]."*
- 2.32 De este modo, corresponderá a cada entidad evaluar, en cada caso en concreto, la naturaleza de la falta imputada a los servidores y/o funcionarios conforme a la tipología de las infracciones, a efectos de realizar un adecuado cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD.

Sobre la autonomía de responsabilidades

- 2.33 En principio, es de precisar que la regla de autonomía de responsabilidades se encuentra prevista en el artículo 263° del TUO de la LPAG, el mismo que en su numeral 263.1 establece expresamente lo siguiente: "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."

- 2.34 De la misma manera, el numeral 263.2 del referido artículo precisa que: *"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."*
- 2.35 Por otro lado, el Reglamento General de la LSC, también ha regulado la autonomía de responsabilidades (en el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057), precisando en el tercer párrafo de su artículo 91° 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 materia"*.
- 2.36 El fundamento de este principio radica en la diferente naturaleza que tiene cada una de dichas responsabilidades. Mientras la responsabilidad penal se origina ante la realización de actos tipificados por el ordenamiento como delitos que, como tales, merecen el máximo reproche jurídico, la responsabilidad administrativa tiene por fuente el incumplimiento de los deberes que corresponden a un funcionario o servidor público.
- 2.37 Lo señalado ha sido recogido por el Tribunal Constitucional, al expresar que el proceso judicial y el procedimiento disciplinario persiguen determinar si hubo responsabilidad por la infracción de dos bienes jurídicos de distinta envergadura: mientras en el proceso penal, la responsabilidad por la eventual comisión de un delito, en el procedimiento administrativo disciplinario, la responsabilidad administrativa por la infracción de bienes jurídicos de ese orden (fundamento 2 de la resolución recaída en el expediente N° 1556-2003-AA/TC).
- 2.38 Bajo ese marco, es posible concluir que si una determinada entidad advierte que existe mérito para iniciar acciones legales en sede jurisdiccional (sea civiles, penales o de otra índole) contra algún/os servidor/es por los mismos hechos que son objeto de un procedimiento disciplinario, la misma se encuentra plenamente facultada para ejecutar dichas acciones, ello en aplicación de la regla de autonomía de responsabilidades recogido tanto por el TUO de la LPAG como en la LSC.
- 2.39 Así pues, para el inicio de dichas acciones judiciales, no resultará necesario esperar el resultado del procedimiento disciplinario seguido contra el/los servidores, pues tal como se desprende de la regla antes reseñada, existe independencia entre las responsabilidades civil, penal y administrativa, siendo que incluso si alguna no le resultara exigible, ello no enerva la exigencia de las otras, de corresponder.

Sobre la notificación del informe final del Órgano Instructor en el marco del PAD

- 2.40 Al respecto, debemos precisar que el PAD se instaura con la notificación del acto de inicio al servidor y cuenta con dos fases: fase instructiva y fase sancionadora. La fase instructiva está a cargo del órgano instructor y comprende desde la notificación del acto de inicio hasta la emisión del informe del órgano instructor al órgano sancionador; mientras que la fase sancionadora está a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe



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"

del órgano instructor hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o el archivo del procedimiento.

- 2.41 Siendo así, en relación al contenido del informe de órgano instructor, el artículo 114° del Reglamento General de la LSC señala que este debe contener lo siguiente: (i) los antecedentes del procedimiento; (ii) la identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada; (iii) los hechos que determinarían la comisión de la falta; (iv) su pronunciamiento sobre la comisión de la falta por parte del servidor civil; (v) la recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso; y, (vi) proyecto de resolución debidamente motivado. Siguiendo ello, el Anexo E de la versión actualizada de la Directiva, plasma la estructura de informe de órgano instructor ya establecida en el Reglamento General.
- 2.42 En ese sentido, una vez emitido el Informe Final del Órgano Instructor, este debe remitir el mismo al Órgano Sancionador a efectos de dar inicio a la fase sancionadora del PAD, ello de conformidad con el literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC.
- 2.43 Por último, resulta menester señalar que de conformidad con el artículo 112° de la citada norma reglamentaria, constituye deber del Órgano Sancionador notificar el Informe Final del Órgano Instructor al servidor procesado a efectos de que este pueda tomar conocimiento del mismo y optar por el ejercicio de su derecho de defensa mediante la solicitud de un informe oral.

III. Conclusiones:

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, el acto que pone fin al PAD debe tener la formalidad de una resolución administrativa⁶, que cumpla con los requisitos mínimos establecidos en el artículo 115° de la citada norma reglamentaria y los requisitos de validez del acto administrativo señalados en el TUO de la LPAG.
- 3.2 Conforme al numeral 17 de la Directiva, la sanción de amonestación escrita se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 89 de la LSC y del inciso a) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
- 3.3 En la amonestación escrita, cuando el jefe inmediato decida sancionar deberá comunicar al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces, para la puesta en conocimiento al infractor.
- 3.4 El Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la sanción de amonestación escrita no está facultado para analizar los hechos imputados, ni los descargos o decidir sobre la existencia de responsabilidad y/o los criterios que sustentan la sanción impuesta; dado que, el análisis respectivo lo realizará como autoridad competente únicamente cuando resuelva el recurso de apelación respecto a dicha sanción, salvo que sea el jefe inmediato del infractor.

⁶ Como excepción se encuentra el caso de la sanción de amonestación escrita cuyo PAD culmina con la notificación del Informe Final de Órgano Instructor al servidor procesado, de conformidad con lo establecido en la Directiva Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

- 3.5 En el marco del régimen disciplinario y del TUO de la LPAG, no resultará posible que el servidor que haya sido sancionado disciplinariamente interponga recurso administrativo contra el acto de sanción que haya adquirido firmeza, ni contra el acto confirmatorio que se emitió de manera posterior para declarar consentida la sanción.
- 3.6 Sobre la autoridad competente para resolver recursos de apelación contra la sanción de amonestación escrita en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 0007-2020-SERVIR-GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.7 En el trámite de los procedimientos administrativos disciplinarios cuando se hubiera emitido un acto que adoleciera de alguno de los vicios señalados en el artículo 10° de TUO de la LPAG, corresponderá la declaración de nulidad de oficio del referido acto conforme al procedimiento señalado en el artículo 213° del TUO de la LPAG.
- 3.8 En caso se pretenda declarar la nulidad de oficio de un acto del PAD cuyo contenido haya resultado favorable a la esfera jurídica del servidor investigado, la autoridad competente, previamente a su pronunciamiento sobre la nulidad, deberá correr traslado al referido servidor para efectos de que este emita sus descargos sobre el particular en salvaguarda del ejercicio de su derecho de defensa.
- 3.9 Conforme se señaló en el [Informe Técnico N° 1226-2016-SERVIR/GPGSC](#), si la rectificación de un error no resulta trascendente sobre el contenido o el sentido del acto administrativo, entonces la autoridad puede corregir ese error. En caso contrario, si cambia o altera el sentido del acto, entonces la autoridad administrativa deberá derivarlo a su superior para que corrija el error. Para ello deberá evaluar si el acto vulnera el interés público. Para tal efecto, corresponderá realizar el trámite de rectificación establecido en el artículo 212° del TUO de la LPAG.
- 3.10 Para los casos de destitución automática por condena penal y cese por límite de edad, no se requiere la aplicación de un procedimiento administrativo previo; toda vez que la causal de término del vínculo laboral se encuentra objetivamente demostrada con la configuración del supuesto regulado en la respectiva norma.
- 3.11 Dentro de las funciones de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios reguladas en el numeral 8.2 de la Directiva no se encuentra atribuida la función de otorgar o brindar asesoría o apoyo legal ni de proyectar actos en el marco de un procedimiento de nulidad de oficio por cuanto ello le corresponde exclusivamente a la autoridad competente establecida en el artículo 213° del TUO de la LPAG.
- 3.12 Sobre los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 2069-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.13 Si una determinada entidad advierte que existe mérito para iniciar acciones legales en sede jurisdiccional (sea civiles, penales o de otra índole) contra algún/os servidor/es por los mismos

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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"

hechos que son objeto de un procedimiento disciplinario, la misma se encuentra plenamente facultada para ejecutar dichas acciones, ello en aplicación de la regla de autonomía de responsabilidades recogido tanto por el TUO de la LPAG como en la LSC.

- 3.14 Por tanto, para el inicio de dichas acciones judiciales, no resultará necesario esperar el resultado del procedimiento disciplinario seguido contra el/los servidores, pues tal como se desprende de la regla antes reseñada, existe independencia entre las responsabilidades civil, penal y administrativa, siendo que incluso si alguna no le resultara exigible, ello no enerva la exigencia de las otras, de corresponder.
- 3.15 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, constituye deber del Órgano Sancionador notificar el Informe Final del Órgano Instructor al servidor procesado, a efectos de que este pueda tomar conocimiento del mismo y optar por el ejercicio de su derecho de defensa mediante la solicitud de un informe oral.

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/mma

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: **TBA3WX1**