Firmado digitalmente por CERNA GARCIA DE ORSOS Maria Eugenia Del Carmen FAU 20477906461 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 2021/08/25 09:30:27-0500

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

Lima, 25 de agosto de 2021

# INFORME TECNICO N° 001707-2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

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

Asunto : a) Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria y la autonomía de responsabilidades.
b) Sobre el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario de servidores civiles

Referencia : Escrito N° 01 con registro N° 13862-2021

---

## I. Objeto de la consulta:

Mediante el documento de la referencia, se consulta a SERVIR lo siguiente:

a) ¿Pueden los hechos contenidos en una denuncia penal, un oficio del Ministerio Público, una resolución judicial o cualquier otro documento de naturaleza distinta a la administrativa ser tomados en cuenta para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario?
b) ¿La recepción de un documento de naturaleza distinta a la administrativa (denuncia penal, oficio del Ministerio Público, resolución judicial, etc.) por parte de la Oficina de Recursos Humanos de una entidad, o de la que haga sus veces, puede considerarse el momento en que esta toma conocimiento de una falta administrativa de conformidad con el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil – y, de esta forma, ser considerada para el inicio del cómputo del plazo de prescripción?

Firmado digitalmente por FIERRO AMBROSIO Jhon Charles FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/25 09:28:36-0500

## 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 (en adelante, el SAGRH), planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos. Por lo tanto, las conclusiones del presente informe no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

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

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: **R3WYDFV**

presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

**Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria**

2.4 Al respecto, resulta oportuno recordar que el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento[1], y el Principio de Tipicidad[2], los mismos que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC).

2.5 En ese sentido, respecto al Principio de Tipicidad, resulta oportuno referirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nº 2192-2004-AA/TC, en la cual se precisó lo siguiente:

*"(…)*
*5. (...)*
*El subprincipio de tipicidad o taxatividad constituye una de las manifestaciones o concreciones del principio de legalidad respecto de los límites que se imponen al legislador penal o administrativo, a efectos de que las prohibiciones que definen sanciones, sean éstas penales o administrativas, estén redactadas con un nivel de precisión suficiente que permita a cualquier ciudadano de formación básica, comprender sin dificultad lo que se está proscribiendo bajo amenaza de sanción en una determinada disposición legal".*

2.6 De esa manera, en virtud al Principio de Tipicidad, se colige que toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza[3], sino que dicha norma debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscrita, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).

Firmado digitalmente por FIERRO AMBROSIO Jhon Charles FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/25 09:28:36-0500

[1] TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
*"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:*
*(...)*
*2. Debido procedimiento.- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas."*

[2] TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS
*"Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa · La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:*
*(...)*
*4. Tipicidad.- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentarla.*
*A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda.*
*En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas Infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras."*

[3] De falta disciplinaria.

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: **R3WYDFV**

2.7 En esa línea, es de ver que la LSC, en su artículo 85° ha previsto los supuestos de hecho que configuran faltas pasibles de ser sancionadas con suspensión y destitución; asimismo, el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento General de la LSC, remite al RIS[4] de la entidad para efectos de la tipificación de las faltas leves (pasibles de ser sancionadas con amonestación).

2.8 Finalmente, debe señalarse que corresponderá a la Secretaría Técnica del PAD de cada entidad pública realizar la evaluación de cada caso en concreto[5], en el cual deberá subsumirse el hecho con la obligación o deber del servidor que haya vulnerado, para efectos de realizar la tipificación correcta de las faltas disciplinarias y así determinar la posible sanción, según corresponda[6].

2.9 Cabe precisar que, de acuerdo a lo establecido en el tercer párrafo del artículo 92° de la LSC, concordante con el numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057*" (en adelante, la Directiva), 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. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes*".

2.10 Asimismo, el numeral 8.2 de la Directiva establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas la de: "*Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la 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 (…)".*

**Sobre la autonomía de responsabilidades**

2.11 Al respecto, es oportuno precisar que la regla de autonomía de responsabilidades se encuentra prevista en el artículo 264° del TUO de la LPAG, el mismo que en su numeral 264.1 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."*

Firmado digitalmente por FIERRO AMBROSIO Jhon Charles FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/25 09:28:36-0500

2.12 De la misma manera, el numeral 264.2 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".*

2.13 Ahora bien, el Reglamento General de la LSC también ha regulado la autonomía de responsabilidades (en el marco del régimen disciplinario de la LSC), 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".*

[4] Es pertinente precisar que de acuerdo a lo señalado en el Informe Técnico N° 261-2016-SERVIR/GPGSC, en tanto no se realice la adecuación al RIS, la entidad puede continuar aplicando su Reglamento Interno de Trabajo - RIT, sus normas reglamentarias u otros documentos internos como directivas que estén destinadas a fomentar y mantener la armonía entre los servidores y la entidad.

[5] De conformidad al literal d) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

[6] Cabe acotar que de acuerdo al artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, *"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."*

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: **R3WYDFV**

2.14 En virtud a lo expuesto, y en atención a la consulta a), se debe precisar que la responsabilidad administrativa –disciplinaria- es independiente a la responsabilidad penal y civil; por lo que, más allá de que un hecho se encuentre dilucidando en la vía penal o civil (derivada de una conducta de un/a servidor/a civil), no existe impedimento para que la entidad pública de oficio, ponga de conocimiento a su Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, sobre la presunta comisión de un hecho irregular, a fin de que sea derivada a la Secretaria Técnica del PAD para que evalué si existen razones que motivan el inicio de un PAD por la comisión de faltas administrativas disciplinarias pasibles de sanción.

**Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de un PAD para servidores civiles**

2.15 De acuerdo al artículo 94° de la LSC, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la LSC, la competencia para iniciar PAD contra los servidores 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.

2.16 En ese sentido, respecto a la consulta b), se debe precisar que el plazo de un (1) año para el inicio de un PAD debe contabilizarse desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o el que haga sus veces, toma conocimiento de un presunto hecho irregular.

**III. Conclusiones:**

3.1 La responsabilidad administrativa –disciplinaria- es independiente a la responsabilidad penal y civil; por lo que, más allá de que un hecho se encuentre dilucidando en la vía penal o civil (derivada de una conducta de un/a servidor/a civil), no existe impedimento para que la entidad pública de oficio, ponga de conocimiento a su Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, sobre la presunta comisión de un hecho irregular, a fin de que sea derivada a la Secretaria Técnica del PAD para que evalué si existen razones que motivan el inicio de un PAD por la comisión de faltas administrativas disciplinarias pasibles de sanción.

Firmado digitalmente por FIERRO AMBROSIO Jhon Charles FAU 20477906461 soft
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 2021/08/25 09:28:36-0500

3.2 El plazo de un (1) año para el inicio de un PAD debe contabilizarse desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o el que haga sus veces, toma conocimiento de un hecho materia de evaluación para la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Atentamente,

**DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE**

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

AYPP/meccgo/jfa
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: **R3WYDFV**