



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"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

De : **CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Sobre la designación en cargos de confianza y la licencia sin goce de remuneraciones en el Decreto Legislativo N° 276
b) Respecto a la licencia sin goce de remuneraciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 y otros
c) Extinción de contratos administrativos de servicios suscritos en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020 con servidoras gestantes
d) Del régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Referencia : Oficio N° 548-2020-GRA/GRDS/DRS/RSCS-HI/D

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Ejecutivo de la Red de Salud Conchucos Sur de la Dirección Regional de Salud de Ancash formula a SERVIR las siguientes consultas:

1. ¿Es procedente la emisión de certificados y/o constancias de no tener procesos y/o denuncias por faltas de carácter disciplinario?
2. ¿Sobre la protección de datos personales dentro del procedimiento administrativo disciplinario?
3. ¿Sobre la confidencialidad del procedimiento administrativo disciplinario?
4. ¿Procede la acumulación de los procedimientos administrativos disciplinarios?
5. ¿Es pertinente que las servidoras comuniquen a la entidad sobre su estado de embarazo y cuál sería el medio idóneo para ello?
6. Si una servidora contratada bajo la modalidad de CAS COVID-19 quedará embarazada dentro del periodo de la vigencia de su contrato ¿Le asiste el derecho a gozar de licencia por maternidad, por ende, la continuidad laboral, a pesar de la cercanía de la extinción contractual?
7. A los servidores contratados bajo la modalidad CAS ¿Se les puede otorgar licencia sin goce de haber para que ocupen cargos directivos y/o funcionario dentro de la misma entidad, de ser caso, de cuánto tiempo?
8. En caso que los servidores contratados bajo la modalidad CAS, quienes previamente solicitaron licencia sin goce de haber, asuman cargos Directivos y/o funcionarios ¿Es procedente la renovación de sus contratos como CAS ordinario para el año fiscal 2021 o estas resultarían extinguidas de pleno derecho?
9. Los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 que solicitaron licencia sin goce de haber por más de 90 días calendario dentro del año fiscal ¿Puede ejercer funciones como directivo y/o funcionario dentro de la misma entidad y continuar ejerciendo a pesar de haber sobrepasado el plazo establecido por ley?
10. En relación a las preguntas 8 y 9 ¿Qué tipo de responsabilidad acarrearía y correspondería la destitución como sanción?



11. Corresponde otorgar vacaciones a los servidores contratados bajo la modalidad CAS funcionarios, de ser el caso, corresponderá el otorgamiento de una compensación por vacaciones trucas?
12. Si un servidor contrato bajo la modalidad CAS demanda desnaturalización de contrato y el órgano jurisdiccional ordena reponer al servidor mediante contrato indeterminado ¿Es viable que se reincorpore judicialmente un trabajador en el régimen laboral del CAS?
13. ¿Debe otorgársele vacaciones y/o reconocerles vacaciones trucas a los servidores contratados bajo el régimen CAS COVID-19?
14. ¿Cuál es el procedimiento para la rotación, destaque, permuta o transferencia del personal sujeto al Decreto Legislativo N° 276 dentro de la misma entidad?
15. Conforme a las normas emitidas por el Gobierno Nacional que autorizaba a los profesionales de la salud adherirse a los establecimientos de salud de su jurisdicción (IPRESS) por encontrarse de vacaciones o con un algún tipo de licencia al inicio del Estado de Emergencia Nacional, en ese sentido ¿A qué establecimiento de salud, de origen o al adherido, le corresponde reconocer el pago de guardias hospitalarias, pago de bono y otros beneficios?

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.

Del cumplimiento de los mandatos judiciales

- 2.4 El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad, penal o administrativa.
- 2.5 De dicha disposición se derivan al menos tres consecuencias:



- (1) La primera es que la entidad vinculada por una resolución judicial, una vez notificada la misma, debe efectuar todas las gestiones que sean necesarias para darle estricto cumplimiento, evitando cualquier retraso en su ejecución, y sin hacer calificación alguna que pudiese restringir sus efectos, incurriendo en responsabilidad en caso de infringir dichas reglas.
 - (2) La segunda, derivada de la anterior, es que SERVIR, aun siendo el órgano rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, no puede emitir opinión sobre el contenido de una sentencia judicial.
 - (3) La tercera, es que el incumplimiento de un mandato judicial acarrea responsabilidad civil, penal o administrativa de los funcionarios o servidores que incumplan o retarden su ejecución. Dicha responsabilidad se identificará en cada caso concreto.
- 2.6 Siendo así, la entidad tiene la obligación de dar cumplimiento a lo dispuesto por el Poder Judicial, no pudiendo modificar ningún extremo de lo señalado en el mandato, así como tampoco puede retardar su cumplimiento, dado que ello generará, según corresponda, responsabilidad civil, penal o administrativa del funcionario o servidor encargado de dar cumplimiento a dicho mandato. Asimismo, cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de una resolución judicial debe ser formulado ante el órgano jurisdiccional que la haya emitido, empleando los mecanismos procesales establecidos para dicho efecto.

Consideraciones generales respecto a las acciones de desplazamiento

- 2.7 Al respecto, los artículos 75 y 76 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establecen que el desplazamiento del servidor público para desempeñar diferentes funciones dentro o fuera de su entidad se efectúa teniendo en consideración su formación, capacitación y experiencia, según su grupo y nivel de carrera, siendo las acciones administrativas de desplazamiento las siguientes: designación, rotación, reasignación, destaque, permuta, encargo, comisión de servicios y transferencia.
- 2.8 Por su parte, el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal", aprobado por Resolución Directoral N° 013-92-INAP-DNP, desarrolla las acciones y el procedimiento de las mencionadas acciones administrativas de desplazamiento de personal.
- 2.9 De esta manera, proceden las acciones administrativas de desplazamiento de personal si cumplen -de manera conjunta- con las condiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, así como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".

Sobre la designación en cargos de confianza y la licencia sin goce de remuneraciones en el Decreto Legislativo N° 276

- 2.10 Al respecto, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001523-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

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: SDPEQFS



"3.1 Los servidores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 pueden ser designados en cargos de confianza en la misma entidad, para lo cual deberán solicitar una licencia sin goce por motivos particulares hasta por un periodo máximo de 90 días y percibirán la remuneración de la nueva y temporal relación laboral con la cual se vinculen a la entidad.

3.2 Es importante precisar que dicha licencia sin goce no debe superar el plazo de vigencia del contrato laboral primigenio con el cual el servidor contratado se ha vinculado con la entidad.

Asimismo, la duración de dicha designación no puede ser mayor a los 90 días de la licencia sin goce por motivos particulares. Al culminar dicha designación, el servidor contratado retornará a su plaza primigenia; salvo que el término de la licencia sin goce coincida con el término de la vigencia del contrato, situación en la cual procederá la conclusión del vínculo laboral con la entidad."

Respecto a la licencia sin goce de remuneraciones bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057

- 2.11 Sobre este tema, es preciso remitirnos a la opinión expuesta en el [Informe Técnico N° 092-2018- SERVIR/GPGSC](#) el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en cuyas conclusiones se señaló lo siguiente:

"3.1 Los servidores sujetos al régimen CAS tienen derecho a gozar de las mismas licencias que se concedan en los regímenes generales de la entidad en la que presta servicios, asimismo, la norma no ha indicado ninguna precisión para adquirir ese derecho es decir, que se tenga que prestar labores efectivas por un año antes de poder solicitar licencia sin goce de remuneraciones.

3.2 Resultará procedente que un servidor bajo el régimen CAS pueda vincularse a otra o la misma entidad bajo cualquiera de los regímenes laborales del Estado; sin embargo, previamente deberá suspender de manera perfecta su vínculo laboral primigenio, a través de una licencia sin goce de remuneraciones, o extinguir su vínculo laboral mediante la renuncia al cargo que viene ocupando.

3.3 El servidor CAS, cuyo vínculo se encuentre suspendido por una licencia sin goce de remuneraciones, que viene desempeñando funciones bajo una designación de confianza en la misma o diferente entidad, una vez concluido su contrato sin que opere la renovación o prórroga del mismo no podrá retornar a su puesto de origen, dada la conclusión del vínculo."

- 2.12 Asimismo, en concordancia con el citado informe técnico, el plazo de la licencia sin goce de remuneraciones que se otorgue a un servidor contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 dependerá del régimen laboral general de la entidad en la que presta servicios dicho servidor.
- 2.13 No obstante, la entidad deberá tener en cuenta que la licencia a otorgar al personal vinculado bajo Contrato Administrativo de Servicios no puede exceder la vigencia del mismo. Al respecto, es oportuno recordar que el contrato bajo este régimen se celebra a plazo determinado y su



duración no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal en el cual se celebró la contratación.

Pago de vacaciones no gozadas y trucas en el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 de personal con vínculo laboral vigente

- 2.14 Sobre el tema, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 1191-2018-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 El derecho a las vacaciones en el régimen CAS se otorga tanto a los servidores como a los que se desempeñan como funcionarios, empleados de confianza y directivos, previo cumplimiento de la prestación de servicios por un año.

3.2 El pago por vacaciones solo procede al término del contrato administrativo de servicios (lo que comprende tanto el contrato inicial como sus adendas de prórroga y/o renovación), ello en la medida en que una vez concluido el vínculo ya no será posible el goce del descanso físico (que quedaba pendiente); por tanto, de estar vigente el vínculo laboral del personal sujeto al régimen CAS no cabe que se efectúe el pago por vacaciones no gozadas y las trucas, sino que corresponde que la entidad disponga el goce del descanso físico correspondiente."

- 2.15 Por lo tanto, a todos los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (funcionarios, directivos, los contratados en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020) tienen derecho a vacaciones, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos.

Además, les corresponde el pago de vacaciones no gozadas siempre y cuando hayan cesado en el servicio antes de hacer uso de su descanso vacacional. Sin embargo, si cesan antes de haber alcanzado dicho derecho, percibirá el pago de vacaciones trucas en forma proporcional al tiempo trabajado por dozavas partes.

Extinción de contratos administrativos de servicios suscritos en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020 con servidoras gestantes

- 2.16 Sobre este tema, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 000126-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.1 Conforme explicamos en el Informe Técnico N° 001909-2020-SERVIR-GPGSC, los contratos administrativos de servicios celebrados en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020 acarrear los mismos derechos y obligaciones para las partes que cualquier otro contrato administrativo de servicios regular.

3.2 Con relación a la desvinculación de servidoras embarazadas sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, nos remitimos a lo expuesto en el Informe Técnico N° 350-2019-SERVIR/GPGSC. En tal sentido, su procedencia requerirá una causa justa no relacionada a su condición de gestante o el goce del permiso por lactancia."



Sobre el régimen disciplinario en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.17 En principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento².
- 2.18 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita³, suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo.
- 2.19 En consecuencia, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 2.20 Por lo tanto, a efectos de establecer si alguna conducta es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), deberá verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves⁴, labor que debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

De las diversas consultas sobre el procedimiento administrativo disciplinario

¹ UNDÉCIMA.- *Del régimen disciplinario*

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

² "Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil

Disposiciones Complementarias Finales

SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicaran:

i) El Libro I del presente Reglamento denominada "Normas Comunes a todos los regímenes y entidades (...)".

³ El Reglamento Interno del Servicio Civil, contiene el listado de faltas leves que acarrear la sanción de amonestación, conforme a lo dispuesto en el literal j) del artículo 129 del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordante con el inciso 1 de su artículo 98.

⁴ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



- 2.21 Respecto a la consulta referida sobre la acumulación de procedimientos administrativos disciplinarios, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001097-2020-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el cual se concluyó -entre otros- que tanto la autoridad, el trámite, así como el instrumento a través del cual corresponderá disponerse la acumulación de procedimientos dependerá del estado de los procedimientos iniciados contra el servidor, por lo que ello deberá ser determinado en cada caso concreto por la autoridad del PAD competente teniendo en cuenta lo señalado en los numerales 2.4 a 2.6 de dicho informe técnico.
- 2.22 En cuanto a la consulta referida sobre la confidencialidad de la información contenida en los expedientes procedimientos administrativos disciplinarios, le recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 1266-2017-SERVIR/GPGSC](#).
- 2.23 Respecto a la consulta referida a la emisión de certificados y/o constancias de no tener procesos y/o denuncias por faltas de carácter disciplinario; cabe indicar que, el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 3005*” establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas iniciar las investigaciones preliminares correspondientes ante la presunta comisión de una falta; función que es de competencia exclusiva de dicho personal la cual debe ser ejercida con la debida autonomía e independencia respecto de otros órganos de la entidad, salvaguardando el carácter confidencial de los casos.
- 2.24 En relación a la consulta referida a las normas de protección de datos personales, le recomendamos formular su consulta a la Autoridad de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, en mérito al artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1353, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2017-JUS.

Sobre el Decreto Legislativo N° 1456 - Decreto Legislativo que establece la medida excepcional de cooperación laboral entre entidades públicas

- 2.25 El referido decreto tiene por objeto establecer la medida excepcional de cooperación laboral entre entidades públicas mientras se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria a nivel nacional.

Así, dispone en su artículo 2 que, mientras se encuentre vigente la Emergencia Sanitaria a nivel nacional, los/as servidores/as civiles de las entidades públicas, bajo los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR; y el Decreto Legislativo N° 1057, que no prestan servicios esenciales conforme al Decreto Supremo N° 044-2020-PCM y modificatorias, pueden realizar, temporalmente, labores en una entidad pública que sí realiza dichos servicios esenciales.

- 2.26 Ahora bien, el literal e) del numeral 4.1 del artículo 4 del Decreto Legislativo N° 1456 ha señalado que es una de las obligaciones de las entidades públicas involucradas, la siguiente:

“La entidad de origen efectúa el pago de la remuneración, el Incentivo Único – CAFAE y demás beneficios de origen legal que le corresponden.”



- 2.27 Por lo tanto, a los servidores que participen en este mecanismo de cooperación le corresponde recibir la remuneración y demás beneficios económicos (otorgados legalmente), que venía percibiendo; dicho pago sigue siendo asumido por la entidad de origen.

III. Conclusiones

- 3.1 El artículo 4 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aprobado por Decreto Supremo N° 017-93-JUS, dispone que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales, emanadas de autoridad judicial competente, en sus propios términos, sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances, bajo responsabilidad, penal o administrativa.
- 3.2 De acuerdo a lo expuesto en el presente informe, para que procedan las acciones administrativas de desplazamiento de personal se debe de cumplir -de manera conjunta- con las condiciones establecidas tanto en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, así como en el Manual Normativo de Personal N° 002-92-DNP "Desplazamiento de Personal".
- 3.3 Sobre la designación en cargos de confianza y la licencia sin goce de remuneraciones en el Decreto Legislativo N° 276, nos remitiremos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 000126-2021-SERVIR-GPGSC](#), el cual recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.4 SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión sobre la licencia sin goce de remuneraciones del personal sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 en el [Informe Técnico N° 092-2018-SERVIR/GPGSC](#) el cual recomendamos revisar para mayor detalle.
- 3.5 Todos los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (funcionarios, directivos, los contratados en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020) tienen derecho a vacaciones, previo cumplimiento de los requisitos legalmente establecidos.

Además, les corresponde el pago de vacaciones no gozadas siempre y cuando hayan cesado en el servicio antes de hacer uso de su descanso vacacional. Sin embargo, si cesan antes de haber alcanzado dicho derecho, percibirá el pago de vacaciones trunca en forma proporcional al tiempo trabajado por dozavas partes.

- 3.6 Mediante el [Informe Técnico N° 000126-2021-SERVIR-GPGSC](#), SERVIR ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre la extinción de contratos administrativos de servicios suscritos en el marco del Decreto de Urgencia N° 029-2020 con servidoras gestantes.
- 3.7 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.



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"

- 3.8 A efectos de establecer si alguna conducta es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), deberá verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves, labor que debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.
- 3.9 Respecto a la consulta referida sobre la acumulación de procedimientos administrativos disciplinarios, nos remitiremos a lo señalado en el [Informe Técnico N° 001097-2020-SERVIR-GPGSC](#).
- 3.10 En cuanto a la consulta referida sobre la confidencialidad de la información contenida en los expedientes procedimientos administrativos disciplinarios, le recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 1266-2017-SERVIR/GPGSC](#).
- 3.11 El numeral 8.2 de la Directiva establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas iniciar las investigaciones preliminares correspondientes ante la presunta comisión de una falta; función que es de competencia exclusiva de dicho personal la cual debe ser ejercida con la debida autonomía e independencia respecto de otros órganos de la entidad, salvaguardando el carácter confidencial de los casos.
- 3.12 En relación a la consulta referida a las normas de protección de datos personales, le recomendamos formular su consulta a la Autoridad de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Protección de Datos Personales, en mérito al artículo 7 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1353, aprobado por Decreto Supremo N° 019-2017-JUS.
- 3.13 A los servidores que participen en el mecanismo de cooperación establecido en el Decreto Legislativo N° 1456, le corresponde recibir la remuneración y demás beneficios económicos (otorgados legalmente), que venía percibiendo; dicho pago sigue siendo asumido por la entidad de origen.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

CSL/abs/ccg

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