

**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° -2021-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de faltas disciplinarias
b) Sobre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil en gobiernos locales
c) Sobre la autonomía de responsabilidades
d) Sobre la graduación de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del servicio Civil
e) Sobre las funciones de la Secretaría Técnica de PAD en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del servicio Civil

Referencia : Oficio N° 115-2020-GM/MDSJM

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Juan de Miraflores, consulta a SERVIR sobre lo siguiente:

- a) ¿Si se apertura un proceso disciplinario a un auxiliar coactivo, se tendría que conformar una comisión de acuerdo a lo establecido en el numeral 93.4 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- b) ¿Si se apertura proceso administrativo disciplinario a un auxiliar coactivo por presuntamente haber hecho uso de la función con fines de lucro, se debe necesariamente detallar las funciones o deberes establecidos en su ley especial, Ley de Ejecución Coactiva N° 26979 y en las establecidas en el Manual de Organización y Funciones de la entidad?
- c) ¿De no haberse considerado la Ley especial N° 26979 ni el Manual de Organización y Funciones de la entidad, la resolución podría ser declarada nula?
- d) ¿Si se inicia el proceso administrativo disciplinario por una queja presentada por una administrada y en el informe oral el procesado manifiesta que existe avocamiento de la entidad, por cuanto él habría presentado una denuncia por los hechos imputados y más aún si la entidad toma conocimiento que el Ministerio Público ha dispuesto formalizar denuncia y continuar investigación preparatoria en contra del servidor procesado, en este caso la entidad debería inhibirse, teniendo en cuenta que versa sobre los mismos sujetos, hechos y fundamentos?
- e) ¿Cuáles son los criterios determinantes para imponer la sanción de destitución? y ¿Cuáles serían las consecuencias de consignar un informe escalafonario desactualizado en la resolución de apertura de proceso disciplinario?
- f) ¿Las diligencias realizadas por la Secretaría Técnica, como las manifestaciones de los denunciantes, testigos y procesado, también deben ser suscritos por la misma?



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.

Delimitación del presente informe

- 2.4 En atención a la consulta planteada, debemos señalar que SERVIR no se constituye en instancia previa a la toma de decisiones de las entidades de la Administración Pública, ni se pronuncia sobre situaciones particulares. En ese sentido, el presente informe abordará las reglas generales a considerar en relación a las materias consultadas.

Sobre el deslinde de responsabilidades por la comisión de faltas disciplinarias

- 2.5 Al respecto, en primer lugar, debe señalarse que las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, y son de aplicación a los servidores y ex servidores públicos de los Decretos Legislativos Nos. 276, 728 y 1057 (CAS).
- 2.6 En efecto, tal como señala el artículo 91° del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- 2.7 Siendo así, como se advierte, frente al incumplimiento de obligaciones por parte de los servidores públicos en el marco de la relación de subordinación con su entidad empleadora, esta puede ejercer su potestad disciplinaria a través de un PAD.
- 2.8 Ahora bien, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria,



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"

corresponderá a la Secretaría Técnica realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda; para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios¹ del procedimiento administrativo sancionador.

- 2.9 De ser así, la Secretaría Técnica emitirá el correspondiente informe de precalificación² recomendando el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario y determinando a las autoridades para hacer efectivo el mismo.
- 2.10 Por tanto, atendiendo a lo señalado, no corresponde a SERVIR realizar la tipificación de las conductas infractoras de los servidores; pues es de reiterar que ello será determinado por la Secretaría Técnica de la entidad, luego de realizar las investigaciones pertinentes³, según cada caso en concreto.
- 2.11 Finalmente, en el marco de un PAD, ante la imputación de cargos con el acto de inicio del PAD, el servidor podrá presentar sus respectivos descargos⁴ en el ejercicio de su derecho de defensa y debido procedimiento⁵; así como también podrá hacer uso de los otros derechos establecidos en el artículo 96⁶ del Reglamento General de la LSC.

¹ Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 248º del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

² Literal f) 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.

³ 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.

⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 111.- Presentación de descargo

El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente.

Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo.

⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. N° 004-2019-JUS

Título Preliminar

"Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. (...).

⁶ Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario

96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.

El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.



Sobre las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

- 2.12 Al respecto, a modo de referencia, corresponde señalar que las disposiciones relativas al régimen disciplinario y procedimiento sancionador previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) y su reglamento general aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC) son de aplicación a todos los servidores civiles de las entidades públicas a partir del 14 de septiembre de 2014⁷.
- 2.13 Asimismo, se deben considerar los supuestos desarrollados en el numeral 6 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), sobre la aplicación de las reglas sustantivas y procedimentales previstas en el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil en los procedimientos disciplinarios en trámite o por iniciarse⁸.
- 2.14 Ahora bien, el artículo 93º del Reglamento de la LSC establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son:
- i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción;
 - ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;
 - iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- 2.15 Cabe señalar en este punto que de acuerdo al numeral 9 de la Directiva, para efectos de la identificación de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD), se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.

(...)

96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem".

⁷ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley del Servicio Civil

«Disposiciones Complementarias Transitorias

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 [...]».

⁸ En adición, sobre la aplicación de los plazos de prescripción previstos en la Ley del Servicio Civil recomendamos la lectura del Informe Técnico N° 868-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en: www.servir.gob.pe).

- 2.16 Por otro lado, únicamente para el caso de funcionarios públicos se ha previsto⁹ la conformación de una Comisión Ad-hoc que actuará como órgano instructor en el caso de funcionarios de gobierno nacional, u órgano sancionador en el caso de funcionarios de gobiernos regionales y locales.
- En esa línea, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en su numeral 19.4 precisa que *"En el caso de funcionarios de gobiernos Regionales y locales, la composición de la Comisión Ad-hoc a que se refiere el artículo 93.5 del Reglamento es determinada por el Consejo Regional o Consejo Municipal, según corresponda. La Comisión se integra por dos (2) miembros elegidos entre los directivos públicos de la entidad de rango inmediato inferior al funcionario procesado y el Jefe o responsable de la ORH de la entidad, quien será también el responsable de oficializar la sanción"*.
- 2.17 Bajo dicho marco normativo, en caso correspondiera iniciar un procedimiento administrativo disciplinario a un personal de la entidad, se deberá determinar si esa persona que ocupa un determinado cargo tiene la condición de servidor o funcionario público para efectos de aplicar el tipo de régimen disciplinario y las autoridades del PAD que corresponden.
- 2.18 En tal sentido, las reglas señaladas referidas a las autoridades del PAD para gobiernos locales (con la intervención de la Comisión Ad Hoc), solo será de aplicación para el Gerente Municipal (dado su condición de funcionario). En consecuencia, para el caso de los directivos y servidores públicos de dicho nivel de gobierno, se seguirán las reglas establecidas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la LSC para efectos de la determinación de las autoridades del PAD.
- 2.19 Por otro lado, de conformidad con lo previsto en el numeral 9.1 de la Directiva, en los casos en que la autoridad instructiva o sancionadora del PAD se encuentre o incurriese en alguno de los supuestos del artículo 99° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (referido a las caudales de abstención), se aplicará el criterio de jerarquía, con el fin de determinar la autoridad competente; asimismo se establece que en dichos supuestos se sigue el procedimiento establecido en la norma antes mencionada.
- 2.20 Finalmente, cabe señalar que en caso se haya inobservado el citado marco normativo referente a la determinación de las autoridades del PAD, se estaría configurando un vicio sancionable con nulidad (por contravención a las leyes y por cuestiones de competencia), de conformidad con lo establecido en el artículo 10°¹⁰ 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).

⁹ Artículos 93.4 y 93.5 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

¹⁰ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.

[...]".



Sobre la autonomía de responsabilidades

- 2.21 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."
- 2.22 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."*
- 2.23 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"*.
- 2.24 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.
- 2.25 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).
- 2.26 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.
- 2.27 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 graduación de las sanciones en el régimen disciplinario de la LSC

- 2.28 Respecto a la aplicación de los criterios de graduación de sanciones y otros, recomendamos revisar el [Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC](#), en el cual se señaló lo siguiente:

"2.5 El artículo 98° del Reglamento General de la LSC, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las faltas previstas en el artículo 85° de la LSC, así como las señaladas en el mismo Reglamento, darán lugar a la sanción correspondiente, precisando que las faltas leves deberán estar previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS (el contenido de dicho instrumento de gestión se encuentra detallado en el artículo 129 del Reglamento General). A su vez, el artículo 85° de la LSC establece un listado de faltas que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución.

2.6 Por su parte, del artículo 90° de la LSC, se desprende que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el órgano sancionador, es decir, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad respectivamente, puede modificar la sanción propuesta a una de menos gravedad. Sin embargo, el órgano sancionador no podría imponer una sanción de mayor gravedad que la asignada por ley como parte de su competencia. Además, se debe considerar que el marco normativo de la LSC ha previsto criterios para determinar la graduación de las sanciones (artículo 87, por ejemplo).

2.7 En ese contexto, se advierte que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia. Por ejemplo, el titular de la entidad (órgano sancionador de la sanción de destitución) podría imponer, previa motivación del apartamiento de la sanción recomendada por el órgano instructor, una sanción de suspensión o una amonestación escrita.

(...)". (Subrayado agregado)

- 2.29 En ese sentido, debe quedar claro que las autoridades competentes del PAD deberán evaluar los hechos materia de infracción, previo análisis de la existencia y evaluación de atenuantes, agravantes y/o eximentes de responsabilidad¹¹. En caso de determinar la imposición de una sanción, deberá realizarse la graduación¹² de la misma, a fin de determinar si corresponderá imponerse una sanción de menor o mayor gravedad o de determinar la inexistencia de responsabilidad, según cada caso en concreto.

Sobre las funciones del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos disciplinarios

- 2.30 Al respecto, el tercer párrafo del artículo 92° de la LSC, concordante con el numeral 8.1 de la Directiva, establece que *"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"*.

¹¹ Artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057.

¹² Artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

- 2.31 En efecto, el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas *"Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad"*; 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.
- 2.32 En ese sentido, queda claro que el Secretario Técnico es el personal competente para suscribir los requerimientos de información y los documentos que se emitan durante las investigaciones preliminares realizadas en virtud de la denuncia interpuesta.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, cuando se disponga el deslinde de responsabilidades (en mérito a una denuncia, reporte o informe de control) por la comisión de una presunta falta disciplinaria, no corresponderá a SERVIR la tipificación de dicha conducta infractora; sino corresponderá a la Secretaría Técnica de la entidad realizar las respectivas investigaciones a efectos de determinar la tipificación de la presunta falta e identificación de los funcionarios o servidores públicos involucrados, según corresponda en cada caso concreto, para lo cual deberá garantizarse la observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador.
- 3.2 En el marco de un PAD, ante la imputación de cargos con el acto de inicio del PAD, el servidor podrá presentar sus respectivos descargos en el ejercicio de su derecho de defensa y debido procedimiento; así como también podrá hacer uso de los otros derechos establecidos en el artículo 96° del Reglamento General de la LSC.
- 3.3 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son establecidas expresamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- 3.4 En el marco del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las reglas señaladas referidas a las autoridades del PAD para gobiernos locales (con la intervención de la Comisión Ad Hoc), solo será de aplicación para el Gerente Municipal (dado su condición de funcionario). En consecuencia, para el caso de los directivos y servidores públicos de dicho nivel de gobierno, se seguirán las reglas establecidas en el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la LSC para efectos de la determinación de las autoridades del PAD.
- 3.5 En caso se haya inobservado el citado marco normativo referente a la determinación de las autoridades del PAD, se estaría configurando un vicio sancionable con nulidad (por contravención a las leyes y por cuestiones de competencia), de conformidad con lo establecido en el TUO de la LPAG.
- 3.6 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.

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.

- 3.7 Las autoridades competentes del PAD deberán evaluar los hechos materia de infracción, previo análisis de la existencia y evaluación de atenuantes, agravantes y/o eximentes de responsabilidad. En caso de determinar la imposición de una sanción, deberá realizarse la graduación de la misma, a fin de determinar si corresponderá imponerse una sanción de menor o mayor gravedad o de determinar la inexistencia de responsabilidad, según cada caso en concreto.
- 3.8 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, el Secretario Técnico es el personal competente para suscribir los requerimientos de información y los documentos que se emitan durante las investigaciones preliminares realizadas en virtud de una denuncia interpuesta.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/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: OTGUFGR