



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 de la Universalización de la Salud"

Fecha

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) 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
b) Sobre el cómputo del plazo de prescripción respecto de informes de control
c) Sobre la oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta para el cómputo del plazo de prescripción
d) Sobre la falta por negligencia en el desempeño de funciones

Referencia : Oficio N° 002-2020 INBP/SEC-PAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú consulta a SERVIR sobre los plazos de prescripción e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones y otros asuntos relacionados al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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.

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: WPSGXAXA



Delimitación del presente informe

- 2.4 Al respecto, cabe reiterar que no es competencia de SERVIR emitir pronunciamiento respecto a casos específicos, motivo por el cual no es posible opinar respecto al caso concreto planteado; sin perjuicio de ello, el presente informe abordará de manera general los plazos de prescripción e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones y otros asuntos generales relacionados al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a la consulta planteada.
- 2.5 Asimismo, resulta menester señalar que el contexto del presente informe se encontrará delimitado únicamente en el marco de la responsabilidad administrativa disciplinaria que comprende solo a servidores civiles por las faltas que incurran en el ejercicio de sus funciones¹. Por tanto, lo desarrollado en el presente informe no resultará de aplicación a los casos de responsabilidad administrativa respecto de infracciones cometidas por entidades públicas con motivo de una inspección laboral, aspecto que no ha sido regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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

- 2.6 En primer lugar, es oportuno de recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.
- 2.7 El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC en adelante, LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año².
- 2.8 Por su parte, el Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N2 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento), precisa en su artículo 97° que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de

¹ Sobre el particular, es de señalar que la responsabilidad administrativa disciplinaria, tal como lo estipula el artículo 91° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la referida Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.

² De forma concordante el Tribunal del Servicio Civil, en el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC ha señalado: "Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (3) años- no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años."



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 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 General.

- 2.9 De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.
- 2.10 Ahora bien, atendiendo a lo desarrollado, resulta conveniente señalar que, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el inicio del cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta depende de la naturaleza de la falta incurrida:
- i) Si se trata de infracciones instantáneas³ o infracciones instantáneas de efectos permanentes⁴, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.
 - ii) Si se trata de infracciones continuadas⁵, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
 - iii) Si se trata de infracciones permanentes⁶, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó.
- 2.11 Siendo así, de acuerdo con Morón Urbina “[...] *en el caso de las infracciones instantáneas e infracciones instantáneas de efectos permanentes, la conducta infractora se consuma con el acto inicial y en un determinado momento, independientemente de la extensión de los efectos*

³ MORON URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444”, Tomo II: “[...] *En el caso de las infracciones instantáneas, “la lesión o puesta en peligro del bien jurídico protegido se produce en un momento determinado, en el que la infracción se consuma, sin producir una situación antijurídica duradera [...]”*. 12a. ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 474.

⁴ MORON URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444”, Tomo II: “[...] *Las infracciones instantáneas con efectos permanentes son aquellas que producen “un estado de cosas contrario al ordenamiento jurídico, que se mantiene. (...) aunque los efectos de la conducta infractora sean duraderos y permanezcan en el tiempo, la consumación de esta es instantánea, por lo que es a partir de este momento en que debe contarse el plazo de prescripción de la infracción [...]”*. 12a. ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 475.

⁵ MORON URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444”, Tomo II: “[...] *En las infracciones continuadas, “se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción, pero que se consideran como una única infracción, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario [...]”* 12a. ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 475.

⁶ MORON URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444”, Tomo II: “[...] *Las infracciones permanentes consisten, por lo tanto, en la realización de un acto ilícito que se configura en un momento determinado y que se consuma a través de los efectos que se prolongan durante el tiempo. La particularidad de este tipo de infracciones, que las diferencia de las categorías desarrolladas previamente, es su vocación de ilicitud luego de consumada la acción ilícita. Dicha vocación de continuidad permanece durante el desarrollo de dichos efectos, los cuales no cesan en tanto se mantiene la voluntad infractora del sujeto”*. 12a. ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 476.



de dicho acto. La voluntad infractora, en estos casos, no se manifiesta en la duración de los efectos de la conducta infractora, sino que se consume en la acción inicial, por lo que la norma ha dispuesto que el plazo de prescripción de la facultad para sancionar dicho tipo de conductas se compute desde el instante en que inició su comisión. En el caso de las infracciones continuadas, por otro lado, el cómputo del plazo de prescripción no comienza a contarse sino hasta el momento en que deja de realizarse la última acción infractora o, dicho de otro modo, desde el momento en que se comete la última acción integrante de esa unidad jurídica. Por último, la regla de inicio del cómputo del plazo de prescripción para las infracciones permanentes está determinada por la duración de los efectos de la conducta inicial que dio lugar a la infracción. De esta manera, hasta que no se realice una conducta contraria por parte del autor de la infracción que ponga fin a la situación ilícita, el plazo de prescripción no comenzará a contarse [...]"⁷.

- 2.12 En tal sentido, respecto a la consulta formulada, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94º de la LSC, el artículo 97º de su reglamento y el artículo 10º 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). 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, esto es, si se trata de una infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente, dependiendo de lo cual, deberá seguir las reglas previstas en el numeral 2.9 del presente informe técnico.

Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control

- 2.13 Sobre el particular, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), respecto al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, en el cual se concluyó lo siguiente:

"[...]

3.1. En virtud a lo previsto en la LSC y su reglamento, el plazo de prescripción para el inicio del PAD es de tres (3) años a partir de la comisión de la falta, o de un (1) año desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. De acuerdo a la Directiva, cuando la denuncia proviene de un informe de control se entiende que la entidad tomó conocimiento de la comisión de la falta cuando el referido informe es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.

3.2. Por lo tanto, el plazo de prescripción para el inicio del PAD en el caso de denuncias derivadas de informes de control, el plazo es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe.

[...]

⁷ MORON URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444", Tomo II. 12a. ed. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 479.



3.6. Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de computar el plazo de un (1) año antes mencionado, las entidades deberán verificar que no hubiera transcurrido el plazo de prescripción de tres (3) años desde la fecha de comisión de la falta, previsto en el artículo 94º de la LSC. Asimismo, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del TUO de la LPAG, el inicio del cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta dependerá de la naturaleza de la falta incurrida, conforme a lo precisado en el numeral 2.17 del presente informe técnico”.

- 2.14 En ese sentido, queda clara la precisión realizada sobre el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el caso de denuncias derivadas solo de informes de control⁸, cuyo cómputo es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe correspondiente, siempre que no hubiera transcurrido el plazo de prescripción de tres (3) años desde la fecha de comisión de la falta.
- 2.15 Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que un determinado informe remitido por la Contraloría o el Órgano de Control Institucional -derivados de una auditoría de control gubernamental- no contuvieran una recomendación de deslinde de responsabilidades, pero de su contenido la entidad pudiera advertir la existencia de hechos que podrían configurar faltas de carácter disciplinario, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD respectivo deberá contarse desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento.

Sobre la oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta para el cómputo del plazo de prescripción

- 2.16 Al respecto, atendiendo a la competencia que tiene la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces sobre la toma de conocimiento de la falta para el cómputo del referido plazo de prescripción, corresponde determinar el momento exacto en que precisamente se consuma dicha acción por parte de la mencionada oficina.
- 2.17 Al respecto, debe indicarse que la citada toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces debe ser acreditada materialmente (de manera documental), para efectos de identificar la fecha cierta para el inicio del cómputo del plazo prescripción respectivo.
- 2.18 Para tal efecto, corresponderá a la unidad de trámite documentario de esa oficina consignar la fecha de recepción del documento con el cual se le pone a conocimiento de la falta disciplinaria, ello como parte de las obligaciones que tienen las unidades de recepción de los órganos y entidades públicas conforme a lo establecido en el artículo 135⁹ del TUO de la Ley

⁸ De acuerdo con lo establecido en el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva.

⁹ TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. N° 004-2019-JUS

Artículo 135.- Obligaciones de unidades de recepción

135.1 Las unidades de recepción documental orientan al administrado en la presentación de sus solicitudes y formularios, quedando obligadas a recibirlos y darles ingreso para iniciar o impulsar los procedimientos, sin que en ningún caso pueda calificar, negar o diferir su admisión.

135.2 Quien recibe las solicitudes o formularios debe anotar bajo su firma en el propio escrito, la hora, fecha y lugar en que lo recibe, el número de fojas que contenga, la mención de los documentos acompañados y de la copia presentada. Como constancia de



N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG).

- 2.19 En ese sentido, una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD.
- 2.20 Finalmente, resulta oportuno precisar que dicha toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se configura respecto del documento (denuncia o reporte) que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, mas no de otro documento que contenga un trámite distinto al tema de deslinde de responsabilidades.

Sobre la falta por negligencia en el desempeño de funciones en el marco del precedente administrativo emitido por el Tribunal del Servicio Civil

- 2.21 Al respecto, resulta importante indicar que conforme con el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, entre otras, *“La negligencia en el desempeño de las funciones”*.
- 2.22 De este modo, debe señalarse que de acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, de fecha 28 de marzo de 2019, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado, en primer lugar que *“[...] Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral [...]”*. (Fundamentos 25).
- 2.23 Siendo así, teniéndose en cuenta dicho marco normativo, respecto de la sustentación de la falta por negligencia en el desempeño de funciones en el marco del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), el Tribunal del Servicio Civil ha establecido como precedente de observancia obligatoria, los siguientes numerales:

“[...]”

31. *En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.*

32. *Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus*

recepción, es entregada la copia presentada diligenciada con las anotaciones respectivas y registrada, sin perjuicio de otras modalidades adicionales, que por razón del trámite sea conveniente extender.

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: WPSGXAXA



órganos o personas". Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.

33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

[...]

39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley –no en el Reglamento– corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley Nº 30057.”.

- 2.24 En efecto, de acuerdo con el citado precedente, para comprender la falta por negligencia en el desempeño de funciones, se tiene que determinar o identificar las tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor, en los instrumentos de gestión u otros. Así, debe quedar claro que la imputación de dicha infracción se encuentra vinculada a las funciones que, en específico, realiza el servidor. De este modo, se colige que las funciones generales asignadas a las áreas u órganos de la entidad son reasignadas a sus respectivos servidores (a través de los cargos obrantes en los instrumentos de gestión o mediante los términos de referencia de sus contratos) para efectos de identificar sus funciones e individualizar sus responsabilidades, según les corresponda.
- 2.25 En ese sentido, de acuerdo al referido precedente, en caso que se impute la falta de negligencia en el desempeño de funciones a un servidor, corresponderá a la Secretaría Técnica y a las autoridades del PAD observar las reglas establecidas en el referido precedente del Tribunal del Servicio Civil, para efectos de salvaguardar los principios de tipicidad y debido procedimiento.

III. Conclusiones

- 3.1 En el marco del régimen disciplinario de la LSC, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94º de la LSC, el artículo 97º de su reglamento y el artículo 10º 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 2.9 del presente informe técnico.



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 de la Universalización de la Salud"

- 3.2 Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.3 La toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, debe ser acreditada materialmente (de manera documental), para efectos de identificar la fecha cierta para el inicio del cómputo del plazo prescripción. Resulta oportuno precisar que dicha toma de conocimiento se configura respecto del documento (denuncia o reporte) que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, mas no con otro documento que contenga un trámite distinto al tema de deslinde de responsabilidades.
- 3.4 En el marco del precedente administrativo de observancia obligatoria contenida en la Resolución de Sala Plena N° 01-2019-SERVIR/TSC, en caso que se impute la falta de negligencia en el desempeño de funciones a un servidor, corresponderá a la Secretaría Técnica y a las autoridades del PAD observar las reglas establecidas en el referido precedente del Tribunal del Servicio Civil, para efectos de salvaguardar los principios de tipicidad y debido procedimiento.
- 3.5 La imputación de la falta de negligencia funcional se encuentra vinculada a las funciones que, en específico, realiza el servidor. De este modo, se colige que las funciones generales asignadas a las áreas u órganos de la entidad son reasignadas a sus respectivos servidores (a través de los cargos obrantes en los instrumentos de gestión o mediante los términos de referencia de sus contratos) para efectos de identificar sus funciones e individualizar sus responsabilidades, según les corresponda.

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\2020

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: WPSGXAXA