



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

INFORME TÉCNICO N° 2004-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Oficio N° 128-2018-JUS/OGRRHH-ST

Fecha : Lima, 20 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante documento de la referencia, el Secretario Técnico de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) Teniendo en consideración que el órgano instructor es quien debe proponer al órgano sancionador los días exactos de sanción por suspensión sin goce de remuneraciones, ¿en qué momento se debe efectuar dicha propuesta? ¿en la resolución o documento a través del cual se dispone el inicio del respectivo procedimiento? ¿o en el Informe del órgano Instructor al órgano Sancionador?
- b) En aquellos casos que se haya iniciado el procedimiento administrativo disciplinario y propuesto la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones ¿es posible que el órgano sancionador imponga un número de días de suspensión mayor al propuesto por el órgano instructor?
- c) En aquellos casos que se declare la nulidad de la resolución que resolvió el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ¿se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción al inicio del procedimiento? ¿o se debe computar el plazo de prescripción sin que haya existido suspensión alguna?
- d) En aquellos casos en que la presunta falta se haya cometido antes del 14 de septiembre del 2014 y los hechos materia de la misma se encuentren tipificadas en el artículo 259 del TUO de la Ley N° 27444, ¿corresponde la aplicación de las sanciones del referido TUO o la de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- e) ¿Se debe aceptar y valorar los descargos presentados fuera de plazo pero antes de la emisión del Informe del órgano instructor al órgano sancionador?
- f) ¿Se debe programar el informe oral, a pesar que el pedido fue presentado fuera del plazo pero antes de la emisión de la resolución o documento que pone fin al procedimiento?
- g) ¿Existe un límite para las prórrogas y reprogramaciones de las actuaciones que se deben llevar a cabo en el marco de todo procedimiento administrativo disciplinario (descargos, informe oral, entre otros)?
- h) ¿Existe un plazo mínimo y máximo de prórroga que se puede otorgar al servidor procesado para que efectúe sus descargos?
- i) ¿Se puede llevar a cabo el informe oral a través de videoconferencia u otro medio tecnológico de similares características en los supuestos en que los servidores se encuentren en provincia?
- j) ¿Afecta el principio de tipicidad u otra garantía del debido procedimiento, cuando se concuerda una transgresión a algún principio o deber de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función Pública, con las funciones y obligaciones establecidas en el ROF, MOF o Directivas (control de asistencia, permanencia de personal, entre otros)?, ¿Resulta válido tipificar la falta con la transgresión a algún principio o deber de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética y la Función





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Pública, y desarrollar la conducta citando las funciones y obligaciones establecidas en el ROF, MOF, o Directivas (control de asistencia, permanencia de personal, entre otros)?

- k) ¿La aplicación de la Ley N° 27815, Ley del Código Ética y la Función Pública, resulta ser de manera supletoria sólo para aquellos casos que la conducta que podría configurar una falta administrativa de carácter disciplinario no se enmarca en las conductas reguladas como faltas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM?
- l) ¿Las faltas administrativas de carácter disciplinario reguladas en el RIT o RIS de las entidades les resultan aplicables el procedimiento y las sanciones establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, o se puede aplicar el procedimiento y las sanciones establecidas en el RIT o RIS de la entidad?
- m) ¿Las faltas administrativas de carácter disciplinarias reguladas en el RIT o RIS de la entidad solo pueden configurarse como faltas leves o también graves?
- n) Si un trabajador pertenece contractualmente a un órgano o unidad orgánica de una entidad y es rotado a otro órgano en el cual comete una infracción, ¿quién constituye el superior inmediato para efectos de determinar las autoridades del respectivo procedimiento administrativo disciplinario? En caso se haya dado el desplazamiento del servidor pero no haya documento que lo acredite, salvo documentación como informes, memos, oficios, entre otros, ¿sería el mismo superior inmediato que en el supuesto en el cual exista documento que acredite el desplazamiento? En caso de existir documento que acredite la rotación, pero no se haya especificado las funciones a cumplir, ¿se puede iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o habría imposibilidad por ausencia de funciones afectándose con su correlativa vulneración al principio de tipicidad?
- o) Si en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario, este se inicia por infracción a la Ley N° 27815, Ley del Código Ética y la Función Pública, por haber mantenido una relación laboral a sabiendas que se presentó documentación falsa para cumplir el perfil del cargo que se ocupa, pero se sanciona por presentar documentación inexacta, ¿se estaría incurriendo en una vulneración al debido procedimiento por cambiar los hechos que sustentan la infracción?
- p) En el marco de lo indicado en el numeral 58 de la Resolución N° 260-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, se determina que la supervisión de manera absoluta por parte de un superior respecto de sus subordinados, resulta ser desproporcionado o impracticable. En ese sentido, ¿de determinarse que la supervisión resulta ser impracticable conforme se indicó precedentemente se configuraría un eximente de responsabilidad?
- q) En el marco de lo indicado en el numeral 58 de la Resolución N° 260-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala, se determina la notificación de la resolución o documento que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, sin adjuntar los antecedentes que dieron lugar al mismo, da por iniciado el procedimiento en cuestión y por lo tanto se inicia el cómputo de la prescripción del procedimiento, en ese supuesto, ¿se tiene por iniciado también el cómputo del plazo para que el procesado presente sus descargos o éste se debe computar desde que se le haya notificado los antecedentes que le dieron lugar en estricta salvaguarda a su derecho de defensa?
- r) Si un informe del órgano de control llega al funcionario público a cargo de la entidad, cuando los hechos materia del mismo han suscitado hace más de tres (03) años. ¿Corresponde que se declare la prescripción para el inicio del respectivo procedimiento administrativo disciplinario por haber transcurrido más de tres (03) años desde la fecha de ocurrencia de los hechos materia de análisis?
- s) Si un informe del órgano de control llega al funcionario público a cargo de la entidad y en dicho informe se determina que ciertas observaciones configuran como faltas graves, motivo por el cual la autoridad competente para el deslinde de las mismas es la Contraloría General de la República. Sin embargo luego del trámite correspondiente el tribunal de la contraloría determina que dichas faltas configuran como leves y por ende es devuelto a la entidad, pero para dicho periodo de tiempo ha transcurrido más de un año desde que el funcionario público a cargo de la entidad tomó





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

conocimiento del mencionado informe de control; en tal sentido, ¿corresponde que se declare la prescripción para el inicio del respectivo procedimiento administrativo de carácter disciplinario? Caso contrario, ¿cómo y desde cuando se contabilizaría los plazos de prescripción?

- t) En el supuesto que los miembros del Consejo del Notariado (que según el artículo 141 del Decreto Legislativo N° 1049 está conformado por varios funcionarios de distintas entidades), cometan una falta en el ejercicio de sus funciones, ¿quiénes deberán actuar como autoridades en el respectivo procedimiento administrativo de carácter disciplinario?
- u) Consideran la conclusión 3.3 del Informe Técnico N° 756-2017-SEFVIR/GPGSC, en el caso de una contratación de personal bajo el régimen FAG o PAC, quien a su vez de manera adicional ejerza un cargo y funciones establecidos en una norma legal, pero no sea un cargo o puesto establecido en los instrumentos de gestión de la entidad, ¿corresponde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en caso se determina la comisión de alguna falta?, ¿o por no encontrarse ejerciendo funciones de un cargo de un instrumento de gestión debe entenderse que no ejerce función pública?
- v) Considerando la conclusión 3.4 del Informe Técnico N° 783-2015-SERVIR/GPGSC, en caso que un defensor público incurra en la comisión de una falta que no se encuentre regulada en la Ley N° 29360, Ley del Servicio de Defensa Pública, ¿corresponde aplicar las faltas, sanciones y procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?
- w) La aplicación de la causal de extinción del Contrato Administrativo de Servicios regulada en el literal f) del artículo 10 del Decreto legislativo N° 1057 – CAS, ¿genera responsabilidad administrativa de carácter disciplinario?, o ¿no genera responsabilidad alguna debido a que cuenta con sustento legal como causal válida de extinción del referido contrato y tampoco se dispone la existencia de responsabilidad por su aplicación?
- x) Debido a la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ¿el procedimiento para aplicar válidamente el supuesto de extinción del contrato administrativo de servicios concebido en el literal f) del artículo 13° del reglamento del Decreto Legislativo N° 1057-CAS, es aquel regulado en su inciso 13.3 o debe aplicarse el de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Siendo SERVIR un órgano 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 por cada Entidad.
- 2.2 En ese sentido, debe precisarse que las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.

Delimitación de la consulta

- 2.3 En atención a lo señalado, no corresponde a SERVIR, a través de una opinión técnica como la presente, pronunciarse respecto a casos concretos como el planteado por el consultante; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre el procedimiento del Proceso Administrativo Disciplinario

- 2.4 Con respecto a la primera consulta, debemos indicar que el artículo 114 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹ (en adelante RGLSC) en su inciso e) establece que el informe que deberá remitir el órgano instructor al órgano sancionador debe contener la recomendación de la sanción aplicable, de ser el caso.

No obstante, debe tenerse presente que de emitirse el acto de inicio con la precisión de la cantidad de días de suspensión que correspondería, en el pronunciamiento final en caso se determinara la existencia de responsabilidad, no se podrá imponer suspensión por una cantidad de días superior a la señalada en el acto de inicio.

- 2.5 Asimismo, y respondiendo a la consulta b), el último párrafo del artículo 114 del RGLSC prescribe que el órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan. No obstante, debemos advertir que dicho apartamiento no significa que el órgano sancionador pueda imponer una suspensión por una cantidad de días superior a la señalada por el órgano instructor.

- 2.6 Con respecto a la consulta c), debemos señalar que en el caso que la autoridad competente que conoce y resuelve los recursos de apelación en materia disciplinaria declare la nulidad del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento².

- 2.7 Con respecto a la consulta d), nos remitimos a lo dispuesto en el numeral 4.2 del Informe Técnico Vinculante N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se acordó lo siguiente:

"4.2 A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM."

- 2.8 Sobre la consulta e) referida a la posibilidad de evaluar documentos de descargos presentados fuera del plazo, debemos remitirnos a lo señalado en el último párrafo del artículo 111 en el cual se establece que: *"Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto."*

No obstante ello, debemos recordar que los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG)³, constituyen garantías mínimas del procedimiento administrativo; en ese sentido, en virtud al principio de verdad material⁴, el cual establece que: *"la autoridad administrativa competente deberá verificar*

¹ Aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

² Numeral 3.2 del Informe Técnico N° 132-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

³ Aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

⁴ Consagrado en el inciso 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas", no existe impedimento para que la entidad pueda valorar la nueva documentación presentada, de considerarlo pertinente.

- 2.9 Sobre la reprogramación del informe oral presentado fuera de plazo por el servidor, debemos indicar que el artículo 112 del RGLSC, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC⁵, los servidores tiene un plazo para solicitar el derecho al informe oral. De igual manera, también existen plazos para las actuaciones que se susciten durante el Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante PAD).
- 2.10 Debemos precisar que las reprogramaciones que los servidores soliciten por no poder cumplir con los plazos señalados, deberán ser evaluadas por el órgano instructor, quien evaluará la solicitud adoptando el principio de razonabilidad, y así conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Por el principio de razonabilidad, el órgano instructor debe adaptándose a los límites de su facultad y al fin público de la potestad disciplinaria del Estado evaluar en cada situación particular el plazo razonable – aquel estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido - según la justificación objetiva aportada por el servidor solicitante⁶; en concordancia con los principios de economía y buena fe procesal.
- 2.11 Con respecto a la consulta i), debemos indicar que resulta factible el empleo de medios tecnológicos que coadyuven a la decisión de las autoridades administrativas, en virtud a los principios del procedimiento administrativo, como el principio de informalismo, contenido en el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, el cual señala que: *"Las normas de procedimiento deben ser interpretadas en forma favorable a la admisión y decisión final de las pretensiones de los administrados, de modo que sus derechos e intereses no sean afectados por la exigencia de aspectos formales que puedan ser subsanados dentro del procedimiento, siempre que dicha excusa no afecte derechos de terceros o el interés público."*
- Asimismo, debemos señalar que en virtud de garantizar el derecho de defensa del servidor, es válido el uso de medios electrónicos cuando las circunstancias lo hagan necesario, debiendo existir una constatación del acto.
- 2.12 Con respecto, a la consulta j), debemos indicar que el principio de tipicidad se encuentra regulado en el numera 4 del artículo 248 del TUO de la LPAG, en el cual se señala que: *"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 reglamentaria."*

- 2.13 En esa línea, debemos indicar que no existe transgresión al principio de tipicidad al emplear el código de ética conjuntamente con un documento de gestión que contemple obligaciones o funciones del servidor, ello en tanto los documentos de gestión no contienen infracciones, sino que constituyen herramientas que dan sustento a las faltas contenidas en el Código de Ética.

⁵ Anexo 2 Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil."

⁶ Numeral 3.1 del Informe Técnico N° 2122-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).



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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.14 Con respecto a la consulta k), debemos indicar que las infracciones contenidas en el código de ética no son de aplicación supletoria en defecto de la Ley del Servicio Civil, las infracciones contenidas en cada cuerpo normativo guardan independencia entre sí y pueden ser aplicadas para cada caso en concreto.

Sin perjuicio de ello, es relevante señalar que de acuerdo a la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la LSC, se encuentra prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.

- 2.15 Con respecto a las consultas l) y m), debemos indicar que el procedimiento administrativo disciplinario regulado en la LSC, es de aplicación inmediata (desde día siguiente de su publicación) a todos servidores bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728⁷; por tanto, las faltas contenidas en el RIS o RIT de una entidad deberán ceñirse al procedimiento y sanciones estipuladas en la LSC.

- 2.16 Asimismo, debemos indicar que las faltas graves (que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución) se encuentran estipuladas en el artículo 85 de la LSC, por lo que la autoridad administrativa deberá calificar la gravedad de la falta en tanto esta pueda subsumirse a señaladas en el citado artículo.

Por su parte, debemos indicar que el listado de faltas contenidas en el RIS o RIT de una entidad, son de naturaleza leve, conforme a lo indicado en los artículos 98⁸ y 129⁹ del Reglamento General de la LSC.

- 2.17 Con respecto a la consulta n), en principio, cabe precisar que toda actuación de las entidades públicas deben realizarse conforme al principio de legalidad, y por lo tanto, acorde a la Constitución Política del Perú, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. En ese sentido, todo acto de desplazamiento debe efectuarse bajo los parámetros establecidos por los dispositivos legales que lo regulen, caso contrario, la entidad deberá efectuar es deslinde de responsabilidades correspondientes.

- 2.18 Ahora bien, según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2010-SERVIR-PE, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de la entidad.

⁷ Conforme así lo dispone la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC.

⁸ 98.1 La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente.

⁹ Todas las entidades públicas están obligadas a contar con un único Reglamento Interno de los Servidores Civiles -RIS. Dicho documento tiene como finalidad establecer condiciones en las cuales debe desarrollarse el servicio civil en la entidad, señalando los derechos y obligaciones del servidor civil y la entidad pública, así como las sanciones en caso de incumplimiento. El Reglamento Interno del Servicio Civil contiene las siguientes disposiciones como mínimo:

(...)

j) El listado de faltas que acarree la sanción de amonestación conforme al régimen disciplinario establecido en la ley y en el presente 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 de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.19 Asimismo, el numeral 5.4 de la citada directiva, refiere que en caso un servidor sea desplazado a otra unidad orgánica de la misma entidad, y durante la prestación del servicio comerte una falta, el superior jerárquico será él del área donde el servidor infractor cometió la falta, y teniendo en cuenta el tipo de sanción a imponer. Corresponde a la entidad determinar la falta en la cual ha incurrido el servidor según el cargo que ocupa conforme a los instrumentos de gestión.
- 2.20 Sobre la consulta o), previamente debemos reiterar que el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la LSC es aplicable solo a las personas que tengan la condición de servidores civiles, con prescindencia del régimen laboral al cual pertenezcan (Decretos Legislativos N° 728, 276 o 1057), por tanto, no se puede iniciar un PAD a un servidor por haber cometido una falta cuando era postulante a un cargo público (al no tener la condición de servidor). Sin perjuicio de ello, el servidor que haya presentado pruebas falsas para acceder al cargo público que ocupa, es pasible de imputarle como falta el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral; en ese contexto se debe entender que el presunto infractor ya tenía la condición de servidor civil; por lo que se debe aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la LSC y su Reglamento General.
- 2.21 Ahora bien, atendiendo a la consulta, es preciso indicar que una vez iniciado el PAD (y durante el mismo), la falta imputada al servidor no puede ser variada a otra en tanto se estaría afectando el principio del debido procedimiento y el derecho de defensa del imputado, consagrados en el TUO de la LPAG¹⁰.
- 2.22 Con respecto a la consultas p y q) debemos precisar que las resoluciones que emite el Tribunal del Servicio Civil (en adelante TSC) resuelven casos particulares y el análisis de estos se efectúa caso por caso; no obstante, sus precedentes con carácter vinculante son de observancia obligatoria.
- 2.23 Por otro lado, debemos precisar que el inicio del PAD se da con la notificación al servidor de la imputación de las faltas, con lo cual se inicia el cómputo del plazo del procedimiento. En el supuesto que la notificación del documento que imputa la falta al servidor no contenga los antecedentes que dan lugar al PAD, ello no interrumpe el inicio del plazo, toda vez que esta se inició con la notificación del PAD. Sin perjuicio de ello y para no afectar el derecho de defensa del servidor, la autoridad correspondiente deberá subsanar el error y otorgar un nuevo plazo para que el servidor realice sus descargos a partir del momento en que se le facilite los antecedentes.
- 2.24 Sobre la consulta r), nos remitimos a lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, en la cual se establece que la competencia para iniciar PAD contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta. Para mayor abundamiento, recomendamos revisar para mayor detalle, el Informe Técnico N° 1896-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en cuyo contenido 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.

¹⁰ artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

3.2 Por lo tanto, desde que el funcionario que conduce la entidad toma conocimiento del informe de control, la entidad tendrá un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario si es que no han transcurrido tres (3) años desde la comisión de la presunta falta; dicho criterio es aplicable también a los casos de denuncias derivadas de informes de control.

Así pues, si el hecho irregular se hubiera cometido en febrero del año 2016, y el informe de control que identificara el referido hecho irregular hubiera sido remitido al titular de la entidad recién en junio de 2019, a esa fecha ya no resultaba posible la instauración del PAD, toda vez que el plazo de tres (3) años para el inicio del PAD desde ocurridos los hechos habría prescrito en febrero del año 2019.

Sin embargo, en el mismo caso, si el informe de control hubiera sido recibido en enero del año 2019, la entidad tendría plazo para iniciar el PAD hasta enero del año 2020, pues a la fecha de recibido el referido informe aún no había transcurrido el plazo de 3 años desde la comisión del hecho."

- 2.25 Sobre la consulta s), nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1888-2019-SERVIR/GPGSC (Disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en cuyo contenido se indicó lo siguiente:

"2.15 Consecuentemente, extrapolando al caso que nos ocupa la misma lógica argumentativa que sustentó el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil en la resolución antes reseñada, teniendo en cuenta que en la primera oportunidad en que la CGR remitió el informe de control al Titular de la entidad esta no contaba con la posibilidad de desplegar su potestad disciplinaria por disposición expresa de la propia CGR, dicha oportunidad no puede ser tomada en cuenta para el inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, pues la entidad se encontraba materialmente impedida de iniciarlo.

Por lo tanto, en dichos casos, el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD deberá iniciar cuando el Titular de la entidad recibe por segunda vez el informe de control por parte de la CGR para el deslinde de las responsabilidades a que hubiera lugar."

- 2.26 Respecto a la consulta t) debemos indicar que el Decreto Legislativo N° 1049, decreto legislativo del Notariado, regula su propio procedimiento administrativo disciplinario, conforme al Título IV del citado cuerpo normativo, sobre la vigilancia del notariado, en cuyo artículo 147 se prescribe lo siguiente:

"La disciplina del notariado es competencia del Consejo del Notariado y el Tribunal de Honor de los colegios de notarios. Contra las resoluciones del Tribunal de Honor de los colegios de notarios sólo procede recurso de apelación. Las resoluciones del Consejo del Notariado, agotan la vía administrativa."

Por tanto, el régimen disciplinario a aplicar a los miembros del Consejo del Notariado (lo cual incluye a las autoridades del procedimiento, entre otros aspectos), será el regulado en el título IV de la Ley N° 1049.

- 2.27 Con respecto a la consulta u), nos remitimos al Informe Técnico N° 584-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

"Los profesionales contratados con cargo al Fondo de Apoyo Gerencial (en adelante FAG) que prestan servicios para el Estado mediante contratos de locación de servicios para desempeñar encargos específicos, de manera autónoma y que no ocupan una plaza en el Cuadro para Asignación de Personal (CAP), no les resulta aplicable el régimen disciplinario regulado en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, toda vez que, conforme a lo indicado en el Informe Legal N° 262-2010-SERVIR/GG-OAJ, no ejercen función pública. Por tanto, ante cualquier incumplimiento cometido por estos servidores, corresponde aplicar lo establecido en las cláusulas contractuales suscrito entre las partes, debiéndose ceñir a lo dispuesto en las normas del Código Civil."

Asimismo, el Informe Técnico N° 649-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), el cual ratificamos y en cuyo contenido se concluyó lo siguiente:

"3.1 En principio, el régimen disciplinario de la LSC y en su Reglamento no es de aplicación para el contratado por locación de servicios debido a que en el ámbito de aplicación del referido régimen no se ha contemplado a dicho personal."

3.2 No obstante, con la modificatoria del numeral 5 del Anexo I de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092 -2016 -SERVIR /PE a la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", los profesionales contratados por FAG y PAC que ocupan una plaza en el CAP, ejercen función pública; por lo que les resulta aplicable el régimen disciplinario regulado en la LSC."

Teniendo en cuenta los criterios expuestos en los informes señalados, corresponderá a la entidad evaluar si el PAF O PAC ejerce función pública¹¹.

- 2.28 Con respecto a la consulta v), debemos reiterar lo indicado en el numeral 3.4 del informe Técnico N° 783-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se prescribe que la LSC será de aplicación supletoria a lo que no regule la Ley N° 26872, Ley del Servicio de Defensa Pública (en adelante LSDP) y su reglamento.
- 2.29 La referida aplicación supletoria, no supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras o instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la Ley N° 30057, y que no se encontraran en las leyes especiales, sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicho régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento.
- 2.30 Sobre la consulta w) debemos indicar que las causales establecidas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1037 son causales válidas de extinción del contrato administrativo de servicios; por tal motivo, la causal establecida en el inciso f) del citado artículo, sobre la resolución arbitraria o injustificada del contrato, no genera responsabilidad alguna sobre la autoridad que la emplee.
- 2.31 Finalmente, con respecto a la última consulta formulada, debemos indicar que SERVIR ya ha tenido oportunidad de pronunciarse a través del Informe técnico N° 1361-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

¹¹ Para mayor abundamiento sobre la definición de función pública, recomendamos revisar para mayor detalle el Informe Técnico N° 542-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), numerales 2.4 a 2.8.





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

"3.1 Los supuestos de resolución unilateral del contrato de trabajo CAS establecidos en el inciso f) del numeral 13.1, del Reglamento del Decreto Legislativo 1057 son los siguientes:

- i) Por incumplimiento injustificado del servidor de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo;*
- ii) Por incumplimiento del servidor de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o*
- iii) La deficiencia del servidor en el cumplimiento de las tareas encomendadas.*

3.2 Para los supuestos advertidos en el literal f) del numeral 13.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que califican como causales de resolución unilateral del contrato CAS, se debe efectuar el procedimiento establecido en el numeral 13.2 del mencionado Reglamento, el cual ha sido desarrollado en el numeral 2.6 y siguientes del presente informe."

III. Conclusiones

- 3.1 Las consultas que absuelve SERVIR son aquellas referidas al sentido y alcance de la normativa sobre el 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.
- 3.2 En el caso que la autoridad competente que conoce y resuelve los recursos de apelación en materia disciplinara declare la nulidad del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento.
- 3.3 Las reprogramaciones que los servidores soliciten por no poder cumplir con los plazos señalados, deberán ser evaluadas por el órgano instructor, quien evaluará la solicitud adoptando el principio de razonabilidad, y así conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Por el principio de razonabilidad, el órgano instructor debe adaptándose a los límites de su facultad y al fin público de la potestad disciplinaria del Estado evaluar en cada situación particular el plazo razonable – aquel estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido – según la justificación objetiva aportada por el servidor solicitante, en concordancia con los principios de economía y buena fe procesal.
- 3.4 Resulta factible el empleo de medios tecnológicos que coadyuven a la decisión de las autoridades administrativas, en virtud a los principios del procedimiento administrativo, como el principio de informalismo, contenido en el numeral 1.6 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General. Asimismo, debemos señalar que en virtud de garantizar el derecho de defensa del servidor, es válido el uso de medios electrónicos cuando las circunstancias lo hagan necesario, debiendo existir una constatación del acto
- 3.5 Una vez iniciado el PAD (y durante el mismo), la falta imputada al servidor no puede ser variada a otra en tanto se estaría afectando el principio del debido procedimiento y el derecho de defensa del imputado, consagrados en el TUO de la LPAG.
- 3.6 El inicio del PAD se da con la notificación al servidor de la imputación de las faltas, con lo cual se inicia el cómputo del plazo del procedimiento. En el supuesto que la notificación del documento que





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 Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

imputa la falta al servidor no contenga los antecedentes que dan lugar al PAD, ello no interrumpe el inicio del plazo, toda vez que esta se inició con la notificación del PAD. Sin perjuicio de ello y para no afectar el derecho de defensa del servidor, la autoridad correspondiente deberá subsanar el error y otorgar un nuevo plazo para que el servidor realice sus descargos a partir del momento en que se le facilite los antecedentes.

- 3.7 La referida aplicación supletoria, no supone la posibilidad de trasladar y/o aplicar todas las figuras o instituciones jurídicas que hubieran sido reguladas en la Ley N°30057, y que no se encontraran en las leyes especiales, sino únicamente de aquellas que fueran congruentes con la naturaleza del procedimiento disciplinario establecido para dicho régimen especial y cuya aplicación fuera indispensable para salvaguardar el respeto al debido procedimiento.
- 3.8 Las causales establecidas en el artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1057 son causales válidas de extinción del contrato administrativo de servicios; por tal motivo, la causal establecida en el inciso f) del citado artículo, sobre la resolución arbitraria o injustificada del contrato, no genera responsabilidad alguna sobre la autoridad que la emplee.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

