



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° 600 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Procedimiento administrativo disciplinario y otros

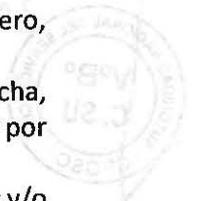
Referencia : Oficio N° 005-2019-MPHCO-GRH-STPAD

Fecha : Lima, 01 ABR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Provincial de Huánuco consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Un personal reincorporado bajo la modalidad del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 de una Institución "X", puede solicitar licencia sin goce para ocupar el puesto de Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario en una Institución "Y"?
- b) ¿Es válido la designación de la Secretaria Técnica del PAD mediante resolución de Alcaldía? De ser negativa la respuesta, ¿qué sucedería con los actos emitidos por la Secretaría Técnica del PAD?
- c) ¿Quién es la autoridad competente para declarar nulo los actos, emitidos por la Secretaría Técnica del PAD, quien fue designada por el Alcalde? ¿La nulidad es total o parcial?
- d) ¿De retrotraer los procesos iniciados por la Secretaría Técnica del PAD, hasta que etapa se podría retrotraer? ¿Qué sucedería con las sanciones emitidas con suspensión y destitución? ¿Qué sucedería con el plazo prescriptorio?
- e) Si la designación de la Secretaria Técnica del PAD hecha por el Alcalde se corrigiera con una Resolución de designación por el Gerente Municipal, ¿se podría validar los actos emitidos por la Secretaría Técnica del PAD designada por el Alcalde?
- f) Si a la Secretaria Técnica del PAD se le designó como Gerente de Recursos Humanos y a la vez es parte de la comisión evaluadora del concurso CAS y se da el caso que uno de sus anteriores asistentes (anteriormente fue su subordinada) resulta ganadora como Secretaria Técnica del PAD, ¿es válido este concurso en el extremo de la nueva ganadora – Secretaria Técnica del PAD? De no ser válido, ¿qué pasaría con los actos emitidos por la nueva STPAD?
- g) Si el asistente de la Secretaría Técnica del PAD fuese un personal en la modalidad de tercero, ¿tienen validez los informes de precalificación u otros documentos emitidos por este?
- h) ¿Cómo repercute el hecho de que existe dos resoluciones con el mismo número y misma fecha, uno de ellos designa a la Secretaria Técnica del PAD y la otra resolución dirigida a otro servidor por tema distinto, no teniendo relación uno del otro, más que el mismo número?
¿Qué sucede con las denuncias formuladas contra los exservidores como funcionarios públicos y/o CAS a quienes se les venció el contrato CAS y no se les fue renovado no teniendo domicilio determinado para las notificaciones?
- j) Si el servidor fue destituido, pero después de 11 meses recibimos otra denuncia por otro hecho, ¿procede apertura de investigación, a sabiendas que la sanción a imponerse por la nueva falta es solo una amonestación escrita?





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- k) Se notifica al investigado con la resolución gerencial de apertura de proceso, juntamente con todos los actuados; sin embargo, el investigado solicita una copia de cualquier documento (ya notificado), ¿cabe la posibilidad de cobrarle por las copias que solicita por segunda vez?
- l) ¿La prescripción es de parte o de oficio?
- m) ¿Dónde o cómo se considera a la Secretaría Técnica del PAD dentro del organigrama de una institución?
- n) ¿Cómo está considerada la Secretaria Técnica del PAD: Jefe, responsable de área, responsable de Oficina u otro?
- o) ¿En qué etapa del proceso puede el investigado presentar documentos?
- p) ¿Qué sucede si el investigado presenta documentos tras documentos, sin respetar las etapas del procedimiento? ¿Cuándo y en qué etapa se le debe responder?

II. Análisis

Competencias de SERVIR

- 2.1 SERVIR es 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 que adopte cada Entidad.
- 2.2 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 lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a las materias consultadas.

Sobre la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares en la carrera administrativa

- 2.4 En relación con la consulta a), SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto en el Informe Técnico N° 141-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.2 En ese sentido, corresponde remitirnos a la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares contempladas en el artículo 115° del Reglamento de la Carrera Administrativa, la cual puede ser otorgada hasta por noventa (90) días, en un periodo no mayor de un (1) año, de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio.

3.3 Por lo tanto, en el régimen del Decreto Legislativo N° 276, la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares es concedida al servidor de carrera o contratado hasta por un máximo de noventa (90) días calendarios, en un periodo no mayor de un (1) año."





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.5 En ese sentido, resulta posible que un servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 solicite licencia sin goce de remuneraciones en su entidad de origen a fin de asumir como Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en otra; sin embargo, esta licencia se sujeta a los límites señalados en el acápite anterior.

Sobre la designación del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios en los Gobiernos Locales

- 2.6 En relación con la consulta b), SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto anteriormente en el Informe Técnico N° 1466-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.2 De acuerdo al artículo 92° de la LSC, concordante con el artículo 94° de su Reglamento el Secretario Técnico del PAD es designado mediante resolución del titular de la entidad y puede ser un servidor civil de la entidad que desempeñe ese cargo de manera específica o en adición a sus funciones.

3.3 Para efectos del SAGRH se entiende por titular de la entidad a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, siendo que en el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal.

3.4 El Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución N° 01603-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala ha concluido que la tramitación del PAD por parte de una Secretaría Técnica designada por autoridad distinta al titular de la entidad, deviene en una transgresión al Principio de Legalidad que acarrea la nulidad del procedimiento.

Consecuentemente, en el contexto de un Gobierno Local, la tramitación de un PAD por parte de una Secretaría Técnica designada por una autoridad distinta al Gerente Municipal constituye un vicio que acarrea la nulidad del PAD."

Sobre la autoridad competente para declarar la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.7 En relación con la consulta c), SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto anteriormente en el Informe Técnico N° 1659-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluyó lo siguiente:

"3.2 De acuerdo con el TUO de la LPAG, la nulidad de oficio es conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto administrativo, salvo que se trate de un acto emitida por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, en cuyo caso la nulidad será declarada por resolución del mismo funcionario.

3.3 A partir del 01 de julio del 2016, la competencia del Tribunal del Servicio Civil para resolver recursos de apelación (materia disciplinaria) de entidades del gobierno regional y local ha sido recientemente implementada. Dicha competencia ha sido comunicada el día 01 de julio de 2016 a través del Diario Oficial El Peruano. En tal sentido, los recursos de apelación presentado a la





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

*entidad hasta el 30 de junio del 2016 en materia de régimen disciplinario que provengan del Gobierno Regional y Local deberán ser resueltos por la propia entidad, de acuerdo a las reglas del TUO de la LPAG."*¹

Sobre el plazo de prescripción ante la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.8 En relación con la consulta d), SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse anteriormente en el Informe Técnico N° 1540-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual concluyó lo siguiente:

"3.1 El marco normativo de la LSC prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción.

3.2 La suspensión del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento, prevista en el segundo párrafo del inciso 250.2 del artículo 250° del TUO de la LPAG, es de aplicación supletoria a los procedimientos administrativos disciplinarios sujetos a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

3.3 Al declararse la nulidad de un acto en el PAD debe iniciarse o reiniciarse nuevamente el procedimiento desde la etapa en la que se generó el vicio de la nulidad, teniendo en cuenta las observaciones señaladas en la resolución que declara la nulidad así como los plazos de prescripción.

*3.4 En el caso que la autoridad competente declara la nulidad de un acto administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario, el cómputo del plazo de prescripción deberá reanudarse desde el día siguiente en que se notificó la resolución que declara la nulidad."*²

- 2.9 Asimismo, respecto a la consulta l), debemos señalar que el numeral 3 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la LSC), dispone que la prescripción será declarada por el Titular de la Entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

Sobre la abstención en el Comité de Selección de un proceso de selección

- 2.10 En relación con la consulta f), considerando que el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, ni su reglamento, han regulado específicamente la figura del comité o comisión de selección para la ejecución de concursos públicos de méritos, corresponderá a cada entidad emitir los

¹ Al respecto, el artículo 11.2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, señala lo siguiente:

"11.2 La nulidad de oficio será conocida y declarada por la autoridad superior de quien dictó el acto. Si se tratara de un acto dictado por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad se declarará por resolución de la misma autoridad."

² Actualmente, segundo párrafo del artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

lineamientos, directivas y/o bases que consideren convenientes para la realización de los mismos.

- 2.11 Así, en caso algún integrante del comité o comisión de selección se encuentre en alguno de los supuestos contemplados por la entidad para su abstención, a través de las bases del concurso correspondiente, o en su defecto en los lineamientos y/o directivas que hayan emitido para la realización de dichos procesos, corresponderá que planee su abstención en los términos establecidos en dichos dispositivos y/o que los miembros suplentes lo reemplacen. De lo contrario, de no encontrarse regulado en ninguno de los dispositivos antes mencionados, deberá tener consideración lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de LPAG), cuyo artículo 99° señala las causales de abstención a las que se sujetan las autoridades que tiene facultad resolutoria, como es el caso de los integrantes de un comité o comisión de selección.
- 2.12 Así, a fin de garantizar la imparcialidad de los miembros del comité de selección al momento de evaluar a los postulantes, deberá tenerse en consideración las causales de abstención señaladas en los numerales 1, 4 y 5 del referido artículo 99. Por lo que, cuando un miembro del comité de selección se encuentre en una de dichas causales, este deberá actuar de acuerdo a lo establecido en el artículo 100° del TUO de la LPAG.

Sobre los contratos de locación de servicios

- 2.13 En relación con la consulta g), SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse al respecto en el Informe Técnico N° 174-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se señaló:

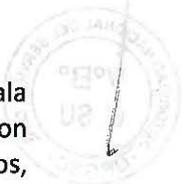
"2.3 De esta manera, un elemento característico de la naturaleza de las funciones asignadas al Secretario Técnico implica la realización de funciones esenciales y propias de la Administración Pública que coadyuvan al desarrollo de la potestad administrativa disciplinaria del Estado, lo cual implica necesariamente una vinculación directa con la Entidad para controlar la actuación del Secretario Técnico y determinar, de ser el caso, la responsabilidad administrativa disciplinaria del mismo.

Así el Secretario Técnico no puede encontrarse vinculado a la Entidad a través de una contrato de locación de servicios o servicios por terceros pues dichas modalidades de contratación son de naturaleza civil, y como tales, no son pasibles de responsabilidad administrativa disciplinaria."

Sobre rectificación de errores materiales o aritméticos

- 2.14 En relación con las consultas e) y h), el numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la LPAG señala que los errores materiales o aritméticos en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, ya sea de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión.

- 2.15 Así, si un error no es esencial, esto no afecta el sentido del acto administrativo, la propia autoridad que emitió el acto puede corregirlo, no siendo necesario que ese pedido sea de parte, ni que se derive el expediente al superior del órgano que emitió el acto.





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

- 2.16 Por otra parte, se encuentra proscrita cualquier rectificación de oficio que modifique la decisión final contenida en el acto; incluso si la autoridad competente identificara que el acto en cuestión ha incurrido en una causal de nulidad, no puede modificarse su contenido.
- 2.17 Las clases de error no esenciales señalados en el TUO de la LPAG se puede definir de la siguiente manera:
- Errores aritméticos: son errores en la consignación de números o la operación matemática o lógica de algunas unidades que no dejan lugar a dudas de que fue un error de consignación formal.
 - Errores materiales: son errores de tipeo del texto, que no cambia accidentalmente el sentido primigenio de la decisión contenida en el acto administrativo.

Sobre las sanciones a un exservidor

- 2.18 En relación con la consulta i), nos remitimos al Informe Técnico N° 1076-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó que sí resulta posible iniciar un PAD a una persona desvinculada de la administración pública por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo laboral con la entidad, siendo las reglas aplicables al procedimiento las correspondientes a un servidor (entre estas las sanciones aplicables, es decir, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución), debido a que la presunta conducta infractora se cometió en tal condición.
- 2.19 Así, es importante precisar que el numeral 5.5 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada se aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva), define el concepto "exservidores" como aquellas personas que no ejercen funciones públicas en ninguna entidad pública, bajo modalidad contractual alguna. Así, una persona será procesada como exservidor cuando haya tenido la condición de tal al momento de la comisión de la falta, para lo cual les será aplicable las faltas tipificadas en el artículo 262 del TUO de la LPAG. Mientras que si la falta fuera cometida durante la existencia de su vínculo laboral, corresponderá que se apliquen las faltas tipificadas y las sanciones aplicables según los artículos 85 y 88 de LSC, respectivamente.
- 2.20 Aunado a lo anterior, debe tenerse en consideración que la desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado como único empleador³ (Decretos Legislativos N° 728 y 1057 – CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso. Así, en el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecutividad (ejecución) de la misma.

³ Como es el caso de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N° 276.



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Sobre la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.21 En relación con la consulta j), de acuerdo al artículo 107° del Reglamento de la LSC: *"El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificación dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (...)"*.
- 2.22 Así, se advierte que las autoridades del PAD deben garantizar el adecuado emplazamiento del servidor en el PAD a efectos de que el mismo pueda ejercer su derecho de defensa; por tal motivo, deberán adoptar las medidas necesarias para la notificación efectiva de los actos procedimentales a que hubiera lugar, de acuerdo con las modalidades y orden de prelación establecido en el artículo 20 del TUO de la LPAG y según los criterios señalados para cada una en los artículos 21 al 23 del mismo cuerpo normativo.

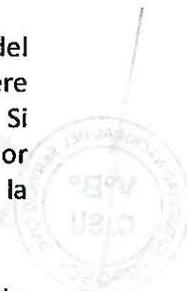
Sobre el derecho de defensa en el procedimiento administrativo disciplinario

- 2.23 En relación con la consulta k), el numeral 15 de la Directiva señala que la comunicación que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario deberá incluir la imputación de cargos correspondientes así como los documentos que sustenten los mismos, en aras de garantizar el ejercicio del derecho de defensa del servidor y principio de debido procedimiento.

Sin perjuicio de ello, es conveniente precisar que no corresponde a SERVIR pronunciarse sobre los costos y/o cobros posteriores que realizan las entidades en el marco de sus procedimientos internos.

- 2.24 Por otra parte, con respecto a las consultas o) y p), debe tenerse en cuenta que el segundo párrafo del inciso a) del artículo 106 del Reglamento establece que el servidor notificado con el acto de inicio del PAD tendrá el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos ante el Órgano Instructor, plazo que puede ser prorrogable. Dicha autoridad tiene el plazo máximo de quince (15) días hábiles para la emisión de su informe correspondiente.
- 2.25 Así, las autoridades del PAD deben observar los principios del procedimiento administrativo, tales como el debido procedimiento, el cual contiene el derecho a refutar los cargos imputados, como el de buena fe procedimental.
- 2.26 En ese sentido, si bien en aras de garantizar el derecho de defensa y debido procedimiento del PAD el servidor puede presentar sus descargos y ofrecer las pruebas que considere convenientes, el Órgano Instructor evalúa los mismos en tanto no haya emitido su informe. Si ya hubiera emitido el Informe de la fase instructiva, corresponderá al Órgano Sancionador analizar los escritos y pruebas presentados con posterioridad y pronunciarse sobre ellos en la resolución que pone fin al procedimiento.

- 2.27 Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo anterior, el régimen disciplinario de la LSC ha previsto la realización de un informe oral en la fase sancionadora del PAD, conforme a lo dispuesto por el artículo 112 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Así, la Directiva señala que una vez que el órgano instructor hubiera presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicar dicho informe al





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

servidor a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.

Sobre la dependencia de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario

2.28 En relación con las consulta m) y n), SERVIR ha tenido la oportunidad anteriormente para pronunciarse al respecto en el Informe Técnico N° 155-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se señaló lo siguiente:

"2.8 En suma, respecto a la consulta formulada, debe señalarse que la operatividad de las funciones del Secretario Técnico del PAD así como las del personal de apoyo de la Secretaría Técnica no dependen necesariamente de que estas hubieran sido consideradas en los instrumentos de gestión de la entidad para posteriormente ser cubiertas por personal nuevo, pues resulta posible que un servidor de la propia entidad (que ya se encuentra vinculado laboralmente a la misma) sea designado como Secretario Técnico o personal de apoyo a dicha secretaría.

(...)

2.11 En consecuencia, teniendo en cuenta que la contratación del Secretario Técnico y el personal de apoyo resulta posible a través del régimen del D.L. N° 1057 (CAS) sin que sea necesario que dichos cargos se encuentren en el CAP o en el ROF (pues derivan del Reglamento de la LSC), no resulta pertinente la creación de una nueva unidad orgánica bajo la denominación de Secretaría Técnica, más aún si la misma responde funcionalmente a la unidad de recursos humanos.

2.29 Sin perjuicio de ello, es importante recalcar que aunque el Secretario Técnico puede ser un servidor civil que no forma parte de la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, en el ejercicio de sus funciones reporta a esta. De ello se desprende que la Secretaría Técnica depende funcionalmente de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces. Esta dependencia obedece al rol que esta última posee para la gestión de los recursos humanos e implementación de los procesos y subsistemas del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, previsto en el Decreto Legislativo N° 1023.

2.30 En ese sentido, no es factible considerar a la Secretaría Técnica del PAD dentro del Organigrama Institucional, toda vez que esta no puede constituirse como una unidad orgánica ni tampoco la denominación de jefe o responsable u otra denominación similar y diferente a la de "Secretario Técnico", cuya denominación ha sido adjudicada así por la LSC.

III. Conclusiones

3.1. El tema sobre la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares en la carrera administrativa ha sido abordado en el Informe Técnico N° 141-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en todos sus extremos.

3.2. Un servidor bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 puede solicitar licencia sin goce de remuneraciones en su entidad de origen a fin de asumir como Secretario Técnico de





"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

Procedimientos Administrativos Disciplinarios en otra; sin embargo, esta licencia se sujeta a los límites descritos en el numeral 2.4 del presente informe.

- 3.3. El tema sobre la designación del Secretario Técnico del PAD en los Gobiernos Locales ha sido abordado en el Informe Técnico N° 1466-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.4. El tema sobre la autoridad competente para declarar la nulidad del PAD ha sido abordado en el Informe Técnico N° 1659-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.5. El Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes; ya que la Secretaría Técnica no constituye una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario.
- 3.6. El tema sobre el plazo de prescripción ante la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario ha sido abordado en el Informe Técnico N° 1540-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe); por lo cual, nos remitimos a lo señalado en el mismo y ratificamos en todos sus extremos.
- 3.7. Según el numeral 3 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la prescripción será declarada por el Titular de la Entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.
- 3.8. En caso algún integrante del comité o comisión de selección se encuentre en alguno de los supuestos contemplados por la entidad para su abstención, a través de las bases del concurso correspondiente, o en su defecto en los lineamiento y/o directivas que hayan emitido para la realización de dichos procesos, corresponderá que planee su abstención en los términos establecidos en dichos dispositivos y/o que los miembros suplentes lo reemplacen. De lo contrario, de no encontrarse regulado en ninguno de los dispositivos antes mencionados, deberá tener consideración lo dispuesto por el TUO de la LPAG, cuyo artículo 99° señala las causales de abstención a las que se sujetan las autoridades que tiene facultad resolutoria, como es el caso de los integrantes de un comité o comisión de selección.
- 3.9. El tema de los contratos de locación de servicios del personal de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario ha sido abordado en el Informe Técnico N° 174-2015-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en la cual se señaló que dado que la naturaleza de las funciones asignadas al Secretario Técnico implica la realización de funciones esenciales y propias de la Administración Pública que coadyuvan al desarrollo de la potestad administrativa disciplinaria del Estado, es necesario que este como los servidores civiles que colaboren con él se encuentren vinculados bajo un régimen laboral y no una contratación de naturaleza civil.
- 3.10. Resulta posible iniciar un PAD a una persona desvinculada de la administración pública por hechos ocurridos durante la vigencia de su vínculo laboral con la entidad, siendo las reglas aplicables al procedimiento las correspondientes a un servidor (entre estas las sanciones



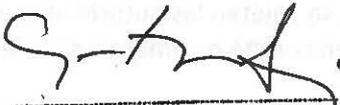


"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Lucha contra la Corrupción y la Impunidad"

aplicables, es decir, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución), debido a que la presunta conducta infractora se cometió en tal condición.

- 3.11. La desvinculación definitiva del personal sujeto a regímenes carentes de noción del Estado como único empleador⁴ (Decretos Legislativos N° 728 y 1057 – CAS) no afecta la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, mientras que la ejecutividad deberá ser analizada caso por caso.
- 3.12. El acto de inicio del procedimiento disciplinario debe ser notificado de acuerdo con las modalidades y orden de prelación establecido en el artículo 20 del TUO de la LPAG y según los criterios señalados para cada una en los artículos 21 al 23 del mismo cuerpo normativo.
- 3.13. El numeral 15 de la Directiva precisa que la comunicación que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario deberá incluir la imputación de cargos correspondientes así como los documentos que sustenten los mismos, en aras de garantizar el principio de debido procedimiento y el derecho de defensa del servidor.
- 3.14. En atención al derecho de defensa y debido procedimiento del PAD, el servidor notificado con el acto de inicio del PAD tendrá el plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos ante el Órgano Instructor, plazo que puede ser prorrogable, considerando que dicha autoridad tiene el plazo máximo de quince (15) días hábiles para la emisión de su informe correspondiente. Posteriormente, el servidor podrá solicitar la realización de un informe oral en la fase sancionadora del PAD, a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa, ya sea personalmente o a través de su abogado.
- 3.15. El tema de considerar a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios como una unidad orgánica ha sido abordado en el Informe Técnico N° 155-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe).

Atentamente,


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

CSL/abs/ljc

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

⁴ Como es el caso de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo N° 276.