



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 : Sobre la conducta reprochable en un procedimiento administrativo disciplinario y otros

Referencia : Oficio N° 368-2020-OP-HEJCU

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Personal del Hospital de Emergencias José Casimiro Ulloa formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a. ¿Corresponde iniciar procedimiento disciplinario a un servidor regulado bajo el régimen laboral N° 276, 728 o CAS que pese a encontrarse de licencia con goce de haber por pertenecer a un grupo de riesgo a consecuencia de la pandemia, se apersona a la entidad a realizar actividades de carácter social o sindical?
- b. ¿Corresponde iniciar procedimiento disciplinario a un servidor regulado bajo el régimen laboral N° 276, 728 o CAS que pese a encontrarse de licencia con goce de haber por pertenecer a un grupo de riesgo a consecuencia de la pandemia, se encuentra laborando de forma presencial para una entidad privada?
- c. ¿Corresponde iniciar procedimiento disciplinario a un servidor regulado bajo el régimen laboral N° 276 o CAS que pese a encontrarse fuera de la jornada laboral realiza comentarios en páginas de redes sociales (Facebook, Twitter) donde expresa palabras que cuestionan la honorabilidad y dignidad de otro servidor de la entidad?
- d. ¿Es posible considerar el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD en los casos de expedientes derivados de informes de control devueltos por la Contraloría General de la República, cuando el Órgano de Control informa al Titular de la entidad por "segunda vez" que se continúe con el deslinde de responsabilidad, pero no adjunta dicho informe de control, así como tampoco precisa las presuntas faltas incurridas por el servidor y/o funcionario?

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.

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: FUZW7JW



- 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.

Sobre la conducta reprochable en un procedimiento administrativo disciplinario

- 2.4 En principio, cabe indicar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014¹, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento².
- 2.5 Dichas disposiciones contemplan un conjunto de conductas que pueden ser atribuidas a los servidores y funcionarios públicos a título de faltas y que, en atención a su gravedad, pueden ser sancionadas con amonestación escrita³, suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo.
- 2.6 En tal sentido, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas de los servidores en el ejercicio de la función y, que las mismas se encuentren tipificadas como

¹ UNDÉCIMA.- *Del régimen disciplinario*

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

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

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

Disposiciones Complementarias Finales

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

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

Entidades

(...)

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

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

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



faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.

- 2.7 Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la Ley N° 27444):

"(...) 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." (Énfasis es nuestro).

- 2.8 Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.
- 2.9 En consecuencia, a efectos de establecer si alguna conducta de un servidor es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, deberá verificarse: i) que la misma se haya cometido en ejercicio de sus funciones y, ii) la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves⁴.

Dicha labor debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

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

- 2.10 Sobre este tema, corresponde remitirnos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001048-2020-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

"3.1 La "segunda comunicación" a que se hace referencia en la Resolución de Sala Plena N° 002- 2020-SERVIR/TSC no es otra cosa que una nueva remisión del informe de control por

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



parte de la autoridad competente de la CGR (la cual es determinada por la propia CGR) hacia el titular de la entidad pública. Dicho informe de control debe contener, como es evidente, la precisión de las presuntas faltas incurridas por el servidor y/o funcionario a efectos de que la Secretaría Técnica de la entidad pueda realizar la precalificación correspondiente.

3.2 A partir de la recepción de esta "segunda comunicación" por parte del titular de la entidad se inicia el computo del plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD a que se refiere el artículo 94° de la LSC concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° de su reglamento.

*3.3 Sin perjuicio de ello, 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 94° de la LSC.
(...)"*

- 2.11 Finalmente, cabe resaltar que los informes de control deben ser remitidos al titular de la entidad⁵. Dicho informe de control debe contener, como es evidente, la precisión de las presuntas faltas incurridas por el servidor y/o funcionario a efectos de que la Secretaría Técnica de la entidad pueda realizar la precalificación correspondiente.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR, siendo el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, no puede emitir opinión sobre el contenido y forma de ejecución de una resolución judicial por lo que cualquier pedido de aclaración sobre los alcances de esta debe ser formulado ante la autoridad que la haya expedido.
- 3.2 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), así como las de su Reglamento General (en adelante, el Reglamento), aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (previstos en el Libro I, Título VI) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 3.3 Conforme a lo establecido en la LSC y su reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario sanciona las conductas (acción u omisión) tipificadas como faltas, así como la contravención a las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios públicos.
- 3.4 A efectos de establecer si alguna conducta de un servidor es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un procedimiento administrativo disciplinario, deberá verificarse: i) que la misma se haya cometido en ejercicio de sus funciones y, ii) la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el

⁵ Artículo 5 de la Ley N° 27785 - Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República



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"

caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) -para el caso de las faltas leves⁶.

Dicha labor debe ser realizada por las propias entidades en cada caso concreto, no correspondiendo a SERVIR establecer si una determinada conducta se subsume en alguna falta específica.

- 3.5 Respecto al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, corresponde remitirnos a lo expuesto en el [Informe Técnico N° 001048-2020-SERVIR-GPGSC](#) (disponible en www.gob.pe/servir), cuyo contenido recomendamos revisar para mayor detalle.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ccg

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2020

⁶ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

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: FUZW7JW