



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Lima,

## **INFORME TÉCNICO N° -2024-SERVIR-GPGSC**

A : **BETTSY DIANA ROSAS ROSALES**  
Gerenta de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**  
Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre la autonomía de responsabilidades  
b) Sobre la notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario

Referencia : Documento con Registro N° 41715-2024

### **I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, un ciudadano formula a la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), las siguientes consultas:

- ¿Es válida la notificación con la resolución sancionatoria efectuada en el domicilio original del administrado procesado, no obstante que éste, a la fecha de la notificación con la resolución final, radicaba en otra ciudad?
- ¿Es razonable que el órgano sancionador aplique la máxima sanción por el que se impide al administrado sancionado a laborar en el sector público por un periodo de cinco años, no obstante que, por los mismos hechos, el Ministerio Público ha dispuesto declarar que no procede formalizar y continuar con la investigación preparatoria y, en consecuencia, el archivamiento definitivo de los actuados?

### **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 es parte de sus competencias el constituirse en una instancia administrativa o consultiva previa a la adopción de decisiones individuales que adopte cada entidad, máxime cuando las oficinas de recursos humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, son parte del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Artículo 3 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: XBZAN05





- 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 (en adelante, el Sistema), 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 antes señalado, 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 autonomía de responsabilidades

- 2.4 Al respecto, la regla de autonomía de responsabilidades se encuentra prevista en el artículo 264 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 LPAG), señalándose en su numeral 264.1 lo siguiente: *“Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación”*.
- 2.5 De la misma manera, el numeral 264.2 del artículo 264 del TUO LPAG precisa que: *“Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”*.
- 2.6 Por otro lado, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, contempla en el tercer párrafo de su artículo 91 lo siguiente: *“(…) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia”*.
- 2.7 En consecuencia, resulta claro que la responsabilidad disciplinaria es exigible de forma independiente a la responsabilidad penal y/o civil que pudiera derivar de un acto u omisión de un servidor y/o funcionario público. En esa línea, es posible señalar que, mientras la responsabilidad penal se origina ante la realización de actos tipificados por el ordenamiento jurídico como delitos, los cuales merecen el máximo reproche jurídico, la responsabilidad disciplinaria<sup>2</sup> resulta exigible por faltas administrativas cometidas en el ejercicio de la función pública o derivada de la prestación de servicios.
- 2.8 De tal manera, no cabe duda que un servidor y/o funcionario público puede ser sometido a un procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) y, como consecuencia de ello, ser sancionado disciplinariamente, independiente de cualquier otra investigación que pudiera tener en su contra como, por ejemplo, la vinculada a la responsabilidad penal.
- 2.9 Bajo ese contexto normativo, independientemente de la responsabilidad penal -por ejemplo- en la que pudiera o no estar inmerso un servidor y/o funcionario público, resultará factible que, de existir responsabilidad disciplinaria, las autoridades del PAD determinen la sanción a imponerse

<sup>2</sup> Artículo 91 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. 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: XBZAN05



(amonestación, suspensión, destitución) de acuerdo a la gravedad de la falta cometida sin que ella resulte más ventajosa para el infractor; debiendo, para tal fin, evaluar los criterios contemplados en el artículo 87<sup>3</sup> de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, así como aplicar el principio de proporcionalidad conforme se ha indicado en el [Informe Técnico N° 1421-2022-SERVIR-GPGSC](#)<sup>4</sup> (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), en el cual se señaló:

"(...)

*2.12 De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.*

*2.13 Bajo estas premisas, en el régimen disciplinario de la LSC, el Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD deberá realizar la correspondiente graduación de la sanción en base a los criterios de proporcionalidad y razonabilidad, ello de conformidad con el artículo 87° y 91° de la LSC, concordante con el literal c) del artículo 103° del Reglamento de la LSC".*

(Énfasis nuestro)

2.10 No obstante, resulta importante mencionar que, los servidores y/o funcionarios sancionados tienen derecho a interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario y, así, cuestionar una decisión que les agravia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, de acuerdo con el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

### Sobre la notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario

2.11 Al respecto, en el artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, RG LSC), se prevé lo siguiente: *"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 notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. (...)"*. (El énfasis es nuestro).

2.12 Por su parte, en el artículo 115 del RG LSC, respecto del acto que pone fin al PAD, ha establecido que dicha resolución, además de ser motivada, debe ser notificada al servidor a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.

2.13 De la regulación antes citada se colige que, el diligenciamiento de las notificaciones de los actos derivados del procedimiento administrativo disciplinario deberá efectuarse de acuerdo a las

<sup>3</sup> De acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (publicado el 19 de diciembre de 2021 en el Diario Oficial El Peruano), precedente administrativo vinculante sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, las entidades están en la obligación de fundamentar los criterios de graduación de sanción.

<sup>4</sup> Véase en: <https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/5380119-informe-tecnico-n-1421-2022-servir-gpgsc>

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: XBXAN05



modalidades de notificación establecidas en el numeral 20.1 del artículo 20 del TUO LPAG, en el cual se contempla el orden de prelación siguiente:

- i. Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
- ii. Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.
- iii. Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

Asimismo, en el numeral 20.2 del artículo en mención agrega que, *“La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido (...), bajo sanción de nulidad de la notificación”*.

- 2.14 Ahora, con relación a la **“notificación personal”**, el numeral 21.1 del artículo 21 del TUO LPAG precisa que ella **se hará en el domicilio que conste en el expediente o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar (entiéndase, infractor para efectos del PAD) haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año**. Mientras que, en el numeral 21.2 de la citada norma se prevé una excepcionalidad cuando el administrado no haya indicado domicilio o éste sea inexistente; por lo que, en tales casos, la entidad se encontrará habilitada para efectuar la notificación en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad (DNI).
- 2.15 En tal sentido, por regla general, y para efectos del PAD, las entidades están plenamente habilitadas para efectuar la “notificación personal” en el domicilio que obre en los actuados del expediente del PAD o en el último que el infractor haya señalado en otro procedimiento análogo.
- 2.16 De tal manera, si bien existe la obligación de que, en el PAD, las entidades cumplan con el trámite de notificación según la regulación antes citada, también corresponde que los infractores comuniquen a la autoridad competente, de manera oportuna, cualquier variación y/o actualización de su domicilio.
- 2.17 Por lo tanto, si el infractor cambiara de domicilio y este no fuese comunicado oportunamente a la entidad en la que se tramita el PAD, las autoridades de este último podrán continuar diligenciando las notificaciones en el domicilio que conste en el expediente o en el último que haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año; y, por excepción, en el que conste en el DNI cuando no se haya indicado domicilio o éste sea inexistente.

### III. Conclusiones

- 3.1 Por razón de la autonomía de responsabilidades, es posible que un servidor y/o funcionario público pueda ser sometido a un PAD y, como consecuencia de ello, ser sancionado disciplinariamente, independiente de cualquier otra investigación que pudiera tener en su contra como, por ejemplo, la vinculada a la responsabilidad penal.

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: XBZAN05



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Gerencia de Políticas de Gestión del  
Servicio Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"

"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

- 3.2 La sanción a imponerse (amonestación, suspensión, destitución) por responsabilidad disciplinaria debe determinarse de acuerdo a la gravedad de la falta cometida sin que ella resulte más ventajosa para el infractor, así como evaluando los criterios contemplados en el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo desarrollo se ha efectuado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC<sup>5</sup>, precedente vinculante.
- 3.3 De acuerdo con las reglas previstas en el TUO LPAG, y para efectos de la notificación de los actos del PAD, las entidades están plenamente habilitadas para efectuar la "notificación personal" en el domicilio que obre en los actuados del expediente del PAD o en el último que el infractor haya señalado en otro procedimiento análogo; y, por excepción, en el que conste en el DNI cuando no se haya indicado domicilio o éste sea inexistente.
- 3.4 Corresponde a los servidores y/o funcionarios incurso en un PAD comunicar a la autoridad competente, de manera oportuna, cualquier variación y/o actualización de su domicilio; caso contrario, de no ocurrir ello, las autoridades del PAD podrán continuar diligenciando las notificaciones de acuerdo a lo señalado en la conclusión anterior.

Atentamente,

Firmado por

**ANGEL AUGUSTO BASTIDAS SOLIS**

Ejecutivo de Soporte y Orientación Legal

Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil

BDRR/aabs/heg/aaca

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2024

Reg. N° 41715-2024

<sup>5</sup> Vease en: [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3605033/Res\\_SalaPlena\\_2021-1-SERVIR-TSC.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3605033/Res_SalaPlena_2021-1-SERVIR-TSC.pdf)

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: XBZAN0S

