



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° 1878-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : **Cómputo del plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario respecto de hechos descritos en los expedientes de informe de control devueltos por la Contraloría General de la República**

Referencia : **Oficio N° 1847-2019-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OAJ**

Fecha : **Lima, 29 NOV. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director Regional de la Dirección Regional de Salud de Amazonas consulta a SERVIR sobre la forma en que debe computarse el plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en el caso que la Contraloría General de la República originalmente hubiera dispuesto a la entidad abstenerse de efectuar el deslinde de responsabilidades respecto a una serie de hallazgos efectuados en un informe de control pero que, posteriormente, son devueltos a la entidad para la evaluación del inicio de procedimiento disciplinario.

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 la materia consultada.

Sobre el inicio del plazo de prescripción sobre hechos contenidos en un informe de control que fuera devuelto a la entidad por parte de la Contraloría en mérito a la imposibilidad de iniciar PAS

- 2.4 Al respecto, nos remitimos al Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, el cual 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"

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

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

3.3 La CGR a través de la Resolución de Contraloría N° 202-2019-CG de fecha 11 de julio de 2019 ha establecido la forma en que deberán proceder sus correspondientes autoridades en caso se advirtiera la existencia de indicios de responsabilidad administrativa como consecuencia de una auditoria de cumplimiento, precisando que no resulta de aplicación el PAD, por lo que dichos casos deberán ser puestos en conocimiento de las propias entidades auditadas a efectos que se proceda con el deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar, esto es, a través del PAD regulado por la LSC.

3.4 Si bien la Resolución de Contraloría N° 202-2019-CG no se ha pronunciado expresamente respecto a los casos de PAS ya iniciados, resulta evidente que ante una virtual declaratoria de nulidad de los mismos por parte de la CGR (en virtud a la declaratoria de inconstitucionalidad antes mencionada) y frente a la imposibilidad de realizar el deslinde de responsabilidades a través de dicho procedimiento, no existiría óbice para que las entidades a las que pertenecen los servidores investigados, a través de sus Secretarías Técnicas y autoridades del PAD, pudieran efectuar el correspondiente deslinde de responsabilidades por las presuntas infracciones identificadas en los informes de control a través del PAD regulado por la LSC.

3.5 Existen casos en que la CGR habría advertido presuntas infracciones a través de un informe de control que fue notificado a la entidad pero que a su vez hubiera dispuesto que esta se abstuviera de efectuar el deslinde de responsabilidades por asumir directamente el conocimiento de dichos hechos a través de un PAD, pero que luego hubiera devuelto el informe de control al Titular de la entidad para el deslinde respectivo al no poder iniciar PAS por no contar con marco legal para esos efectos.

En dicho contexto, 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, dicho momento no puede ser tomado 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.

Así pues, en dichos casos, el cómputo del plazo de prescripción 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.

3.5 Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de computar el plazo de un (1) año antes mencionado, las entidades deberá 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. Asimismo, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del TUO de la LPAG, el inicio del cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta dependerá de la naturaleza de la falta incurrida, conforme a lo precisado en el numeral 2.17 del presente informe técnico."





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

Sobre el deber de observancia obligatoria de los informes técnico emitidos por SERVIR

- 2.5 El Decreto Legislativo N° 1023 crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, como entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. En su condición de ente rector tiene, entre otras, la función de planificar y formular las políticas nacionales del Sistema en materia de recursos humanos, organización del trabajo y su distribución, gestión del empleo, rendimiento, evaluación, compensación, desarrollo y capacitación, y relaciones humanas en el servicio civil. Asimismo, tiene la función de emitir opinión técnica vinculante en las materias señaladas¹.
- 2.6 Las interpretaciones y opiniones vinculantes contenidas en Informes Técnicos que emite SERVIR son aprobadas por el Consejo Directivo, en observancia de los siguientes criterios²:
- Quando se advierta que los operadores administrativos aplican con diferentes criterios o interpretan de manera errónea la normativa del Sistema, produciendo efectos distintos para supuestos de hecho que observan las mismas características.
 - Quando se evidencie la necesidad de interpretar o dotar de contenido a conceptos jurídicos no determinados del Sistema.
 - Quando se evidencie la existencia de un vacío legal, que de continuar sin regulación, generaría una distorsión de las normas que conforman el Sistema.
 - Quando se evidencie la necesidad de cambiar una opinión/opinión vinculante.
 - Quando el Consejo Directivo considere necesaria la emisión de una opinión vinculante.
- 2.7 En adición a las opiniones vinculantes antes señaladas, SERVIR absuelve diversas consultas 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.

Producto de ello, se emiten pronunciamientos materializados a través de los informes técnicos, los cuales expresan la posición técnico-legal del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre las materias consultadas por lo que deben ser consideradas en las actuaciones de los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en cada entidad.

- 2.8 A tenor de lo antes señalado, es preciso indicar que si bien SERVIR tiene la potestad de expedir informes vinculantes en los supuestos señalados en el numeral 2.14 del presente, no es válido sostener que los informes técnicos de SERVIR que no tengan la condición de vinculantes puedan ser inobservados a la sola discreción de las entidades.

En efecto, SERVIR en su calidad de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos se constituye en autoridad técnico normativa de dicho Sistema³ y en tal sentido sus informes técnicos referidos a consultas sobre el sentido y alcance de la normativa relativa a dicho

¹ De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 10 del Decreto Legislativo N° 1023.

² Aprobados por el Consejo Directivo de SERVIR en Sesión N° 005-2013, de fecha 31 de enero del 2013,

³ Ley N° 29158 – Ley Orgánica del Poder Ejecutivo

«Artículo 44.- Entes Rectores

Los Sistemas están a cargo de un Ente Rector que se constituye en su autoridad técnico-normativa a nivel nacional; dicta las normas y establece los procedimientos relacionados con su ámbito; coordina su operación técnica y es responsable de su correcto funcionamiento en el marco de la presente Ley, sus leyes especiales y disposiciones complementarias».

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

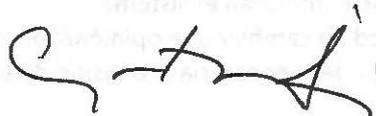
sistema fijan una posición que debe ser considerada por las oficinas de recursos humanos de las entidades –o las que hagan sus veces– en su condición de integrantes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos⁴.

Por lo tanto, los informes técnicos emitidos por SERVIR son de observancia obligatoria para todas las oficinas de recursos humanos de las entidades de la administración pública.

III. Conclusiones

- 3.1. SERVIR ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario respecto de hechos descritos en los expedientes de informe de control devueltos por la Contraloría General de la República en el Informe Técnico N° 1719-2019-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. Los informes técnicos a través de los cuales SERVIR absuelve consultas sobre el sentido y alcance de la normativa del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos son de observancia obligatoria por las oficinas de recursos humanos de las entidades –o las que hagan sus veces– al representar la posición técnico-legal del ente rector del Sistema que estas últimas integran.

Atentamente,



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

CSL/abs/ijc
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2019

⁴ Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

«Artículo 4.- Organización del Sistema
Integran el Sistema:

- a) La Autoridad, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias.
- b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos.
- c) Las oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema.» (Énfasis agregado)