



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 del Perú: 200 años de Independencia"

Lima,

INFORME TECNICO N° -2021-SERVIR-GPGSC

Para : **ADA YESENIA PACA PALAO**
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

De : **MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS**
Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal

Asunto : a) Sobre las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil.
b) Sobre el plazo de prescripción del PAD en el caso de denuncias derivadas de informes de control.

Referencia : Oficio N° 000079-2021-CG/STPAD.

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Contraloría General de la República consulta a SERVIR lo siguiente:

- Cuando se emite un informe de control (entendiendo solo a los que identifican la realización de deslinde de responsabilidades) que recomienda el deslinde de responsabilidades contra los servidores involucrados a cargo de la potestad administrativa disciplinaria de las Entidades, ¿cuál debe ser la correcta interpretación para el cálculo del plazo de prescripción conforme a lo establecido en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General cuando se trata de informes de control?
- Considerando el criterio aplicado en la Resolución N° 001200-2021-SERVIR/TSC Primera Sala de fecha 6 de agosto de 2021, resolución no vinculante, ¿la toma de conocimiento de los hechos por parte de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces no suspendería el plazo de prescripción de los tres (3) años de ocurrida la falta y, por lo tanto, debería dejar de considerarse que la toma de conocimiento de dicha oficina genera que la fecha de prescripción se produzca al año de haberse ocasionado dicha toma de conocimiento, conforme a lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC de fecha 31 de agosto de 2016?

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.
- 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 las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil

- 2.4 En principio, teniendo en cuenta que a través de la consulta formulada se solicita a SERVIR emitir opinión sobre el criterio jurídico vertido en dos resoluciones del Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC), es oportuno recordar que el TSC es un órgano resolutorio independiente que constituye la última instancia administrativa¹ en el PAD de la LSC, por lo tanto, sus resoluciones son de cumplimiento obligatorio por las entidades de la Administración Pública, las cuales deben realizar las acciones necesarias a fin de ejecutar lo dispuesto por dicho Tribunal, sin realizar interpretaciones en contra de lo dispuesto en la misma, ni modificar sus alcances.
- 2.5 Consecuentemente, si a través de una resolución del TSC -que resuelve controversias individuales relacionadas a alguna de las materias que forman parte de su competencia- se dispone que la entidad cumpla con lo establecido en la misma, identificando el procedimiento o norma que debe ser aplicada, corresponderá a la entidad acatar dicha disposición en sus propios términos, sin realizar interpretaciones en contra de lo dispuesto en la misma, ni modificar sus alcances.
- 2.6 Por tal motivo, no corresponde a SERVIR a través de la presente vía analizar los criterios vertidos por el Tribunal del Servicio Civil en la resolución de casos particulares, ni dilucidar los alcances o interpretación de sus decisiones.
- 2.7 A título de referencia, es de señalar que las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil pueden ser revisadas en vía judicial a través del proceso contencioso administrativo correspondiente, tal como se establece en el tercer párrafo del artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.

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

- 2.8 Sin perjuicio de lo antes mencionado, teniendo en cuenta que el fondo de la consulta es conocer el criterio de SERVIR con 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 precisado en el [Informe Técnico N° 1896-2019-SERVIR/GPGSC](#), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos, en el que 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*

¹ Tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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, 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.***

- 3.3 *Para efectos del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos en los casos que hubieran existido varias comunicaciones a dicha oficina (en diversas fechas) sobre el mismo hecho (indistintamente de la fuente de toma de conocimiento), el cálculo deberá efectuarse tomando como referencia la primera oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento del hecho.*
- 3.4 *Inclusive en aquellos casos en que la segunda comunicación sobre la misma falta (recibida por Recursos Humanos) hubiera sido remitida por el Órgano de Control Institucional a través de un informe de control, ello no varía la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año, puesto que se trataría del mismo hecho respecto del cual la entidad tuvo la oportunidad de ejercer su potestad disciplinaria. (...)"*

- 2.9 Asimismo, es de precisar que el informe técnico antes reseñado se sustentó también lo previsto por el propio Tribunal del Servicio Civil en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC (precedente de observancia obligatoria), el mismo que se resulta de plena aplicación al no haber sido modificado ni dejado sin efecto por criterio vinculante posterior, en el cual se estableció la siguiente directriz:

"(...)

26. *(...) de acuerdo al Reglamento [General de la Ley N° 30057], el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo -de tres (3) años- no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años".*



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 del Perú: 200 años de Independencia"

Asimismo, en el fundamento 27 de la citada resolución se precisó lo siguiente:

"(...)

27. **Así, a manera de ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma(...)"**

III. Conclusiones

- 3.1 El TSC es un órgano resolutorio independiente que constituye la última instancia administrativa² en el PAD de la LSC, por lo tanto, sus resoluciones son de cumplimiento obligatorio por las entidades de la Administración Pública, las cuales deben realizar las acciones necesarias a fin de ejecutar lo dispuesto por dicho Tribunal, sin realizar interpretaciones en contra de lo dispuesto en la misma, ni modificar sus alcances.
- 3.2 No corresponde a SERVIR a través de la presente vía analizar los criterios vertidos por el Tribunal del Servicio Civil en la resolución de casos particulares, ni dilucidar los alcances o interpretación de sus decisiones).
- 3.3 Las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil pueden ser revisadas en vía judicial a través del proceso contencioso administrativo correspondiente, tal como se establece en el tercer párrafo del artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la autoridad nacional del servicio civil, rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos.
- 3.4 Con respecto al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control nos remitimos a lo concluido en el [Informe Técnico N° 1896-2019-SERVIR/GPGSC](#), así como a lo previsto en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, el cual tiene la condición de precedente de observancia obligatoria.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

MARÍA EUGENIA DEL CARMEN CERNA GARCÍA DE ORSOS

Ejecutiva de Soporte y Orientación Legal
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

AYPP/meccg/ear

K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes técnicos\2021

² Tal como lo establece el tercer párrafo del artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023.