



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"

Lima, 30 de abril de 2020

INFORME TECNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC

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

Asunto : a) Sobre la secretaría técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios
b) Sobre los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y sus efectos
c) La aplicación del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil a los obreros municipales

Referencia : Oficio N° 006-2019-MPHCO-GRH-STPAD

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Provincial de Huánuco formula a SERVIR las siguientes consultas:

- a) En el supuesto que el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) de una entidad de gobierno local haya sido designado de forma irregular y este haya llevado procedimientos ¿Qué sucede con los procesos que ha llevado? ¿devienen en nulo? ¿Qué acciones pueden ejecutarse si devienen en nulo?
- b) ¿Es necesario aplicar la directiva que fija criterios para la prescripción a todos los procesos llevados en el PAD?
- c) ¿Qué sucede si fijado el plazo para el informe oral el presunto infractor presenta un escrito solicitando la prescripción, debido a que la falta que ha cometido según la directiva obligatoria que fija criterios para la prescripción considera que ha prescrito?
- d) En el supuesto que la Secretaría Técnica del PAD de cuenta de un proceso que ha prescrito, ¿es necesario que lo haga de oficio o debe ser ha pedido de parte? ¿Qué consecuencias genera la prescripción de oficio? ¿acarrea algún tipo de responsabilidad?
- e) ¿Qué sucede en el supuesto que la anterior Secretaría Técnica haya dejado abundante carga las cuales estén proclives a prescribir? ¿Es justificable para la nueva Secretaría Técnica la demora en la ejecución de sus funciones?
- f) ¿La Ley N° 30057 es aplicable a los obreros bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728?
- g) A un obrero sujeto al Decreto Legislativo N° 728 se le procesa por destitución por causal de inasistencia injustificada, ¿Qué sucede si este argumenta que el proceso deviene en

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: HQQ6ABG



nulo debido a que no se le respetó el debido procedimiento por habersele llamado la atención de manera verbal?

- h) ¿Qué debe hacer un Secretario Técnico ante la advertencia de un caso en el cual se aprecian hechos ilícitos penales?
- i) ¿Qué sucede con los procesos retrotraídos? ¿Qué ocurre con el conteo del plazo de la prescripción de los hechos? ¿Desde cuándo y cómo debe tomarse en cuenta dicho conteo?
- j) ¿Puede el secretario técnico orientar a la entidad edil para que ellos sean el primer filtro, con el fin de que los jefes puedan llamar la atención de forma verbal a sus subordinados y de esa forma no sea el Secretario Técnico quién aplique indefectiblemente las sanciones respectivas?

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.

En relación al Secretario Técnico del procedimiento administrativo disciplinario en el marco de la Ley N° 30057

- 2.3 El artículo 92º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) crea la figura del Secretario Técnico -el cual depende de la Oficina de Recursos Humanos- a efectos que cumpla una función de apoyo a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) recibiendo las denuncias, precalificando las faltas, documentando la actividad probatoria, proponiendo la fundamentación y administrando los archivos relacionados a los procedimientos administrativos disciplinarios. Al ser únicamente un apoyo a las autoridades del PAD, carece de capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.
- 2.4 Así, el artículo 94º del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), establece que la persona a cargo de la Secretaría Técnica tendrá, preferentemente, la profesión de abogado y puede elegirse a un servidor o servidora de la entidad quien ejercerá la función en adición a sus labores regulares.
- 2.5 La Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios es designada por el titular de la entidad, siendo que para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de



Recursos Humanos (SAGRH), el titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa, la cual en el caso de los gobiernos locales es el Gerente Municipal.

- 2.6 Ahora bien, es importante señalar que a través de la Resolución N° 01603-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil, en el contexto de un Secretario Técnico del PAD que fue designado por una autoridad distinta a la máxima autoridad administrativa, señaló lo siguiente:

"(...)

25. *Conforme se aprecia de los antecedentes de la presente resolución, el procedimiento disciplinario contra la impugnante se instaura como consecuencia de los Informes N° 001-2015/SBN-R049-15-ST5-FAEG, del 9 de setiembre de 2015, y 001-2016/SBN-R049-15-ST5-FAEG, del 5 de enero de 2016, emitidos por la Secretaría Técnica Suplente de la Entidad.*

26. *Siendo ello así, dicha Secretaría Técnica fue designada por Resolución N° 049-2015/SBN, emitida por la Superintendencia de la Entidad, sin embargo, tal órgano no tenía competencia para efectuar la citada designación, habida cuenta que la titularidad de la Entidad para dichos efectos recaía en la Secretaría General.*

27. *En ese contexto, los actos emitidos por la Secretaria Técnica Suplente de la Entidad carecen de validez, con lo cual, sus actos de apoyo al órgano instructor, incluyendo la emisión del informe preliminar y la redacción del proyecto de la resolución de instauración, resultan también inválidos, al contravenir el Principio de Legalidad, razón por la cual debe declararse la nulidad del procedimiento disciplinario a efectos que el informe preliminar y el proyecto de resolución sea emitido por personal competente."*

- 2.7 De lo antes reseñado, se advierte que el Tribunal del Servicio Civil 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 trasgresión al Principio de Legalidad que acarrea la nulidad del procedimiento.

- 2.8 Por otro lado, se debe tener en cuenta que cuando el Secretario Técnico en un caso en concreto advierta la configuración de algún ilícito penal, procederá a comunicar de los hechos al procurador público de la entidad, con el fin que aquel adopte las medidas que correspondan.

Sobre la toma de conocimiento de la oficina de recursos humanos o la que haga las veces para efectos del inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD

- 2.9 Debemos mencionar que el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada el 27 de noviembre de 2016 en el Diario Oficial "El Peruano", señaló con calidad de precedente administrativo de observancia obligatoria que:

"(...)

34. *Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° a de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de*



conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario." (Subrayado agregado)

- 2.10 En ese sentido, no resulta aplicable lo establecido en el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", con respecto a la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica para efectos de inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD; puesto que deberá atenderse a lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la LSC, en virtud del cual, dicho plazo se computa desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

Sobre la autoridad competente que declara la prescripción en el marco del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.11 Cabe señalar que conforme al numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC se establece que cuando se advierta que el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución que pone fin al PAD hubiera prescrito, la Secretaría Técnica elevará el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento, para que dicha autoridad disponga el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de la inacción administrativa.
- 2.12 Asimismo, de acuerdo con lo prescrito en el artículo 97.3 del Reglamento General de la LSC, corresponde a la máxima autoridad administrativa de la entidad declarar la prescripción de oficio o a pedido de parte.

Sobre la suspensión de los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057

- 2.13 El artículo 94° de la LSC establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año¹.
- 2.14 Por su parte, el Reglamento General de la Ley N° 30057 precisa en su artículo 97° que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto; es decir, si la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la

¹ De forma concordante el Tribunal del Servicio Civil, en el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC ha señalado: "Ahora, de acuerdo al Reglamento, 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."

supuesta comisión de la falta, se aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.

- 2.15 Al respecto, es de señalar que en el régimen disciplinario regulado por la LSC no se ha contemplado las figuras de la suspensión y/ o interrupción del plazo de prescripción de la acción del procedimiento disciplinario, por lo que se ha venido aplicando de forma supletoria, ante dicha ausencia de regulación, lo establecido en el segundo párrafo del inciso 250.2 del artículo 250º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG)², referente al procedimiento sancionador.

De este modo, dicha disposición legal solo hace referencia a la figura de la suspensión del plazo de prescripción y no a la interrupción del mismo.

- 2.16 Al respecto, el Tribunal Constitucional en el fundamento 10 de su sentencia contenida en el Exp. N° 7451-2005-PHC/TC, ha realizado una distinción entre ambos:

"(...) La interrupción y la suspensión del plazo se distinguen en el hecho de que producida la interrupción el plazo vuelve a contabilizarse. En cambio, la suspensión sólo detiene el cómputo del plazo y, superada la causal de suspensión, el plazo transcurrido se mantiene y se continúa contabilizando (...)".

- 2.17 Es así que, en aquellos casos en los cuales la autoridad competente ha declarado nula la sanción, el acto de inicio o cualquier acto administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario, se retrotrae el referido procedimiento hasta el momento en que se emitió el acto viciado, conforme a los artículos 12º y 13º del TUO de la LPAG.

- 2.18 Ahora bien, al declararse la nulidad de los actos del procedimiento disciplinario retro trayéndose hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, se deberá reanudar el procedimiento administrativo disciplinario, previa observancia del transcurso de los plazos de prescripción establecidos en la LSC.

Sobre el régimen disciplinario aplicable a los obreros en la Administración Pública

- 2.19 Al respecto, nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 124-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual nos ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, concluyéndose lo siguiente:

"3.1 De acuerdo con la Ley N° 30889, el régimen laboral de los obreros municipales es el de la actividad privada regulado por el Decreto Legislativo 728; asimismo, no están comprendidos en el régimen laboral de la LSC.

² Dado que el TUO LPAG fue publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de marzo de 2017, para los hechos anteriores a dicha fecha deberá considerarse el artículo correspondiente en la Ley N° 27444.



3.2 Teniendo en cuenta la aplicación transversal del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a todas las entidades del Estado, es necesario señalar que la precisión del régimen de los obreros municipales como servidores sujetos al régimen laboral de la actividad privada de ninguna manera podría implicar su exclusión de las demás disposiciones y/o normas que regulan el SAGRH, ni de la rectoría de SERVIR, pues este sistema administrativo es aplicable a todas las entidades del sector público, y en consecuencia, a sus servidores.

3.3 Los obreros municipales se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado para el personal del sector público, el mismo que actualmente -indistintamente al régimen laboral que ostente el servidor (D.L. 728, 276, 1057)- es el regulado por la LSC, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC."

- 2.20 Finalmente, debemos mencionar que son las entidades públicas quienes en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario en concreto deberán verificar que la misma se lleve a cabo conforme a lo dispuesto en la LSC, su reglamento y la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC.

III. Conclusiones

- 3.1 La tramitación del PAD por parte de un(a) Secretario(a) Técnico(a) designado por autoridad distinta al titular de la entidad, deviene en una trasgresión al principio de legalidad que acarrea la nulidad del procedimiento.
- 3.2 Cuando el Secretario Técnico en un caso en concreto advierta la configuración de algún ilícito penal, procederá a comunicar de los hechos al procurador público de la entidad, con el fin que aquel adopte las medidas que correspondan.
- 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 nulidad, teniendo en cuenta las observaciones señaladas en la resolución que declara la nulidad así como los plazos de prescripción.
- 3.4 Cabe señalar que no resulta aplicable lo establecido en el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, con respecto a la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica para efectos de inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD; puesto que deberá atenderse a lo previsto en el artículo 97 del Reglamento de la LSC, en virtud del cual, dicho plazo se computa desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, conforme lo ha señalado el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, que tiene la calidad de precedente administrativo de observancia obligatoria.
- 3.5 De acuerdo con el artículo 97.3 del Reglamento General de la LSC, corresponde a la máxima autoridad administrativa de la entidad declarar la prescripción de oficio o a pedido de parte.



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"

- 3.6 Al declararse la nulidad de los actos del procedimiento disciplinario retrotrayéndose hasta la etapa en la que se produjo el vicio de nulidad, se deberá reanudar el procedimiento administrativo disciplinario, previa observancia del transcurso de los plazos de prescripción establecidos en la LSC.
- 3.7 Los obreros municipales se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado para el personal del sector público, el mismo que actualmente -indistintamente al régimen laboral que ostente el servidor (D.L. 728, 276, 1057)- es el regulado por la LSC, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC.
- 3.8 Son las entidades públicas quienes en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario en concreto deberán verificar que la misma se lleve a cabo conforme a lo dispuesto en la LSC, su reglamento y la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/jms

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

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: **HQQ6ABG**