

**PERÚ**Presidencia del
Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilGerencia 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,

INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Sobre la forma adecuada de computar los plazos de prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario de la LSC.

Referencia : Documento signado con Registro N° 0006886-2020.

I. Objeto de la consulta

Mediante los documentos de la referencia se consulta a SERVIR con respecto a la forma adecuada de computar los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

II. Análisis**Competencia 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.

De los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario previstos en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 En principio, es oportuno de recordar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.

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: FTIETZZ

- 2.5 El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC en adelante, LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario administrativo disciplinario (en adelante, PAD) 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.
- 2.6 Por su parte, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), 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 cuyo caso, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.
- 2.7 Ahora bien, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del 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*" (en adelante, la Directiva) establece que, a diferencia de las demás denuncias, en las que se entiende que la entidad conoció de la falta cuando esta llegó a la Oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no a la Oficina de Recursos Humanos², en dichos casos la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular recibe del informe de control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.8 Ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94° de la LSC pues, como ya señalamos, desde que el funcionario que conduce la entidad recibe el informe de control, la entidad contará con un (1) año para que pueda iniciar el procedimiento si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción. Cabe precisar que esto solo aplicaría para aquellos supuestos previstos en el numeral 6.3 de la Directiva.
- 2.9 De transcurrir dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.

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."

² "10.1. Prescripción para el inicio del PAD (...) Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente."

Sobre la forma adecuada de contabilizar los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.10 Sobre el particular, es oportuno remitirnos a lo señalado en el numeral 145.3 del artículo 145° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-PCM (en adelante, TUO de la LPAG), según el cual:

"Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso. Si en el mes de vencimiento no hubiere día igual a aquel en que comenzó el cómputo, es entendido que el plazo expira el primer día hábil del siguiente mes calendario."

- 2.11 Teniendo ello presente, se advierte que el primer párrafo del artículo 94° de la LSC establece expresamente lo siguiente:

*"La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.
(...)"*

- 2.12 Ahora bien, teniendo en cuenta las normas antes reseñadas, es menester señalar que si bien el artículo 94° de la LSC establece que el plazo para inicio del PAD "decae" a los tres (3) años o un (1) año (según sea el caso), lo cierto es que dicho artículo debe interpretarse de forma sistemática con lo previsto en el numeral 145.3 del artículo 145° del TUO de la LPAG, según el cual los plazos se cuentan de fecha a fecha.
- 2.13 Por lo tanto, debe entenderse que las entidades mantienen su competencia para iniciar PAD contra sus servidores y/o funcionarios durante todo el plazo previsto por el artículo 94° de la LSC, ya sea de tres (3) años o un (1) año, contándose este de fecha a fecha, por lo que podrán incluso iniciar el PAD el último día del referido plazo, esto es, el último día en el cual "decae" dicha competencia.
- 2.14 Así pues, a modo de ejemplo, si la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de una presunta falta el 13 de marzo de 2020, la entidad mantendrá su competencia para iniciar el PAD hasta el 13 de marzo de 2021, pues en congruencia con lo previsto por el TUO de la LPAG, el plazo de un (1) año debe contabilizarse de fecha a fecha.

III. Conclusiones

- 3.1. Si bien el artículo 94° de la LSC establece que el plazo para inicio del PAD "decae" a los tres (3) años o un (1) año (según sea el caso), lo cierto es que dicho artículo debe interpretarse de forma sistemática con lo previsto en el numeral 145.3 del artículo 145° del TUO de la LPAG, según el cual los plazos se cuentan de fecha a fecha.



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"

- 3.2. Las entidades mantienen su competencia para iniciar PAD contra sus servidores y/o funcionarios durante todo el plazo previsto por el artículo 94° de la LSC, ya sea de tres (3) años o un (1) año, contándose este de fecha a fecha, por lo que podrán incluso iniciar el PAD el último día del referido plazo, esto es, el último día en el cual “decae” dicha competencia.
- 3.3. A modo de ejemplo, si la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de una presunta falta el 13 de marzo de 2020, la entidad mantendrá su competencia para iniciar el PAD hasta el 13 de marzo de 2021, pues en congruencia con lo previsto por el TUO de la LPAG, el plazo de un (1) año debe contabilizarse de fecha a fecha.

Atentamente,

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY

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

CSL/abs/ear

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: FTIETZ2