

**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"

Fecha

**INFORME TÉCNICO N° -2020-SERVIR-GPGSC**

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

Asunto : Sobre el cómputo del plazo de prescripción respecto de informes de control y disposición de archivo de denuncias, realizada por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Referencia : Oficio N° 015-2020-PROMPERU/GG-OAD

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Jefe de la Oficina de Administración de la Comisión de Promoción del Perú para la Exportación y el Turismo – PromPerú consulta a SERVIR lo siguiente:

- i) En caso el titular de la entidad tomada conocimiento de un informe de control, en el que se da cuenta de una supuesta comisión de faltas y se recomienda el deslinde de responsabilidades; ¿se debe computar el plazo de prescripción de un (1) año, desde la toma de conocimiento por parte del titular de la entidad de dicho informe de control, en el que se recomienda el deslinde de responsabilidades?
- ii) ¿En caso que un Secretario Técnico emitiera un informe de precalificación a través del cual luego de detallar los hechos advertidos en el informe de auditoría e identificar a los servidores públicos presuntamente responsables, recomendará no dar inicio al procedimiento administrativo sancionador, haciendo conocimiento de ello a la Oficina de Recursos Humanos, ¿se debería considerar que con esta notificación a la Oficina de Recursos Humanos, se estaría iniciando el plazo de prescripción de un (1) año, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC?

**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

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: Y73XXUT



presente informe examina las nociones generales a considerar sobre las materias de la presente consulta.

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

- 2.4 Sobre el particular, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), respecto al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, en el cual 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 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.*

[...]

3.6. *Sin perjuicio de lo anterior, a efectos de computar el plazo de un (1) año antes mencionado, las entidades deberán 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 94º 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”.*

- 2.5 En ese sentido, queda clara la precisión realizada sobre el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el caso de denuncias derivadas de informes de control, cuyo cómputo es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe correspondiente, siempre que no hubiera transcurrido el plazo de prescripción de tres (3) años desde la fecha de comisión de la falta.

### **Sobre posibilidad de investigar hechos contenidos en una denuncia que fue declarada “no ha lugar” por el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario y el plazo de prescripción**

- 2.6 Al respecto, en principio es oportuno remitirnos a lo señalado en el Informe Técnico N° 2300- 2016-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se precisó -entre otros- lo siguiente:

“[...]

- 2.4 *De ese modo, la Directiva [N° 02-2015-SERVIR/GPGSC] ha precisado que el Secretario Técnico puede, entre otras funciones, declarar no ha lugar a trámite la denuncia y disponer su*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Universalización de la Salud"

*archivo<sup>1</sup>. Así, cuando el Secretario Técnico estime manifiestamente deficiente una denuncia (porque carezca de todo fundamento probatorio o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia, por ejemplo), con la fundamentación debida, puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia. Esta facultad es de ejercicio excepcional.*

*2.5 Ahora bien, en ejercicio de sus funciones, el secretario técnico reporta a la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces<sup>2</sup>. Para tal efecto, debe presentar semestralmente al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados, pudiendo la entidad establecer plazos menores para la emisión de dicho reporte.*

*[...]*

*2.8 De esta forma, durante la etapa de investigación previa y precalificación<sup>3</sup> queda claro que la responsabilidad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, cuando corresponda y siempre que no se haya emitido el informe de precalificación que recomiende el inicio del procedimiento disciplinario, es competencia y recae estrictamente en el Secretario Técnico. Por lo tanto, corresponde que este sea quien custodie aquellos expedientes en cuyo informe de precalificación se haya dispuesto el "no ha lugar" a trámite o archivo".*

2.7 Así, se aprecia que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) ostenta la facultad para declarar "no ha lugar a trámite" la denuncia en caso que, luego de efectuar la investigación preliminar correspondiente, considerase que la misma carece de sustento probatorio. En dichos casos, el informe que emite no requiere ser elevado al órgano instructor, sino que es archivado directamente por el propio Secretario Técnico.

2.8 Ahora bien, teniendo en cuenta la delicada naturaleza de la facultad antes descrita, tal como se describe en el Informe Técnico N° 2300-2016-SERVIR/GPGSC, la declaración de "no ha lugar" y archivo directo por parte del Secretario Técnico tiene carácter excepcional, debiendo exponerse adecuada y suficientemente en el informe de precalificación los fundamentos que lo sustentan. Dicho archivo solo podría fundarse en la ausencia de medios probatorios que sustenten la denuncia o en la atipicidad de la conducta presuntamente infractora, es decir, que no constituye una falta pasible de sanción disciplinaria.

2.9 Siendo así, resulta menester señalar que el archivo de una denuncia o reporte (incluso los que provienen de un deslinde de responsabilidades adoptado en un informe de control) como consecuencia de la referida declaración de "no ha lugar" dispuesta por el Secretario Técnico, otorga predictibilidad<sup>4</sup> y seguridad jurídica tanto al denunciado como al operador administrativo ante

<sup>1</sup> Numeral 13.1 de la Directiva

<sup>2</sup> Numeral 8.1 de la Directiva

<sup>3</sup> Conforme al numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC la etapa de investigación previa y precalificación previa culmina con el archivo de la denuncia o con la remisión al Órgano Instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

<sup>4</sup> TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. N° 004-2019-JUS

#### TÍTULO PRELIMINAR

##### "Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

[...]

1.15. Principio de predictibilidad o de confianza legítima. - La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el



futuras denuncias relacionadas a los mismos hechos, en aras de salvaguardar también la buena fe procedimental<sup>5</sup>, salvo situaciones de carácter excepcional.

En ese escenario, cabe indicar que, a partir de la disposición del archivo de la denuncia o reporte realizada por el Secretario Técnico, no procedería realizar el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario referente al mencionado hecho materia de denuncia, toda vez que la potestad disciplinaria de la entidad se habría extinguido respecto del servidor investigado en el marco de ese expediente, precisamente por dicha disposición de archivo.

- 2.10 Sin perjuicio de lo anterior, en caso el Secretario Técnico recibiera una denuncia relacionada a los mismos hechos que fueron objeto de “no ha lugar a trámite” en un informe de precalificación (emitido en mérito a una denuncia anterior), advirtiendo que dicho informe no se encuentra fundamentado, de contenido manifiestamente arbitrario, adolece de ilegalidad manifiesta, o en caso se advirtiera que la nueva denuncia contiene nuevo material probatorio con el que no se contaba al momento de la emisión del primer informe; resulta posible -de forma excepcional - una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario, de ser el caso.
- 2.11 En ese sentido, ante este nuevo escenario, el plazo de prescripción de un (1) año regulado en el artículo 94° de la LSC<sup>6</sup> se computará a partir del primer momento en el cual el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el Titular de la entidad (respecto del caso de informes de control) tome conocimiento de la falta. En efecto, dicha toma de conocimiento puede darse durante el trámite del primer expediente de denuncia que la Secretaría Técnica archivó, o darse durante el trámite del segundo expediente de denuncia (con nuevo material probatorio, por ejemplo), toda vez que en ambos casos se trata de los mismos hechos denunciados.

---

*administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener.*

*Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos.*

*La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables [...].”*

<sup>5</sup> TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General – D.S. N° 004-2019-JUS

#### TÍTULO PRELIMINAR

*“Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo*

*1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:*

*[...]*

*1.8. Principio de buena fe procedimental. - La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley.*

*Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental [...].”*

<sup>6</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

*“Artículo 94. Prescripción*

*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.*

*[...]”*



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"

### III. Conclusiones

- 3.1 Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, recomendamos revisar el Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos en todos sus extremos.
- 3.2 El archivo de una denuncia como consecuencia de la referida declaración de "no ha lugar", otorga predictibilidad y seguridad jurídica tanto al denunciado como al operador administrativo ante futuras denuncias relacionadas a los mismos hechos. Así, a partir de la disposición del archivo de la denuncia o reporte realizada por el Secretario Técnico, no procedería realizar el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario referente al mencionado hecho materia de denuncia, toda vez que la potestad disciplinaria de la entidad se habría extinguido respecto del servidor investigado en el marco de ese expediente, precisamente por dicha disposición de archivo.
- 3.3 En caso el Secretario Técnico recibiera una denuncia sobre los mismos hechos que fueron declarados "no ha lugar a trámite" en un informe de precalificación (emitido en mérito a una denuncia anterior), advirtiendo que dicho documento ostenta algún tipo de cuestionamiento señalado en el punto 2.10 del presente informe; resultará posible realizar una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario, de ser el caso. En este escenario, el plazo de prescripción de un (1) año regulado en el artículo 94° de la LSC se computará a partir del primer momento en el cual el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o el Titular de la entidad (respecto del caso de informes de control) tome conocimiento de la falta, conforme a lo señalado en el punto 2.11 del presente informe.

Atentamente,

### DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**CYNTHIA CHEENYI SÚ LAY**

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

CSL/abs/mma

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: Y73XXUT