



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° 2069-2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil e inicio del cómputo del mismo atendiendo a los tipos de infracciones.

Referencia : Oficio N° 305-2019-SGRH-GAF/MDSMP.

Fecha : Lima, 31 DIC. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Subgerente de Recursos Humanos de la Municipalidad de San Martín de Porres consulta a SERVIR lo siguiente:

- En el caso que un servidor hubiera incurrido en doble percepción de remuneraciones por parte del Estado desde el año 2010 hasta la actualidad. ¿Resulta viable iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario a partir de la toma de conocimiento de los hechos por parte de la Subgerencia de Recursos Humanos? ¿Resulta aplicable el plazo de prescripción establecido en el art. 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° de su Reglamento?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1. Las competencias de SERVIR para emitir opiniones en materia del Servicio Civil están contextualizadas en el marco de las políticas que en materia de gestión del empleo e ingreso al Servicio Civil, entre otras, emita de manera progresiva.
- 2.2. Siendo SERVIR 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.
- 2.3. En ese sentido, 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 (en adelante, SAGRH), 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.

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

- 2.4. Previamente al análisis de fondo, 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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

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.

- 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 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 LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM (en adelante, el Reglamento), 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 hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la 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.
- 2.7. 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.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 2.10. Aunado a lo anterior, a título de referencia, es conveniente señalar que, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), el inicio del cómputo del plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta depende de la naturaleza de la falta incurrida:
- (i) Si se trata de infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.
 - (ii) Si se trata de infracciones continuadas, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
 - (iii) Si se trata de infracciones permanentes, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó.

Sobre la consulta formulada

- 2.11. Respecto a la consulta formulada, es de precisar que corresponde a las propias entidades, en forma exclusiva, efectuar el cálculo de los plazos de prescripción para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto a presuntas faltas cometidas por sus servidores; por lo tanto, no resulta posible que SERVIR emita pronunciamiento respecto a si dichas entidades cuenta aún con la posibilidad de iniciar un PAD respecto a un hecho específico.
- 2.12. Sin perjuicio de ello y a título de referencia, respecto al caso planteado, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la LSC, el artículo 97° de su reglamento y el artículo 10° de la Directiva. Adicionalmente, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción (lo que permitirá determinar si a la fecha el plazo ya ha transcurrido), deberá tomarse en cuenta la naturaleza de la presunta falta, esto es, si se trata de una infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente, dependiendo de lo cual, deberá seguir las reglas previstas en el numeral 2.10 del presente informe técnico.

III. Conclusiones

- 3.1 El Reglamento General, en su artículo 97º, precisa 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 hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la 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.
- 3.2 Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoce de la comisión de la falta cuando el informe es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad; es a partir de ese momento que empieza el cómputo del plazo de prescripción de un (1) año para que se inicie el PAD si es que no han transcurrido tres (3) años desde que se cometió la presunta infracción. Vencido dicho plazo sin haberse iniciado el PAD, fenece la potestad punitiva del Estado para perseguir al servidor civil, por lo que debería declararse prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado.

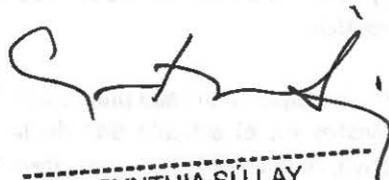




“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

- 3.3 En concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del TUO de la LPAG, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD debe tomarse en cuenta la naturaleza de la infracción, esto es, si se trata de una infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente.
- 3.4 Corresponde a las propias entidades, en forma exclusiva, efectuar el cálculo de los plazos de prescripción para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto a presuntas faltas cometidas por sus servidores; por lo tanto, no resulta posible que SERVIR emita pronunciamiento respecto a si dichas entidades cuenta aún con la posibilidad de iniciar un PAD respecto a un hecho específico.
- 3.5 Respecto al caso planteado, la entidad deberá tomar en cuenta los plazos de prescripción previstos en el artículo 94° de la LSC, el artículo 97° de su reglamento y el artículo 10° de la Directiva. Adicionalmente, para efectos de establecer la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción (lo que permitirá determinar si a la fecha el plazo ya ha transcurrido), deberá tomarse en cuenta la naturaleza de la presunta falta (infracción instantánea, instantánea de efectos permanentes, infracción continuada o infracción permanente), dependiendo de lo cual, deberá seguirse las reglas previstas en el numeral 2.10 del presente informe técnico.

Atentamente,



CYNTHIA 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\2019.

