



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 Nº 1034 -2019-SERVIR/GPGSC

De : **CYNTHIA SÚ LAY**
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : Sobre el plazo de prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario.

Referencia : Carta Nº 02-2016-MIMP/OGA/OC

Fecha : Lima, 09 JUL. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director II (e) de la Oficina de Contabilidad del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables – MIMP consulta a SERVIR lo siguiente:

- ¿Es correcto que el Director de la Oficina de Contabilidad se pronuncie sobre la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario contra una ex trabajadora que incurrió en falta durante su relación laboral con la entidad, teniendo en cuenta que existe informes expedidos por secretarios técnicos de la entidad en el cual concluyen que la falta de la ex servidora ha prescrito?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 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.
- 2.2 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.

Delimitación de la consulta

- 2.3 En relación con la consulta planteada es preciso señalar que SERVIR no tiene competencia para calificar la legalidad o ilegalidad de los actos administrativos emitidos por las entidades públicas, ni de emitir opinión respecto de las decisiones que adopten sobre casos específicos; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.





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

De las autoridades en el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4 En principio, debemos indicar que a partir del 14 de setiembre del 2014, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador (previstos en el Libro I, Capítulo VI) del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 (en adelante, LSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento¹), están vigentes, cuyas disposiciones son de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.
- 2.5 Ahora bien, el artículo 93 del Reglamento General de la LSC establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son:
- i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el haga sus veces, oficializa dicha sanción;
 - ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;
 - iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- 2.6 Siendo así, el titular de la entidad constituye una autoridad dentro del procedimiento disciplinario (Órgano Sancionador en el caso de las sanciones de destitución²). En cuanto a la definición de titular de la entidad, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende por tal a la máxima autoridad administrativa de una entidad pública³.
- 2.7 Para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC⁴, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” (la Directiva, en adelante), establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad. Asimismo, se debe tener en consideración que *“el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto”*⁵, además de observar los principios enunciados en el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

¹ Según su Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento se estableció que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación.

² Literal c) del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

³ Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

⁴ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

⁵ Artículo 249° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (D.S. 004-2019-JUS).





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

- 2.8 En ese sentido, corresponderá a cada entidad pública -conforme a lo establecido en la Ley N° 30057 y su Reglamento General y sus instrumentos de gestión interna (ROF y MOF, por ejemplo)- determinar los órganos competentes, siendo estos indelegables, de acuerdo al tipo de sanción a aplicarse (amonestación escrita, suspensión y destitución), por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.

Cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.9 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) año⁶.
- 2.10 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.
- 2.11 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.
- 2.12 Finalmente, debemos indicar que el artículo 97.3 del Reglamento General de la LSC, señala que la prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

III. Conclusiones

- 3.1 SERVIR no tiene competencia para calificar la legalidad o ilegalidad de los actos administrativos emitidos por las entidades públicas, ni de emitir opinión respecto de las



⁶ 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.”

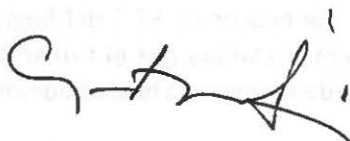


“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad”

decisiones que adopten sobre casos específicos; por lo que el presente informe abordará las reglas generales a considerar con relación a la materia consultada.

- 3.2 El artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece expresamente, las autoridades competentes para instruir y sancionar.
- 3.3 De acuerdo con lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, para efectos de la identificación de las autoridades del PAD, se adopta como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad de la Administración Pública.
- 3.4 Corresponderá a cada entidad de la Administración Pública -conforme a lo establecido en la LSC y su Reglamento y sus instrumentos de gestión interna (ROF y MOF, por ejemplo) determinar los órganos competentes; por lo que a través de la Secretaría Técnica se emitirá un informe de precalificación, identificando, entre otros puntos, al Órgano Instructor y Sancionador competentes.
- 3.5 Conforme al artículo 94° de la LSC, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento de la LSC, la competencia para iniciar PAD 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.
- 3.6 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.
- 3.7 La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

Atentamente,



CYNTHIA SÚ LAY
Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL