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

INFORME TÉCNICO Nº 469 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en el caso de denuncias derivadas de informes de control.

Referencia : Oficio Nº 40-2019/SBN-DGPE.

Fecha : Lima, 25 MAR. 2019

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Director de Gestión del Patrimonio Estatal de la Superintendencia Nacional de Bienes Estatales (SBN) consulta a SERVIR lo siguiente:

a) En los informes de servicios relacionados emitidos por las autoridades de control, donde se recomienda la aplicación de la responsabilidad administrativa ¿Se debe considerar como denuncias?

b) De ser así, el cómputo del plazo de la prescripción de un procedimiento administrativo disciplinario, ¿deberá computarse desde que "el informe de servicio relacionado" que recomienda la aplicación de responsabilidad administrativa correspondiente, emitido por el Órgano de Control Institucional, es puesto en conocimiento del titular de la entidad desde que es recibido por la oficina de recursos humanos?

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.

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 En principio, es de señalar que conforme al artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del 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), la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra los servidores 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.

2.5 Por su parte, de acuerdo 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), 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.

2.6 Aunado lo anterior, es relevante en este punto que en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC del Tribunal del Servicio Civil (precedente de observancia obligatoria) se estableció la siguiente directriz:

> *"26. (...) de acuerdo al Reglamento [General de la Ley N° 30057], 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".*

2.7 Siguiendo esa línea, el Informe Técnico N° 1232-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) concluye -entre otros- que desde que el funcionario que conduce la entidad toma conocimiento del informe de control, la entidad tendrá un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario si es que no han transcurrido tres (3) años desde la comisión de la presunta falta.

AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL V°B° C. SU GPGSC

2.8 Ahora bien, para efectos del régimen disciplinario de la LSC, debe entenderse que los informes de control a que se refiere la Directiva para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD de un (1) año desde la toma de conocimiento del Titular de la entidad, son únicamente aquellos informes de control resultantes de una auditoria de control gubernamental en que se recomienda el deslinde de responsabilidad administrativa sobre algún servidor y/o funcionario de la entidad.

2.9 Dicho de otra manera, en los casos que a través de un informe de control emanado de una auditoria de control gubernamental se recomendara el deslinde de responsabilidades respecto a un determinado servidor y/o funcionario por alguna infracción, el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento para el inicio de PAD deberá contarse desde la fecha en que el titular de la entidad tomo conocimiento del informe de control que contiene dicha recomendación.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que un determinado informe remitido por la Contraloría o el Órgano de Control Institucional -derivados de una auditoria de control gubernamental- no contuvieran una recomendación de deslinde de responsabilidades, pero de su contenido la entidad pudiera advertir la existencia de hechos que podrían configurar faltas de carácter disciplinario, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD respectivo deberá contarse desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento.

III. Conclusiones

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.

3.2. 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.

3.3. 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.

No obstante, el cómputo del plazo de un (1) año antes mencionado, debe realizarse dentro del plazo de tres (3) años desde la comisión de la falta. En otras palabras, la entidad podrá iniciar el PAD dentro del plazo de (1) año desde que tomó conocimiento del informe de control siempre que no hubiera operado el plazo de (3) años desde la comisión de la falta, caso contrario deberá declarar prescrita la acción disciplinaria.

3.4. Para efectos del régimen disciplinario de la LSC, debe entenderse que los informes de control a que se refiere la Directiva para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD de un (1) año desde la toma de conocimiento del Titular de la entidad, son únicamente aquellos informes de control resultantes de una auditoria de control gubernamental en que se recomienda el deslinde de responsabilidad administrativa sobre algún servidor y/o funcionario de la entidad.

3.5. Consecuentemente, en los casos que a través de un informe de control emanado de una auditoria de control gubernamental se recomendara el deslinde de responsabilidades respecto a un determinado servidor y/o funcionario por alguna

infracción, el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento para el inicio de PAD deberá contarse desde la fecha en que el titular de la entidad tomo conocimiento del informe de control que contiene dicha recomendación.

3.6. En el caso que un determinado informe remitido por la Contraloría o el Órgano de Control Institucional -derivados de una auditoria de control gubernamental- no contuvieran una recomendación de deslinde de responsabilidades, pero de su contenido la entidad pudiera advertir la existencia de hechos que podrían configurar faltas de carácter disciplinario, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD respectivo deberá contarse desde que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento.

Atentamente,

CYNTHIA SÚ LAI
Gerente (e) 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