



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° 081 -2019-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
b) Responsabilidad disciplinaria del Secretario Técnico del PAD.
c) Designación del Secretario Técnico Suplente.

Referencia : Oficio N° 67-2018-MINAGRI-DVDIAR-AGRO RURAL-DE-OA/UGRH-ST.

Fecha : Lima, **17 ENE. 2019**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa de Desarrollo Productivo Agrario Rural (AGRORURAL) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) ¿Cuál sería el plazo de prescripción aplicable a un procedimiento administrativo disciplinario si la oficina de recursos humanos no tomó conocimiento de las presuntas faltas hasta después del inicio del procedimiento por parte de la autoridad administrativa competente? ¿En caso el Tribunal declare la nulidad del acto de inicio y de sanción, que plazo de prescripción sería aplicable para volver a iniciar el procedimiento? ¿Podría considerarse, excepcionalmente, el plazo de la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica?
- b) En caso de responsabilidad disciplinaria de funcionarios públicos, ¿El plazo de prescripción se computa desde la toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos del Sector o de la Oficina de Recursos Humanos de la entidad a la que perteneció dicho funcionario?
- c) Si como resultado del apoyo que brinda la Secretaria Técnica hace inducir a error a las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario ¿Sería pasible de responsabilidad administrativa, pese a que sus informes no son vinculantes?
- d) ¿Cuál es la oportunidad para la designación de un Secretario Técnico suplente, cuando el Secretario Técnico salga de vacaciones, licencias, permisos, comisiones de servicios, etc., o puede realizarse en cualquier momento sin que se cumpla alguna de las señaladas anteriormente?

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de SERVIR para emitir opiniones técnicas 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.





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

- 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 por 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 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.
- 2.5 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 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.
- 2.6 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



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”

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.

- 2.7 Ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94º 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.
- 2.8 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.

Sobre el cómputo del plazo de prescripción para reiniciar un procedimiento administrativo disciplinario declarado nulo

- 2.9 En este extremo, corresponde remitirnos a lo señalado en los numerales 2.18 a 2.23 del Informe Técnico N° 260-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó –entre otros- lo siguiente:

“(…)

- 3.5 *De acuerdo al procedimiento sancionador regulado en la ley del Procedimiento Administrativo General, solo se suspende el cómputo del plazo de prescripción de la acción con el inicio del procedimiento mediante la notificación de los hechos materia de infracción al imputado. Siendo ello así, en caso se declare la nulidad del acto que contiene la instauración del procedimiento disciplinario, se debe reanudar el cómputo del plazo de prescripción que estuvo sujeto a suspensión a efectos de continuar contabilizando el mismo hasta la emisión y notificación del nuevo acto de inicio del referido procedimiento.” (Énfasis es nuestro)*

Sobre la autoridad que debe tomar conocimiento para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

- 2.10 Al respecto, es oportuno señalar que el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada el 27 de noviembre de 2016 en el Diario Oficial “El Peruano”, señaló con calidad de precedente administrativo de observancia obligatoria que:

“(…)

34. *Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51º a de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.”*





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

- 2.11 En tal sentido, no resultando aplicable lo establecido en el 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) con respecto a la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica para efectos de inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, deberá atenderse a lo previsto en el artículo 97º del Reglamento de la LSC, en virtud del cual, dicho plazo se computa desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- 2.12 Es importante señalar en este punto que en aplicación del precedente de observancia obligatoria emitido por el Tribunal del Servicio Civil deberá tenerse en cuenta los siguientes escenarios:
- En caso una determinada falta hubiera sido conocida únicamente por la Secretaría Técnica en fecha posterior a la publicación del precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, a efectos de establecer la fecha de prescripción para el inicio del PAD corresponderá aplicar el referido precedente, en virtud del cual, el cómputo del plazo de prescripción se realiza desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
 - En caso una determinada falta hubiera sido conocida únicamente por la Secretaría Técnica en fecha anterior a la publicación del precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, pero el plazo de un (1) año se hubiera cumplido en fecha posterior a la publicación del referido precedente, corresponderá tenerse presente, tanto en el informe de precalificación como en los actos emitidos por las autoridades del PAD, que el cómputo del plazo de prescripción se realiza desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- 2.13 Ahora bien, respecto a la consulta a) formulada; si la Oficina de Recursos Humanos nunca tomó conocimiento de la presunta falta, al momento de la calificación de los hechos por parte del órgano instructor solo podrá tomarse en cuenta el plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta para el inicio del PAD.

No obstante, en el mismo supuesto, si el PAD fuera declarado nulo por la instancia superior, al momento de la emisión del nuevo acto de inicio el órgano instructor deberá tomar en cuenta ambos plazos de prescripción, esto es:

- El tiempo que restara del plazo de (3) años desde la fecha en que se cometió la falta hasta la fecha en que se inició el PAD anulado (conforme a lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe).
- El plazo de un (1) año desde la fecha en que la oficina de recursos humanos tomó conocimiento (incluso si esta hubiera tomado conocimiento después del inicio del procedimiento anulado).

Asimismo, es de señalar que de conformidad con lo señalado en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC,





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

el plazo de prescripción de un (1) año se computa únicamente desde la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la falta, no pudiendo considerarse la fecha en que la Secretaría Técnica tomó conocimiento de la misma, no habiendo establecido el Tribunal excepción alguna a dicha regla.

Sobre la oficina de recursos humanos que debe tomar conocimiento para el computo de plazo de prescripción en el caso de funcionarios de entidades adscritas a un Sector

- 2.14 En principio debe tenerse presente que de acuerdo a lo previsto en el artículo 93.4º del Reglamento de la LSC, en el caso de los funcionarios públicos el órgano instructor del PAD es una comisión compuesta por dos (2) funcionarios de rango equivalente pertenecientes al Sector al cual se encuentra adscrita la Entidad y el Jefe de Recursos Humanos del Sector.
- 2.15 De esa manera, en el caso de los funcionarios pertenecientes a entidades adscritas a un sector, la autoridad competente para el inicio del PAD es una comisión ajena a la estructura orgánica de la referida entidad, conformada por dos (2) funcionarios del sector de rango equivalente al ostentado por el funcionario investigado y el Jefe de Recursos Humanos del Ministerio del Interior.

Por tanto, se advierte que la Oficina de Recursos Humanos de la ONAGI no tiene participación alguna como autoridad en el PAD contra funcionarios públicos designados por dicha Entidad.

- 2.16 En ese contexto, siguiendo la misma línea argumentativa expuesta en los fundamentos 33 y 34 del precedente vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC - en los cuales se desestima la posibilidad de contabilizar el plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica por no ser esta autoridad del PAD ni tener potestad para iniciar el procedimiento³-, en el caso de los PAD seguidos contra funcionarios de entidades adscritas a un Sector, al no tener la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad a la que pertenece el funcionario la condición de autoridad del PAD, ni la facultad de iniciar de procedimiento a los funcionarios de dicha Entidad, el plazo de prescripción de un (1) año no puede ser contabilizado desde la fecha en que esta tomó conocimiento del presunto hecho irregular.

- 2.17 Por consiguiente, respecto a la consulta b), en el caso de los funcionarios pertenecientes a entidades adscritas a un sector, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD debe ser contado desde la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos del Sector tomó conocimiento del presunto hecho irregular.



³ Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC

“(…)”

33. Entonces, podemos inferir que para efectos de la Ley, el Secretario Técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario o imponer sanción alguna.

34. Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51º de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley Nº 2744422 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez que no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.”



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

Sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria del Secretario Técnico del PAD

2.18 En este punto, en principio resulta oportuno remitirnos a lo establecido en el Informe Técnico N° 1603-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

(...)

3.1 *El Secretario Técnico no forma parte de la Oficina de Recursos Humanos, pero en el ejercicio de sus funciones se reporta a esta. De ello se colige, que la dependencia indicada, obedece al rol que posee la Oficina de Recursos Humanos como parte de un Subsistema (Gestión de Empleo) del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; no obstante, dicha dependencia, no interfiere con las funciones expresamente señaladas para el Secretario Técnico, cuyo ejercicio lo reviste de autonomía para precalificar las.; presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos que emanen del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad.*

3.2. *El mismo criterio de autonomía del Secretario Técnico para precalificar las faltas respecto de la Oficina de Recursos humanos se sigue respecto de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (Órgano Instructor y/o Órgano Sancionador) durante todo el procedimiento.*

3.3 *La Secretaría Técnica tiene por función la asistencia o apoyo abarca también la revisión, evaluación y análisis de los documentos, descargos y/o medios de prueba ofrecidos por el o los imputados en un procedimiento administrativo disciplinario, a efectos de que con pleno conocimiento del contenido de los expedientes administrativos disciplinarios pueda proponer la fundamentación de los informes de los órganos instructores y sancionadores."*

2.19 Por su parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 922 del Reglamento de la LSC, el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. Asimismo, la Secretaría Técnica no constituye una autoridad del PAD. Inclusive, tal como se establece en el último párrafo del numeral 13.1 de la Directiva, al momento de la emisión del acto de inicio del PAD, el órgano instructor podría apartarse de las conclusiones del informe de precalificación del Secretario Técnico, argumentando las razones de su decisión.

2.20 Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que el Secretario Técnico de procedimientos administrativos disciplinarios no se encuentra exento del régimen disciplinario de la LSC, motivo por el cual en caso este incurriera en alguna infracción derivada del ejercicio de sus funciones pasible de reproche disciplinario, la entidad se encuentra habilitada para ejercer su potestad disciplinaria a través de la instauración del procedimiento correspondiente.

2.21 Resulta relevante en este punto señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS (en adelante, TUO de la LPAG):





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

“(…) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.” (Énfasis es nuestro).

- 2.22 De esa manera, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye *per se* una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores; por lo que a efectos de instaurar un PAD contra un servidor, las autoridades deben verificar que la conducta que se le atribuye se subsuma en alguna de las faltas establecidas en la LSC, su Reglamento -para el caso de las sanciones de suspensión o destitución- y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) - para el caso de las faltas leves⁴.
- 2.23 En consecuencia, respecto a la consulta c), en caso una entidad considerara que su Secretario Técnico del PAD ha incurrido en alguna infracción, a efectos de instaurar un PAD en su contra, deberá verificar que dicha conducta se subsuma en alguna de las faltas señaladas en las normas descritas en el numeral precedente. Dicho ejercicio de subsunción debe ser realizado por las propias entidades en cada caso concreto, por lo que corresponde a SERVIR precisar si una conducta específica es pasible de ser conocida a través de un PAD.

Sobre la designación del Secretario Técnico Suplente

- 2.24 De acuerdo a lo establecido en el último párrafo del numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC⁵, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), si el Secretario Técnico fuese denunciado o procesado o se encontrara incluido en alguna de las causales de abstención del artículo 88° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (actualmente dichas causales se encuentran descritas en el artículo 97° del TUO de la LPAG), la autoridad que lo designó debe designar a un Secretario Técnico Suplente para el correspondiente procedimiento. Asimismo, dicha norma refiere que para estos efectos se aplican los artículos pertinentes del TUO de la LPAG.
- 2.25 Bajo dicho marco normativo, en el supuesto en el que Secretario Técnico se encontrarse dentro de alguna las causales de abstención (artículo 97° del TUO de la Ley N° 27444); así como, si este fuese denunciado o procesado; es posible designar un secretario técnico suplente.
- 2.26 En ese sentido, respecto a la consulta d), es de señalar que el procedimiento para la designación del Secretario Técnico suplente han sido regulado por la Directiva, por lo que solo procederá la



⁴ Tal como se señala en el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

⁵ Aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, versión actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.



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

designación del mismo cuando el Secretario Técnico del PAD (titular) se encontrara en alguna de las causales previstas en el artículo 97º del TUO del PAD⁶, en cuyo caso corresponderá poner en conocimiento dicha situación a la autoridad que lo designó para la designación del secretario técnico suplente.

Sin perjuicio de lo anterior, debe precisarse que la designación del Secretario Técnico Suplente no implica que el Secretario Técnico titular deje de brindar apoyo a los PAD iniciados anteriormente (respecto de los cuales no tuviera impedimento), incluso aquellos en los que el presunto infractor sea el servidor que lo ha denunciado; toda vez que, una vez instaurado el PAD, el Secretario Técnico carece de capacidad de decisión y únicamente participa como apoyo del Órgano Instructor y Órgano Sancionador, autoridades que serán las llamadas a determinar el curso de cada procedimiento.

III. Conclusiones

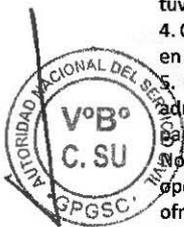
- 3.1. En el régimen disciplinario de la LSC, el plazo de prescripción para el inicio del PAD es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho.
- 3.2. De conformidad con lo señalado en el precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC, el plazo de prescripción de un (1) año se computa únicamente desde la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la falta, no pudiendo considerarse la fecha en que la Secretaria Técnica tomó conocimiento de la misma, no habiendo establecido el Tribunal excepción alguna a dicha regla.

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS.

“Artículo 97.- Causales de abstención

La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos:

1. Si es cónyuge, conviviente, pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con cualquiera de los administrados o con sus representantes, mandatarios, con los administradores de sus empresas, o con quienes les presten servicios.
 2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
 3. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere interés en el asunto de que se trate o en otro semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquel.
 4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
 5. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.
- No se aplica lo establecido en el presente numeral en los casos de contratos para la prestación de servicios públicos o, que versen sobre operaciones que normalmente realice el administrado-persona jurídica con terceros y, siempre que se acuerden en las condiciones ofrecidas a otros consumidores o usuarios.
6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello, se debe tener en consideración las siguientes reglas:
 - a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.
 - b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud.”





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”

- 3.3. Si la Oficina de Recursos Humanos nunca tomó conocimiento de la presunta falta; al momento de la calificación de los hechos por parte del órgano instructor solo podrá tomarse en cuenta el plazo de prescripción de tres (3) años desde la comisión de la falta para el inicio del PAD.

No obstante, en el mismo supuesto, si el PAD fuera declarado nulo por la instancia superior, al momento de la emisión del nuevo acto de inicio el órgano instructor deberá tomar en cuenta ambos plazos de prescripción, esto es:

- a) El tiempo que restara del plazo de (3) años desde la fecha en que se cometió la falta hasta la fecha en que se inició el PAD anulado (conforme a lo señalado en el numeral 2.10 del presente informe).
 - b) El plazo de un (1) año desde la fecha en que la oficina de recursos humanos tomó conocimiento (incluso si esta hubiera tomado conocimiento después del inicio del procedimiento anulado).
- 3.4. En el caso de los funcionarios pertenecientes a entidades adscritas a un sector, el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del PAD debe ser contado desde la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos del Sector tomó conocimiento del presunto hecho irregular.
- 3.5. En caso una entidad considerara que su Secretario Técnico del PAD ha incurrido en alguna infracción, a efectos de instaurar un PAD en su contra, en irrestricto respeto al Principio de Tipicidad previsto en el numeral 4 del artículo 246° del TUO de la LPAG, deberá verificar que dicha conducta se subsuma en alguna de las faltas señaladas en las normas descritas en el numeral 2.22.

Dicho ejercicio de subsunción debe ser realizado por las propias entidades en cada caso concreto, por lo que corresponde a SERVIR precisar si una conducta específica es pasible de ser conocida a través de un PAD.

Atentamente,



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

