



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

INFORME TÉCNICO N° 963 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Inicio del cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Referencia : Oficio N° 068-2018-MINEDU/VMGI-PRONIED-URH-ST.

Fecha : Lima, 21 JUN. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Infraestructura Educativa (PRONIED) consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) En aquellos casos en que la Secretaría Técnica, con anterioridad a la entrada en vigencia del precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, haya tomado conocimiento de alguna conducta que configure falta administrativa y respecto de la cual no se haya iniciado procedimiento administrativo disciplinario alguno: ¿Corresponde aplicar lo establecido en el citado precedente o en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", con relación al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario?; esto es ¿Se debe computar el inicio del plazo prescriptorio con la toma de conocimiento de la Unidad de Recursos Humanos o la Secretaría Técnica?
- b) ¿Qué debe entenderse por la toma de conocimiento de la comisión de la falta por parte de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces?; es decir ¿Se requiere que se especifique de manera clara y concreta los hechos materia de investigación y a los presuntos involucrados, o basta la simple mención que se encontraría en trámite una investigación previa respecto de un hecho que pueda generar responsabilidad disciplinaria, con o sin la individualización del presunto infractor? ¿El solo conocimiento del hecho que sustenta la investigación preliminar, con o sin la individualización del presunto infractor, sin que se determine la falta y los hechos que la sustentan, implica la toma de conocimiento por parte de la Unidad 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.



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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

- 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, SAGRHH), 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 los plazos de prescripción en el procedimiento disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

- 2.4. El artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) 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.
- 2.5. Por su parte, su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), en su artículo 97° precisa que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante este 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, si la referida oficina, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de una 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. De este modo, el marco normativo de la LSC prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el período entre la comisión de la infracción o la fecha que tomó conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento; es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción.

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

7. 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 51° a de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de





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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

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."

- 2.8. 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 97° 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.
- 2.9. Ahora bien, respecto a la consulta a), es de señalar que en aplicación del precedente de observancia obligatoria emitido por el Tribunal del Servicio Civil deberá tenerse en cuenta los siguientes escenarios:
- a) 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.
- b) 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.
- 2.10. Por otra parte, respecto a la consulta b), debe reiterarse que el inicio del plazo de prescripción del procedimiento se computa desde que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, toma conocimiento de la falta, independientemente de la individualización del presunto infractor, la cual se determinará a través del informe de precalificación emitido por la Secretaría Técnica en función de los medios de prueba y las investigaciones realizadas.

Conclusiones

En el régimen disciplinario de la LSC, el plazo de prescripción para en el inicio del PAD es de tres (3) años calendario desde cometida la falta, o de un (1) año calendario desde que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces hubiera tomado conocimiento de la falta. En este último supuesto, se aplicará al caso en evaluación el plazo de prescripción de un (1) año para el inicio del procedimiento.

- 3.2. En virtud al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada el 27 de noviembre de 2016, el plazo de prescripción para el inicio del PAD no puede empezar a computarse desde el momento en que la





PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

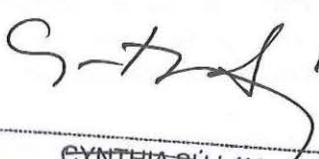
Gerencia de
Políticas de Gestión
del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario.

- 3.3. 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.
- 3.4. El inicio del plazo de prescripción del procedimiento se computa desde que la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, toma conocimiento de la presunta falta, independientemente de la individualización del presunto infractor, la cual se determinará a través del informe de precalificación emitido por la Secretaría Técnica en función de los medios de prueba y las investigaciones realizadas.

Atentamente,


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