



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° 730 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : Plazos de prescripción en la Ley N° 30057

Referencia : Oficio N° 001-2018/MDLO/STPAD

Fecha : Lima, **10 MAYO 2018**

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad de los Olivos consulta a SERVIR, si ya habría prescrito una presunta falta cometida por un servidor de la municipalidad, ocurrida en el año 2010, por su participación como miembro de la comisión de evaluación del proceso de incorporación a la Carrera Pública Magisterial del II nivel al V nivel a cargo de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 04 – UGEL N° 04, que fueron puestos a conocimiento a través de oficio por parte de la Dirección Regional de Educación de Lima, la cual a su vez fue notificada de las presuntas infracciones por el Órgano de Control Institucional de la UGEL N° 04.

II. Análisis

Competencia de SERVIR

- 2.1 Las competencias de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - 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 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, planteadas sobre temas genéricos y vinculados entre sí, sin hacer alusión a asuntos concretos o específicos; por lo tanto, las conclusiones de la presente opinión no se encuentran vinculadas necesariamente a situación particular alguna.

Delimitación de la consulta

El presente informe tratará sobre el marco general de los plazos de prescripción en el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, dado que, SERVIR no emite opinión técnica sobre casos particulares como el planteado en el documento de la referencia, asimismo, dichas opiniones no constituyen instancia previa para la adopción de decisiones al interior de una entidad.

Sobre los plazos de prescripción en el régimen de la Ley N° 30057

- 2.4 El artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece expresamente que la competencia de la entidad para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios (PADs) contra sus servidores prescribe:



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”

- i. A los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta.
 - ii. Un (1) año a partir de que la Oficina de Recursos Humanos o a la que haga sus veces toma conocimiento de la falta.
- 2.5 Resulta oportuno señalar en este punto que el Tribunal del Servicio Civil, a través del precedente de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, ha precisado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva y no procedimental como se indica en 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); por lo tanto, ello debe tomarse en cuenta a efectos de establecer la norma aplicable de acuerdo a la fecha en que se cometió la presunta infracción y la fecha de instauración del PAD¹.
- 2.6 De igual modo, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, la Directiva señala en su numeral 10.1 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 o la que haga sus veces-, los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no a la Oficina de Recursos Humanos. Por lo tanto, solo en dicho caso la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular de la entidad recibe el informe de control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos.
- 2.7 Ahora bien, ello no significa una variación del plazo de prescripción previsto en el artículo 94 de la LSC pues como se señaló previamente, desde que el funcionario que conduce la entidad recibe el informe de control, la entidad contará con un (1) año para el inicio del procedimiento y siempre que no hubiera transcurrido el plazo de 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, vale decir, para aquellos procedimientos instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha.
- 2.8 Por otra parte, respecto de las presuntas faltas cometidas antes del 14 de septiembre de 2014, teniendo en cuenta la naturaleza sustantiva del plazo de prescripción, corresponderá aplicar el plazo de prescripción regulado en el régimen laboral al que corresponda el trabajador al momento de cometerse los hechos, salvo que la norma posterior le sea más favorable en virtud al Principio de Irretroactividad².
- 2.9 Bajo el marco de todo lo expuesto, podemos señalar que los plazos de prescripción previstos en el artículo 94º de la LSC, concordante con el artículo 97 de su reglamento, y 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

(...)
VIGENCIA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PAD

- 6.1. Los PAD instaurados antes del 14 de setiembre de 2014 (con resolución u otro acto de inicio expreso) se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al PAD.
- 6.2. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- 6.3. Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento.
- 6.4. Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, se seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior.
- 6.5. Para efectos de la presente directiva, se considera que el PAD ha sido instaurado cuando la resolución u otro acto de inicio expreso que contiene la imputación de cargos ha sido debidamente notificado.”

² Previsto en el numeral 5 del artículo 246º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, según el cual: “Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.”



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

Directiva, resultan de aplicación para la instauración del PAD de la LSC cualquiera sea la fuente de conocimiento de las presuntas faltas, ya sean advertidas de oficio, a través de una denuncia, o informe de control. Así, el plazo de prescripción para el inicio del PAD es de tres (3) años desde la comisión del hecho, o de un (1) año desde que la oficina de recursos humanos -o quien haga sus veces- toma conocimiento del mismo, siendo que en el caso de las presuntas faltas comunicadas a través de informes de control, el plazo de un (1) año se cuenta desde que dicho informe es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad (entendido este como el titular de la entidad), y todo ello siempre que no hubiera transcurrido el plazo de tres (3) años desde la comisión de la presunta falta.

III. Conclusiones

- 3.1 Las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC, así como las de su Reglamento General se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, D.L 728 y CAS).
- 3.2 De acuerdo al artículo 94 de LSC, concordante con el artículo 97 de su reglamento, y el numeral 10.1 de la Directiva, la competencia de la entidad para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra sus servidores prescribe a los tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, un (1) año a partir de que la Oficina de Recursos Humanos -o quien haga sus veces- toma conocimiento de la falta.
- 3.3 Asimismo, de acuerdo con la Directiva operará la prescripción a un (1) año computado a partir de que el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad (titular de la entidad) recibe el informe de control que contiene la existencia de presuntas faltas, siempre que no hubiera transcurrido el plazo de tres (3) años desde la comisión de la presunta falta.
- 3.4 Para las presuntas faltas cometidas antes del 14 de septiembre de 2014, corresponderá aplicar el plazo de prescripción regulado en el régimen laboral al que corresponda el trabajador al momento de cometerse los hechos, salvo que la norma posterior le sea más favorable en virtud al Principio de Irretroactividad.

Atentamente,



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

