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

INFORME TÉCNICO N° 512 -2018-SERVIR/GPGSC

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

Asunto : a) Plazo de prescripción de la potestad disciplinaria y aplicación del principio de irretroactividad
b) Declaración de no ha lugar a trámite o disposición de archivo de la denuncia

Referencia : Oficio N° 59-2018/ST-PAD-JEVC

Fecha : Lima, 05 ABR. 2018

I. Objeto de la consulta

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Ministerio de Defensa formula a SERVIR las siguientes consultas:

a) Ante una denuncia cuyos hechos que configuran la presunta falta se realizaron antes del 14 de setiembre de 2014 y siendo que la fecha de toma de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos fue posterior a ella:

a.1) ¿Cuál es la norma que se debe aplicar para determinar el plazo de prescripción?, ¿se debe aplicar la norma que estuvo vigente al momento de la comisión de los hechos?, o ¿debe aplicarse el plazo de prescripción señalado en el numeral 5 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?

a.2) Si la entidad todavía tuviera plazo para iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, considerando como plazo de prescripción la fecha de toma de conocimiento, para dicha entidad ¿qué debe primar?: i) el plazo de prescripción de tres (03) años desde el momento en que se cometió la falta, o ii) el plazo de prescripción desde la toma de conocimiento de la autoridad competente.

b) La Secretaría Técnica emite informes declarando no ha lugar o archivo de la denuncia y/o reporte, el cual se remite a conocimiento del denunciante; aparte de remitir al denunciante, dentro de la entidad ¿a quién se debe comunicar dichos informes?

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.

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

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, 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 plazo de prescripción de la potestad disciplinaria y la aplicación del principio de irretroactividad

2.4 Respecto a la consulta a.1), nos remitimos al Informe Técnico N° 661-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se concluye – entre otros – lo siguiente:

> *"3.2 De acuerdo al numeral 21 del precedente de observancia obligatoria del Tribunal del Servicio Civil contenido en la Resolución de Sala Plena No 001-2016-SERVIR/TSC, la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC [Ley del Servicio Civil] debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva [N° 02-2015-SERVIR/GPGSC].*
>
> *3.3 Para la determinación de los plazos de prescripción dentro el procedimiento disciplinario deben aplicarse las disposiciones vigentes al momento de la comisión de la falta disciplinaria. Sin perjuicio de ello, en caso las disposiciones posteriores resulten más favorables al servidor civil, estas producen efecto retroactivo, conforme al principio de irretroactividad recogido en el numeral 5 del artículo 246° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General".*

2.5 Asimismo, en relación a la consulta a.2), debe tenerse en cuenta que conforme al artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios 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.

2.6 De igual modo, debe tenerse en cuenta la directriz contenida en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC del Tribunal del Servicio Civil, la cual ha sido declarada como precedente de observancia obligatoria:

> *"26. (...) de acuerdo al Reglamento [General de la Ley del Servicio Civil], 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".*

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

2.7 En esa línea, el Informe Técnico N° 1281-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe) concluye – entre otros – lo siguiente:

> *"3.1. De acuerdo al marco normativo de la LSC, el plazo de prescripción para el inicio del PAD [procedimiento administrativo disciplinario] 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 el plazo de un (1) año".*

Sobre la declaración de no ha lugar a trámite o la disposición de archivo de la denuncia

2.8 En principio precisamos que el artículo 101 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece – entre otros – que es función del Secretario Técnico brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción. Para tal fin, el Secretario Técnico deberá observar el Anexo B de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" sobre la estructura de la carta respuesta al denunciante (Anexo B1) y el formato carta respuesta al denunciante (Anexo B2).

Así, resaltamos que la carta de respuesta al denunciante es un documento distinto al informe que contiene la disposición del Secretario Técnico con respecto a la denuncia.

2.9 Ahora bien, con relación a la consulta b), nos remitimos al Informe Técnico N° 2300-2016-SERVIR/GPGSC (disponible en www.servir.gob.pe), en el cual se expone – entre otros – lo siguiente:

> *"2.4 De ese modo, la Directiva [N° 02-2015-SERVIR/GPGSC] ha precisado que el Secretario Técnico puede, entre otras funciones, declarar no ha lugar a trámite la denuncia y disponer su archivo. Así, cuando el Secretario Técnico estime manifiestamente deficiente una denuncia (porque carezca de todo fundamento probatorio o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia, por ejemplo), con la fundamentación debida, puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia. Esta facultad es de ejercicio excepcional.*
>
> *2.5 Ahora bien, en ejercicio de sus funciones, el secretario técnico reporta a la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces. Para tal efecto, debe presentar semestralmente al Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces un reporte sobre el estado de las denuncias recibidas y/o procedimientos administrativos disciplinarios iniciados, pudiendo la entidad establecer plazos menores para la emisión de dicho reporte.*
>
> *(...)*
>
> *2.8 De esta forma, durante la etapa de investigación previa y precalificación queda claro que la responsabilidad de declarar no ha lugar a trámite una denuncia, cuando corresponda y siempre que no se haya emitido el informe de precalificación que recomiende el inicio del procedimiento disciplinario, es competencia y recae estrictamente en el Secretario Técnico. Por lo tanto, corresponde que este sea quien*

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

custodie aquellos expedientes en cuyo informe de precalificación se haya dispuesto el no ha lugar a trámite o archivo".

2.10 Por tanto, en los casos en que no se haya recomendado el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (es decir, en los casos de declaración de no ha lugar a trámite o de disposición de archivo de la denuncia), corresponderá al Secretario Técnico custodiar el informe que sustenta su disposición y ponerlo en conocimiento de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces cuando esta se lo solicite o cuando sea materia de la revisión semestral respectiva.

III. Conclusiones

3.1 Para la determinación de los plazos de prescripción dentro el procedimiento administrativo disciplinario deben aplicarse las disposiciones vigentes al momento de la comisión de la falta disciplinaria; no obstante, en caso las disposiciones posteriores resulten más favorables al servidor, estas producen efecto retroactivo, conforme al principio de irretroactividad recogido en el numeral 5 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General.

3.2 De acuerdo a la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario es de tres (3) años 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 presunta comisión de la falta, se aplicará el plazo de prescripción de un (1) año.

3.3 En los casos en que no se haya recomendado el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (es decir, en los casos de declaración de no ha lugar a trámite o de disposición de archivo de la denuncia), corresponderá al Secretario Técnico custodiar el informe que sustenta su disposición y ponerlo en conocimiento de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces cuando esta se lo solicite o cuando sea materia de la revisión semestral respectiva.

Atentamente,

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

CSL/abs/lwag
K:\8. Consultas y Opinión Técnica\02 Informes Técnicos\2018