



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° 1896-2019-SERVIR/GPGSC**

De : **CYNTHIA SÚ LAY**  
Gerenta de Políticas de Gestión del Servicio Civil

Asunto : a) Plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario respecto de denuncias derivadas de informes de control.  
b) Posibilidad de iniciar PAD por hechos contenidos en un informe de control cuando la Oficina de Recursos Humanos de la entidad ya hubiera tomado conocimiento de los mismos más de 1 año antes.  
c) Intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica en el PAD de la LSC.  
d) Sobre la obligación de la Secretaría Técnica de visar los actos del procedimiento disciplinario.

Referencia : Oficio N° 003-2019-UAD-ST/INSNSB.

Fecha : Lima, **03 DIC. 2019**

**I. Objeto de la consulta**

Mediante el documento de la referencia, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Ministerio de Salud consulta a SERVIR lo siguiente:

- a) En los casos cuyos presuntos hechos irregulares son comunicados por el Órgano de Control Institucional, ¿Para el cómputo del plazo prescriptorio resulta relevante que no hayan transcurrido 03 años desde la fecha de la comisión de los hechos, o solo se debe tener en cuenta la fecha de toma de conocimiento de los hechos a través del funcionario a cargo de la conducción de la entidad, sin considerar que haya transcurrido el plazo de los 3 años?
- b) Si se tiene una presunta falta administrativa que fue de conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos a través de una incidencia advertida durante un acto inspectivo (abril de 2016) habiéndose emitido el informe de precalificación declarándose no ha lugar al inicio de procedimiento (noviembre de 2018), pero posteriormente habiendo transcurrido más de 3 años desde la comisión del hecho (mayo de 2019) el Órgano de Control Institucional de la Entidad pusiera en conocimiento el mismo hecho a través de un informe de control, ¿Es posible emitir un pronunciamiento distinto al de prescripción?
- c) Si en el marco del trámite para la declaración de prescripción de un caso en investigación preliminar, la máxima autoridad de la institución hubiera solicitado a la Oficina de Asesoría Jurídica un informe legal, habiendo concluido esta última que no puede pronunciarse en el PAD por no ser autoridad del mismo, ¿Ello resultaría una intromisión de la Oficina de Asesoría Jurídica o solo configuraría el cumplimiento de su función como órgano asesor de la máxima autoridad de la entidad?
- d) Corresponde a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios visar las resoluciones que resuelven declarar la prescripción emitidas por la máxima autoridad de la institución, a pesar que no forman parte de las funciones señaladas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.





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

## 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.

### Delimitación de la respuesta

- 2.4. De la revisión del documento de la referencia se advierte que a través de algunos extremos de la consulta formulada se pretende que SERVIR emita opinión sobre hechos concretos, o actuaciones específicas por parte de algunas oficinas del Ministerio de Salud. Siendo ello así, es de reiterar que no es competencia de SERVIR pronunciarse sobre hechos específicos, ni calificar la legalidad de actuaciones alguna autoridad de las entidades públicas, así como tampoco se constituye en una instancia previa a la toma de decisiones por parte de la entidad en las materias que son de su competencia exclusiva.
- 2.5. Sin perjuicio de ello, teniendo en cuenta el contexto de la consulta, a través del presente informe técnico se abordará de forma general lo siguiente: (i) el plazo de prescripción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario respecto de denuncias derivadas de informes de control, (ii) la posibilidad de iniciar PAD por hechos contenidos en un informe de control cuando la Oficina de Recursos Humanos de la entidad ya hubiera tomado conocimiento de los mismos más de 1 año antes; (iii) La intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica en el PAD de la LSC y; (iv) la obligación de la Secretaría Técnica de visar los actos del procedimiento disciplinario.

### Sobre el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control

- 2.6. 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.



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

- 2.7. 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.
- 2.8. 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”.*

Asimismo, en el fundamento 27 de la citada resolución se precisó lo siguiente:

*“27. Así, a manera de ejemplo, si los hechos fueron cometidos el 15 de marzo de 2015, la potestad disciplinaria prescribirá a los tres (3) años de cometida la falta, es decir, el 15 de marzo de 2018. Pero, si la Oficina de Recursos Humanos tomara conocimiento de la falta dentro de aquél periodo, la potestad disciplinaria ya no prescribirá al cumplirse los tres (3) años de cometida la falta, sino en el plazo de un (1) año de producida la toma de conocimiento de la misma (...)”*

- 2.9. Siguiendo esa línea, el Informe Técnico N° 1232-2017-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://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. Cabe precisar que dicho criterio es aplicable también a los casos de denuncias derivadas de informes de control.
- 2.10. En consecuencia, si por ejemplo, el hecho irregular se hubiera cometido en febrero del año 2016, y el informe de control que identificara el referido hecho irregular hubiera sido remitido al titular de la entidad recién en junio de 2019, a esa fecha ya no resultaba posible la instauración del PAD, toda vez que el plazo de tres (3) años para el inicio del PAD desde ocurridos los hechos habría prescrito en febrero del año 2019.

Sin embargo, en el mismo caso, si el informe de control hubiera sido recibido en enero del año 2019, la entidad tendría plazo para iniciar PAD para iniciar el PAD hasta enero del año 2020, pues a la fecha de recibido el referido informe aún no había transcurrido el plazo de 3 años desde la comisión del hecho.

**Sobre la posibilidad de iniciar PAD por hechos contenidos en un informe de control cuando la Oficina de Recursos Humanos de la entidad ya hubiera tomado conocimiento de los mismos más de 1 año antes**

- 2.11. Tal como se ha establecido en el acápite precedente el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario en el caso de denuncias derivadas de Informes de Control es de un (1)





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

años desde la fecha en que el titular de la entidad recibió el referido informe de control, y siempre que no hubiera transcurrido el plazo de tres (3) años desde la comisión del hecho.

- 2.12. Sin embargo -ciertamente- podrían existir casos en los que a través de un informe de control se pusiera en conocimiento del titular de la entidad un presunto hecho irregular del cual la Oficina de Recursos Humanos<sup>1</sup> ya hubiera sido notificada de forma previa por alguna autoridad u órgano de línea de la propia entidad.
- 2.13. Frente a lo anterior, en principio, es oportuno recordar que el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades públicas sobre su personal a través del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC vez se practica sobre aquellas conductas desplegadas por un servidor y/o funcionario que configuraran alguna de las faltas expresamente previstas en las normas que regulan dicho régimen disciplinario, indistintamente de la fuente de conocimiento del hecho, limitándose dicho ejercicio de poder disciplinario a una sola vez, por lo que la entidad no podría sancionar dos veces la comisión de la misma falta, pues ello devendría en una flagrante infracción al Principio Non Bis in Idem<sup>2</sup>.
- 2.14. Sin perjuicio de lo anterior, a través del Informe Técnico 034-2019-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, se precisó que en caso un nuevo Secretario Técnico recibiera una denuncia relacionada a los mismos hechos que fueron objeto de no ha lugar a trámite en un informe de precalificación emitido por su predecesor<sup>3</sup>, advirtiendo que dicho informe no se encuentra fundamentado, resulta manifiestamente arbitrario, o advirtiera que la nueva denuncia contiene nuevo material probatorio con el que no se contaba al momento de la emisión del primer informe, resulta posible una nueva evaluación de los hechos objeto de denuncia, pudiendo asimismo -de ser el caso- emitirse el informe precalificación recomendando el inicio de procedimiento disciplinario.
- 2.15. Ahora bien, para efectos del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos en los casos que hubieran existido varias comunicaciones a dicha oficina (en diversas fechas) sobre el mismo hecho (indistintamente de la fuente de toma de conocimiento), el cálculo deberá efectuarse tomando como referencia la primera oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento del hecho.
- 2.16. Consecuentemente, inclusive en aquellos casos en que la segunda comunicación sobre la misma falta (recibida por Recursos Humanos) hubiera sido remitida por el Órgano de Control Institucional a través de un informe de control, ello no varía la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año, puesto que se trataría del mismo hecho respecto del cual la entidad tuvo la oportunidad de ejercer su potestad disciplinaria.
- 2.17. Así pues, a modo de ejemplo, si la oficina de recursos humanos hubiera sido informada por el área de logística de la entidad respecto del presunto hecho irregular “A” con fecha 16 de enero de 2018, y posteriormente, a través de un informe de control, notificado al titular de la Entidad el 30 de marzo de 2018, se hubiera recomendado el deslinde de responsabilidades por el mismo presunto hecho

<sup>1</sup> Entiéndase de la propia entidad.

<sup>2</sup> Reconocido en el numeral 11 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual: “No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.”

<sup>3</sup> Entiéndase el anterior secretario técnico.



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

irregular “A”, el plazo de prescripción 1 año para el inicio de PAD respecto al referido hecho irregular (al ser el mismo) deberá computarse a partir de la recepción de la comunicación por parte del área de logística. Por lo que la entidad habría tenido hasta el 16 de enero de 2019 para iniciar el PAD por el presunto hecho irregular “A”.

### Sobre la intervención de las oficinas de asesoría jurídica en el PAD

2.18. Sobre el particular no remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1815-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle, en el cual se concluyó lo siguiente:

“(…)

3.1 *En caso las autoridades del PAD en la entidad requieran apoyo legal (ya sea para la elaboración de la fundamentación legal de sus informe o resoluciones), estas cuentan con un Secretario Técnico, el mismo que es el único encargado de brindarles la orientación jurídica referida al PAD.*

3.2 *No corresponde a la Oficina de Asesoría Jurídica de una entidad intervenir en el desarrollo de un PAD, incluso emitiendo opinión legal sobre algún aspecto del mismo, toda vez que la normativa vigente ya ha reservado dicha tarea a la Secretaría Técnica del PAD. La contravención a lo señalado en este numeral podría generar un vicio en el procedimiento que, posteriormente, acarree su nulidad.”*

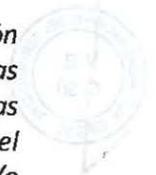
2.19. Consecuentemente, se encuentra prohibida la intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por la entidad contra sus servidores, lo que implica la imposibilidad de emitir opinión legal para la elaboración de algún acto a cargo de las autoridades del referido procedimiento, toda vez que ello podría ocasionar la nulidad del procedimiento.

### Sobre la obligación de las Secretarías Técnicas de visar los pronunciamientos de las autoridades del PAD

2.20. En este extremo, en primer lugar resulta adecuado recordar los alcances de las funciones de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para efectos de lo cual nos remitimos a lo señalado en el Informe Técnico N° 1706-2018-SERVIR/GPGSC (disponible en [www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), cuyo contenido ratificamos y recomendamos revisar para mayor detalle en el cual se concluyó -entre otros- lo siguiente:

“(…)

3.1 *La Secretaría Técnica es el órgano de apoyo a las autoridades del PAD; esta función de asistencia o apoyo comprende, entre otras: la recepción de las denuncias verbales o escritas y los reportes que provengan de la propia entidad; tramitar las denuncias e informes de control; efectuar la precalificación y emitir el correspondiente informe; suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades; apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros, correspondiendo a las autoridades del PAD decidir sobre la*





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

*medida cautelar propuesta; iniciar de oficio las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.*

*3.2 La labor de la Secretaría Técnica antes de la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario, se enmarca en la recepción, trámite e investigación previa sobre las de denuncias y/o informes de control que pudieran contener la presunta existencia de faltas de carácter disciplinario, así como la emisión del informe de precalificación correspondiente.”*

- 2.21. En ese sentido, se aprecia que la Secretaría Técnica del PAD constituye únicamente un órgano de apoyo técnico a las autoridades del PAD, sin embargo no tiene la condición de autoridad y sus opiniones no son vinculantes. Por lo tanto, si bien las autoridades del PAD puede solicitar opinión a la secretaría técnica con relación a la tramitación del PAD, finalmente son dichas autoridades las que ostentan la titularidad y autoría de las decisiones que emiten, pudiendo incluso no encontrarse de acuerdo con la apreciación de la secretaría técnica, fundamentando adecuadamente su decisión.
- 2.22. Por consiguiente, la validez de los pronunciamientos emitidos por las autoridades del PAD no depende de ninguna manera de que el secretario técnico hubiera visado (suscrito) también dichos pronunciamientos, no siendo necesario por tanto esta práctica.

### 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. 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.
- 3.2. Por lo tanto, 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; dicho criterio es aplicable también a los casos de denuncias derivadas de informes de control.

Así pues, si el hecho irregular se hubiera cometido en febrero del año 2016, y el informe de control que identificara el referido hecho irregular hubiera sido remitido al titular de la entidad recién en junio de 2019, a esa fecha ya no resultaba posible la instauración del PAD, toda vez que el plazo de tres (3) años para el inicio del PAD desde ocurridos los hechos habría prescrito en febrero del año 2019.

Sin embargo, en el mismo caso, si el informe de control hubiera sido recibido en enero del año 2019, la entidad tendría plazo para iniciar PAD para iniciar el PAD hasta enero del año 2020, pues a la fecha de recibido el referido informe aún no había transcurrido el plazo de 3 años desde la comisión del hecho.

- 3.3. Para efectos del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos en los casos que hubieran existido varias comunicaciones a dicha oficina (en diversas fechas) sobre el mismo hecho (indistintamente de la fuente de toma de





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

conocimiento), el cálculo deberá efectuarse tomando como referencia la primera oportunidad en que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento del hecho.

- 3.4. Inclusive en aquellos casos en que la segunda comunicación sobre la misma falta (recibida por Recursos Humanos) hubiera sido remitida por el Órgano de Control Institucional a través de un informe de control, ello no varía la fecha de inicio del cómputo del plazo de prescripción de un (1) año, puesto que se trataría del mismo hecho respecto del cual la entidad tuvo la oportunidad de ejercer su potestad disciplinaria.
- 3.5. Se encuentra prohibida la intervención de las Oficinas de Asesoría Jurídica en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios seguidos por la entidad contra sus servidores, lo que implica la imposibilidad de emitir opinión legal para la elaboración de algún acto a cargo de las autoridades del referido procedimiento, toda vez que ello podría ocasionar la nulidad del procedimiento.
- 3.6. La Secretaria Técnica del PAD constituye únicamente un órgano de apoyo técnico a las autoridades del PAD, sin embargo no tiene la condición de autoridad y sus opiniones no son vinculantes. Por lo tanto, si bien las autoridades del PAD puede solicitar opinión a la secretaria técnica con relación a la tramitación del PAD, finalmente son dichas autoridades las que ostentan la titularidad y autoría de las decisiones que emiten, pudiendo incluso no encontrarse de acuerdo con la apreciación de la secretaria técnica, fundamentando adecuadamente su decisión.
- 3.7. La validez de los pronunciamientos emitidos por las autoridades del PAD no depende de ninguna manera de que el secretario técnico hubiera visado (suscrito) también dichos pronunciamientos, no siendo necesario por tanto esta práctica.

Atentamente,



-----  
CYNTHIA SÚ LAY  
Gerente de Políticas de Gestión del Servicio Civil  
AUTORIDAD NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

