

ANÁLISIS DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA EN EL MARCO DE LA LEY N°30057, SU REGLAMENTO Y LA RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2016-SERVIR/TSC¹

1. Introducción

La prescripción es una de las instituciones jurídicas que ha causado -a través de los años- grandes y encendidas discusiones. Vista desde diferentes perspectivas, la prescripción tiene fieles adeptos y feroces críticos; estos últimos, fundamentan su desaparición o restricción, en la conservación del bien jurídico protegido, como, por ejemplo, en materia penal, la imprescriptibilidad de delitos de lesa humanidad.²

Lo cierto es que, mediante esta herramienta jurídica se determina el nacimiento o el fin de derechos en virtud de su ejercicio -o de su no ejercicio- teniendo como factor común al tiempo.

Así, en doctrina se distinguen la prescripción adquisitiva o usucapión y la prescripción extintiva. Lo explica mejor, Vidal (2009):

Así planteado el dilema frente a la prescripción, legislación y doctrina peruanas han optado por la diferenciación de las dos clases de prescripción, desde que cada una constituye un instituto jurídico distinto, con sus propias características, aun cuando puedan tener como sustento común el transcurso del tiempo y que ambas sean instituciones jurídicas que se fundamentan en consideraciones de orden público. El decurso del tiempo es, pues, el que produce los efectos jurídicos necesarios para que operen tanto la prescripción adquisitiva como la prescripción extintiva. Por la primera, el simple poseedor de un bien puede devenir en propietario y, por la segunda, el titular de un derecho no podrá ejercitar útilmente la acción que le es correlativa para hacer efectiva su pretensión (p. 230).



**Sandro Alberto
Núñez Paz**
(Presidente de la
Segunda Sala del TSC)

Socio del Área Laboral del Estudio Rubio, Leguía, Normand & Asociados. Vocal titular del Tribunal del Servicio Civil. Vicepresidente de la Comisión de Justicia de la Federación Peruana de Fútbol. Doctor en Derecho por la Universidad de San Martín de Porres. Máster en Derecho Empresarial por la Universidad de Lima. Especialista en Derecho del Trabajo por la Universidad Católica Santa María. Docente.

Miembro del Comité Consultivo de la Revista del ETII Laboral del Poder Judicial. Autor del Libro El Correo Electrónico Laboral – Límites en su uso y control. Exjuez Titular del Decimonoveno Juzgado Laboral de Lima. Ha sido presidente de la Comisión del Fonavi.

1 Esta investigación no hubiera sido posible sin la decisiva y muy acertada colaboración de la doctora VANESSA ISABEL GUEVARA SÁNCHEZ, a quien agradezco profundamente sus importantes aportes y valioso consejo.

2 Para tal efecto, revisar la Convención sobre la imprescriptibilidad de los crímenes de guerra y de los crímenes de lesa humanidad, adoptada y abierta a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas en su resolución 2391 (XXIII), de 26 de noviembre de 1968, y entrada en vigor: 11 de noviembre de 1970, de conformidad con el artículo VIII.

Si bien es cierto la prescripción tiene sus orígenes en el derecho romano, en la codificación civil moderna encontramos las primeras referencias en el Código francés del año 1804 -también conocido como el Código Napoleónico- en donde se normaban las dos modalidades prescriptivas antes descritas, como formas de adquirir o liberarse-por transcurso del tiempo- de derechos o cargas.

Otro punto a tener en consideración es que esta institución jurídica, tiene distintos tratamientos dependiendo de la materia en la que se presente, como ocurre en el ámbito civil, en el penal, en el laboral, y -para nuestro caso específico- en el procedimiento administrativo disciplinario, que será el objeto del presente estudio.

2. La prescripción en el proceso administrativo disciplinario

Para analizar la prescripción en el ámbito administrativo disciplinario, debemos señalar en primer término- que esta se produce por una negligente inactividad de la Administración en la atención al tiempo que deben tomar para solucionar las controversias generadas respecto a las diversas conductas ilícitas administrativas que son sometidas a procedimientos disciplinarios.

Según Rodríguez (2012), la prescripción podría definirse como:

una institución necesaria para la estabilidad de todos los derechos, para el orden social y la seguridad jurídica, incorporada al Derecho Positivo en atención al bien público (..) un modo de extinción no automático de un derecho, de una acción de contenido patrimonial, resultante de una prolongada inercia, al haber permanecido inactivos o irreconocidos durante un plazo fijado por la ley para su ejercicio (p. 63).

En ese mismo sentido, veamos lo que nos dice Ayvar y Borda (2019):

En línea con lo señalado por un sector de la doctrina, la prescripción es el efecto otorgado al transcurso del tiempo que restringe la potestad para perseguir infracciones y para ejecutar sanciones sin extinguirlas (De Diego Díez, 2009, pp. 30-33); no obstante, es comúnmente entendido que la prescripción es una causa de extinción de la responsabilidad administrativa o de las infracciones (Parada Vásquez, 2013; Rebollo Puig e Izquierdo Carrasco, 2016; Zegarra Valdivia, 2010). Si bien el efecto de ambas concepciones es la misma (la imposibilidad de que la Administración imponga una sanción), a nuestro entender, es más propio afirmar que el transcurso del tiempo afecta a la actividad de la Administración para perseguir una presunta infracción, mas no extingue el ilícito (p. 271).

Así, en el ámbito del procedimiento administrativo disciplinario, la prescripción se encuentra presente como instituto en el cual la administración pierde la capacidad de sancionar las inconductas de los servidores públicos por la inactividad en la resolución de los procedimientos disciplinarios laborales.



Cabe indicar que la Ley del Servicio Civil, en adelante LSC ha establecido un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas. Si bien es cierto, la incorporación a este régimen del servicio civil es voluntaria para los trabajadores comprendidos en los regímenes laborales descritos en el párrafo precedente, la Disposición Complementaria Final de la Ley estableció reglas para la aplicación de dicha ley a quienes se encuentren sujetos a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nos. 276 y 728.

Es menester señalar en este punto la existencia de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil”, emitida por la Autoridad Nacional del Servicio Civil de fecha 20 de marzo de 2015 (en adelante “la Directiva”), en donde se establece la adecuada aplicación del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057.

Mediante la emisión de Directiva en mención, se determinó que, a partir del 14 de septiembre de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057 sería aplicable a los servidores y ex servidores sujetos a los regímenes laborales público, privado y CAS; estando excluidos los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Siendo este el escenario, el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, “TSC”) -dada la basta casuística que se presenta en el diario quehacer de este Alto Tribunal administrativo- consideró establecer directrices y precisiones que garanticen la uniformidad en la aplicación de la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario, motivo por el cual emitió la Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC (en adelante, la “RSPTSC”), publicada en el diario oficial El Peruano con fecha 27 de noviembre 2016, la cual comentaremos en el siguiente punto.

3. La Resolución De Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC

El TSC tuvo a bien emitir un precedente administrativo de observancia obligatoria, en el que se tuvo en consideración los antecedentes normativos y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC.

El referido precedente tuvo en cuenta lo señalado en los artículos 94 de la LSC y 97.1 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM (en adelante RLSC). Veamos lo que establecen estos dispositivos legales:

Artículo 94.- La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles 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. La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En



todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año. Para el caso de los exservidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 97.1.- La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario 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, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

Artículo 97.2.- Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario, computados desde que la entidad conoció de la comisión de la infracción.

Artículo 97.3.- La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente.

Debe tenerse en consideración que la Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC versa sobre 4 temas, sobre los cuales el TSC sienta una posición a efectos de generar seguridad jurídica en torno a la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción en el marco de la Ley N.º 30057 y su Reglamento. Veamos cada uno de ellos:

I). El primer tema está vinculado con la naturaleza jurídica de la prescripción, toda vez que la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC -al determinar qué normas eran procedimentales y cuáles eran sustantivas- en el numeral 7, estableció que el plazo de prescripción era una “regla procedimental”, definición que resultaba y resulta relevante a efectos de determinar las normas que resultaban aplicables en el tiempo, atendiendo a la entrada en vigencia el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057 el 14 de septiembre de 2014.

La Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC versa sobre 4 temas, sobre los cuales el TSC sienta una posición a efectos de generar seguridad jurídica en torno a la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción en el marco de la Ley N.º 30057 y su Reglamento.

En relación con ello, recordemos que el numeral 6 de la Directiva definió una serie de reglas para la aplicación de las normas sustantivas y procedimentales, atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

(i). Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, 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 procedimiento.



(ii). Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

(iii). Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.

(iv). Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regirá por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Por ende, el TSC consideró importante aclarar cuál es la naturaleza jurídica de la prescripción, señalando que, si bien existen posiciones doctrinarias encontradas, no resulta menos cierto, que la tesis dominante está orientada a considerar a la prescripción como una institución de naturaleza sustantiva, en tanto que supone una renuncia del ius puniendi del Estado debido al transcurso del tiempo o a la actuación tardía de la administración.

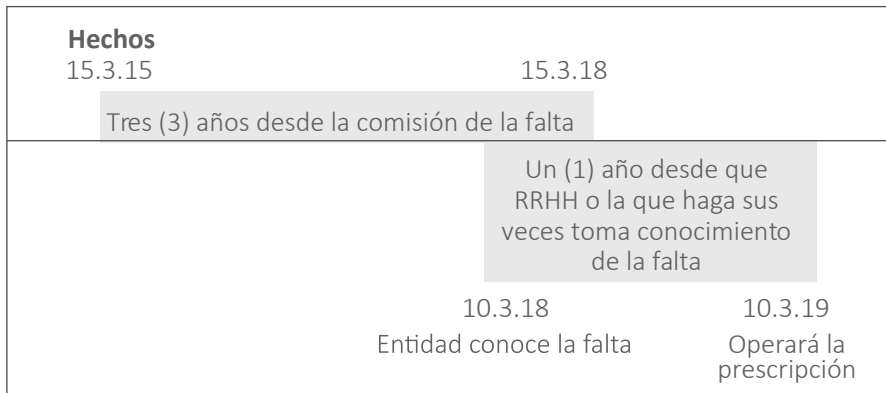
En tal virtud, en el fundamento 21 de la resolución de Sala Plena se consignó como precedente obligatorio que la prescripción tiene para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057 una naturaleza sustantiva; en consecuencia, a partir de ser considerada la prescripción como una “regla sustantiva”, las entidades deben evaluar la aplicación de los plazos de prescripción de la Ley N.º 30057, siguiendo las pautas del numeral 6º de la Directiva.

II). Un segundo tema que trata el precedente está destinado a aclarar la relación entre los dos plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (por un lado el de 1 año a partir de la toma de conocimiento de la falta y de otro lado de 3 años a partir de la comisión de la falta), así se aclaró que el plazo de un año contado desde la toma de conocimiento de la falta por parte de la Oficina de Recursos Humanos podrá computarse siempre que el plazo de tres años de cometida la falta no hubiera transcurrido. De modo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de tres años.

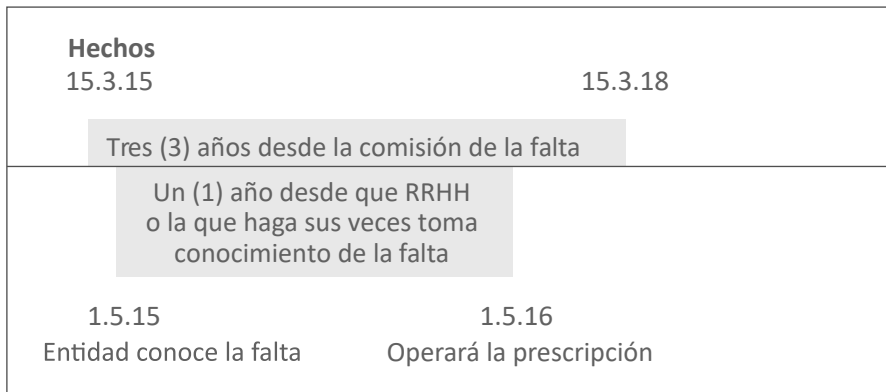


En la RSPTSC, el TSC señala dos gráficos a manera de supuestos que vale la pena revisar para efectos didácticos:

Supuesto N° 1



Supuesto N° 2



Fuente: De la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, fundamento 27,2016

III). Un tercer tema que aborda el precedente está en relación con el momento o la acción a partir de la cual se inicia el cómputo del plazo de prescripción de un año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario desde la toma de conocimientos de la falta, punto que se consideró importante aclarar toda vez que si bien el artículo 94° de la Ley N.º 30057 establecía que el plazo de un año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario se computaría desde la toma de conocimiento “por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces”, la Directiva en cambio señaló que dicho plazo también podía empezar a computarse desde la toma de conocimiento por parte de la Secretaría Técnica.

Sin embargo, el TSC aclaró que al no tratarse de una autoridad del procedimiento administrativo disciplinario y en virtud del artículo 51° de la Constitución Política de 1993, así como en observancia del principio de legalidad, el plazo de un año no puede computarse desde la toma de conocimiento de la Secretaría Técnica.



Un punto importante a tener en cuenta para efectos de determinar la facultad sancionadora del Estado, es lo señalado por el artículo 92° de la LSC, que establece lo siguiente:

Artículo 92. Autoridades:

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

La secretaría técnica depende de la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces. Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

En ese marco normativo, es que el TSC señala que las entidades públicas contarán con un año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a servidores si es que los hechos calificados como falta fueran conocidos por la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces ³.

En ese escenario es que el TSC opta por una interpretación ponderando la jerarquía normativa y considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la LSC, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

IV). Finalmente, el precedente en mención esclareció hasta cuándo se computa el plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, pues el artículo 94° de la Ley de la Ley N.º 30057 establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un año; sin embargo, el Reglamento General de la Ley estableció en el artículo 106° que “entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un año calendario”.

³ Respecto de este punto, el TSC discrepa de lo señalado en la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, respecto de que se considera también como fecha de inicio del procedimiento administrativo disciplinario cuando la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la falta, mediante un reporte o denuncia, dado que, a entender del TSC la Secretaría Técnica no tiene facultades sancionatorias establecidas por Ley.

Por ende, a efectos de aclarar hasta cuándo se computa el mencionado plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, el TSC estableció que dicho plazo se contabiliza hasta la emisión de la resolución de sanción, conforme lo prevé la Ley.

Asimismo, de las normas antes anotadas el TSC advirtió que la LSC y su Reglamento fijan el plazo de un año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (desde la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento); pero no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva.

En ese escenario es que el TSC opta por una interpretación ponderando la jerarquía normativa y considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la LSC, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Entonces, teniendo en consideración los alcances antes indicados, podemos concluir que, para efectos de determinar si ha operado o no la prescripción de la potestad disciplinaria de las Entidades sobre los servidores a los cuáles les resulta aplicable el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N.º 30057 deben seguir las siguientes reglas:

- 1.** Determinar la fecha en la que se cometió el acto o indisciplina;
- 2.** Determinar si entre la fecha descrita en el punto precedente y la fecha en la que se iniciaría el procedimiento administrativo disciplinario han transcurrido los tres años fijados por ley;
- 3.** Si han pasado los tres años, entonces la acción habrá prescrito; debiendo también determinarse si transcurrió o no el plazo de 1 año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, sin que se haya iniciado el procedimiento administrativo disciplinario.
- 4.** Si no ha transcurrido dicho plazo, la entidad dará inicio al procedimiento administrativo disciplinario;
- 5.** La entidad tendrá el plazo de 30 días hábiles para iniciar y resolver el procedimiento administrativo disciplinario. Si el mismo es complejo, la autoridad debe motivar debidamente la dilación, no pudiendo -en todo caso- transcurrir un plazo mayor a un año hasta que se resuelva dicho procedimiento; y,
- 6.** Para el caso de ex servidores, este plazo se aumenta a dos años calendario, computado desde que la entidad conoció de la comisión de la falta.



4. Los precedentes administrativos de observancia obligatoria emitidos por el TSC en la Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC

En la RSPTSC, el TSC estableció como precedente de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43 de la referida resolución; siendo el primero de ellos el siguiente:

21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y, por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva.

Respecto a este punto, el TSC determina que la prescripción es de naturaleza sustantiva, lo que no es un tema menor. Para tal efecto, revisemos lo que menciona Boyer (2020) respecto a este punto:

Algunos autores consideran que el plazo es de carácter procedimental; para otros, es de naturaleza sustantiva, decantándose en su gran mayoría por una naturaleza jurídica sustantiva, según la compilación que hacen los profesores Sanz y Gómez Tomillo. La cuestión dista de ser una mera disquisición teórica, porque la definición de su naturaleza jurídica condiciona al menos tres aspectos en el derecho español, que resultan de referencia a la experiencia peruana.

En primer lugar, el plazo aplicable ante la coexistencia de distintos cuerpos jurídicos: la posibilidad de aplicar retroactivamente un plazo de prescripción más benigno; o la aplicación del plazo vigente al momento de la comisión de la infracción; o el momento al que se asocia el cómputo del plazo de prescripción. En segundo lugar, la posibilidad de apreciarlo o no de oficio. En tercer lugar, para decidir si el potencial recurso de amparo se debe fundamentar en el principio de legalidad penal o en el derecho a la tutela judicial efectiva (p.52).

El TSC opta por una interpretación ponderando la jerarquía normativa y considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, el plazo prescriptorio de un año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la LSC, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.



Podemos concluir entonces que las normas referidas a la prescripción del ius puniendi del Estado, en materia del procedimiento administrativo disciplinario tiene naturaleza normativa sustantiva, y debe ser tratadas de la forma como el TSC ha determinado con carácter de precedente vinculante, a saber:

Las normas referidas a la prescripción del ius puniendi del Estado, en materia del procedimiento administrativo disciplinario tienen naturaleza normativa sustantiva, y debe ser tratadas de la forma como el TSC ha determinado con carácter de precedente vinculante.

26. 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.

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 N.º 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.

42. Por lo que resulta lógico que este Tribunal aplique la Ley antes que el Reglamento, lo cual además es una obligación establecida en el artículo 51º de la Constitución Política y guarda correspondencia con el principio de legalidad citado en los párrafos precedentes.

43. Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.



5. Conclusiones

En atención a los precedentes vinculantes de observancia obligatoria emitidos por el TSC en la RSPTSC, podemos extraer las siguientes conclusiones:

5.1. La prescripción referida a procesos administrativos disciplinarios, tiene naturaleza sustantiva y se aplica por el transcurso del tiempo, afectando la actividad de la Administración para perseguir una presunta infracción administrativa.

5.2. Para verificar si una acción u omisión disciplinaria ha prescrito, debe primero determinarse la fecha en la que se cometió el acto o indisciplina y si han transcurrido tres años de la misma, para luego, si no ha transcurrido dicho plazo, la entidad dará inicio al correspondiente procedimiento administrativo y tendrá un plazo máximo de año para resolver la controversia en caso de trabajadores y dos años en caso de ex servidores, debiendo determinarse también si transcurrió o no el plazo de 1 año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, sin que se haya iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, recordemos que son 2 los plazos que deben tenerse en cuenta para el inicio del PAD, plazos que se computan según la regla establecida en el numeral 26 del precedente.

Este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.



Bibliografía

- Aybar, R. y Borda, W. (2019). *La prescripción de las infracciones en el Derecho Administrativo Sancionador peruano*. THĒMIS: Revista de Derecho (75), 269-191. <https://doi.org/10.18800/themis.201901.019>
- Boyer, J. (2020). *La prescripción de las infracciones disciplinarias en la Ley del Servicio Civil: Los problemas de su cómputo y configuración*. *Derecho & Sociedad*, 2(54), 49-63. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/22433>
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (13 de julio de 2014). https://storage.servir.gob.pe/gdc/archivos/REG_30057_GDC.pdf
- Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil: Anexo 2. Versión actualizada. (2016) https://storage.servir.gob.pe/lsc/directiva/Directiva_02-2015-SERVIR-GPGGSC_Mod_Anexo_2_jun16.pdf
- Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. (4 de julio de 2013). <https://www.gob.pe/es/l/118474>
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. (19 de febrero de 2004). <https://www.gob.pe/es/l/118384>
- Resolución de Sala Plena N.º 001- 2016-SERVIR/TSC (27 de noviembre 2016). <https://busquedas.elperuano.pe/download/url/establecen-precedentes-administrativos-de-observancia-obliga-resolucion-n-001-2016-servirtsc-1458063-1>
- Rodríguez, J. (2012). *Prescripción Extintiva y Caducidad en el Derecho Civil*. Fundación de Cultura Universitaria.
- Vidal, F. (2009). *En torno a la Prescripción Extintiva*. *Revista Oficial del Poder Judicial*, 5 (5), 229-236. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/219>