

La prescripción de la acción disciplinaria recae sobre el hecho constitutivo de la presunta falta, no sobre la persona investigada

1 julio, 2026

Revista Actualidad Laboral



Comparte este artículo en:



El presente artículo resalta el riesgo de individualizar al presunto infractor en la resolución que declara prescrita la acción disciplinaria, lo que hace equivocadamente el Informe Técnico 000722-2021-SERVIR/GPGSC de fecha 21 de abril de 2021.

En el derecho administrativo disciplinario solemos discutir cómo se sanciona a un servidor público. Sin embargo, pocas veces nos detenemos a pensar qué ocurre cuando el Estado ya no puede sancionar porque dejó pasar el tiempo. Ese es, precisamente, el terreno de la prescripción: el momento en que la entidad pierde la potestad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) respecto de determinados hechos.

El Informe Técnico 000722-2021-SERVIR/GPGSC (el Informe) aborda esta materia y sostiene, en sus numerales 2.10 y 3.3, que la resolución que declara prescrita la posibilidad de iniciar un PAD debe identificar a los presuntos servidores infractores. El fundamento del Informe es que la potestad disciplinaria se ejerce contra servidores o funcionarios determinados y que, por tanto, al declararse la pérdida de esa potestad, debería indicarse respecto de quién se perdió.

El problema de ese criterio aparece cuando se observa su consecuencia práctica. Si una entidad nunca inició PAD, nunca comunicó cargos, nunca permitió descargos y nunca valoró pruebas, ¿puede luego emitir una resolución que nombre a una persona como "presunto infractor"? La respuesta debería ser negativa. No porque los hechos carezcan de importancia, sino porque el Estado ya perdió la posibilidad jurídica de investigarlos y, por lo mismo, también perdió la posibilidad de formular una imputación contra alguien.

La prescripción no recae sobre la persona, recae sobre la acción disciplinaria y sobre los hechos presuntamente constitutivos de falta. Así lo sugiere, además, el propio Informe cuando en su numeral 2.9 reconoce que el cómputo del plazo de prescripción es independiente de la identificación o individualización del presunto responsable. Esa afirmación es central. Si el plazo corre desde la comisión del hecho o desde que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de él, entonces la prescripción opera con prescindencia de que se haya identificado o no a una persona concreta.

De ahí surge la contradicción. Por un lado, el Informe acepta que la individualización no es necesaria para que la prescripción opere. Por otro, exige que la resolución que declara esa prescripción identifique al presunto infractor. Pero si la individualización es irrelevante para que el plazo venza, no se entiende por qué tendría que ser indispensable para declarar que ya venció. La resolución de prescripción no crea la prescripción, solo constata un efecto que ya se produjo por el paso del tiempo.

El punto no es meramente formal. Llamar a alguien "presunto infractor" en un documento oficial no es inocuo. Aunque no se trate de una sanción, sí produce un efecto gravoso sobre su honor, su imagen y su reputación profesional. La persona queda asociada, en un acto administrativo, a una conducta presuntamente irregular, pero sin haber tenido la oportunidad de defenderse. Y lo más grave es que ya no podrá hacerlo, porque el procedimiento no se inició ni podrá iniciarse.

En un procedimiento disciplinario regular, la imputación cumple una función garantista, pues permite que el servidor conozca los cargos y se defienda. En cambio, en una resolución que declara prescrita la acción disciplinaria, nombrar a la persona no abre ninguna posibilidad de defensa; la cierra para siempre. Por eso, el rótulo de "presunto infractor" deja de ser una simple referencia y se convierte en una marca administrativa sin procedimiento previo.

En ese punto, además, se produce una afectación silenciosa de la garantía de presunción de licitud (o presunción de inocencia). Formalmente, la entidad no declara responsable al servidor; sin embargo, al dejar constancia oficial de que fue un "presunto infractor", instala una sospecha administrativa sin haberla sometido a prueba. La persona no es sancionada, pero tampoco queda plenamente protegida por la regla según la cual debe presumirse que actuó conforme a sus deberes mientras no exista una decisión válida en contrario.

La prescripción, entonces, deja de operar como límite al poder sancionador y termina funcionando como un espacio intermedio y ambiguo, donde no hay responsabilidad declarada, pero sí una sombra institucional de responsabilidad.

Esa ambigüedad se vuelve especialmente delicada cuando la conducta atribuida tiene una fuerte carga social o moral. El ejemplo del hostigamiento sexual laboral muestra con especial claridad el riesgo. Imaginemos una denuncia que nunca fue tramitada y cuyo plazo de prescripción ya venció. Si se aplicara sin matices el criterio del Informe, la resolución tendría que identificar al "presunto hostigador". El resultado sería difícil de sostener. Una persona quedaría señalada oficialmente por una conducta particularmente grave, sin investigación, sin prueba, sin descargos y sin decisión final. Y el problema no se agota en el expediente. Una sindicación de esa naturaleza puede proyectarse sobre la vida familiar, sobre la relación con el cónyuge, sobre los hijos y sobre el entorno social más cercano. No es lo mismo decir que ciertos hechos ya no pueden ser investigados por el paso del tiempo que dejar constancia, en un documento oficial, de que una persona fue considerada "presunta" autora de hostigamiento sexual laboral.

Ese rótulo puede adquirir una vida propia fuera del procedimiento. En el sector público, las designaciones en cargos de confianza o de especial responsabilidad suelen estar precedidas por filtros de idoneidad, probidad y reputación que no siempre se encuentran plenamente normados, pero que en la práctica pesan. Una resolución de prescripción que síndique a alguien como "presunto infractor" podría ser leída, años después, como una alerta reputacional, aunque nunca haya existido una imputación válidamente tramitada ni una decisión de responsabilidad. Incluso podría ser tomada por la prensa amarilla como insumo para construir una sospecha pública, con el agravante de que la persona afectada no tendría ya un procedimiento en el cual defenderse y limpiar formalmente su nombre.

A ese contrasentido se suma una colisión normativa específica. El régimen del hostigamiento sexual laboral exige reserva durante la investigación y solo permite la publicidad respecto de la decisión final del procedimiento. Una resolución de prescripción que exponga el nombre del presunto hostigador no solo afectaría su honor sin procedimiento previo, sino que también tensionaría ese deber de reserva. El caso extremo revela, así, lo que el caso ordinario puede disimular: rotular a una persona en el acto de prescripción no aporta certeza jurídica, pero sí puede producir un daño familiar, profesional y reputacional difícilmente reversible.

Nada de esto significa que la resolución de prescripción deba ser vaga o imprecisa. La entidad sí debe identificar con claridad qué asunto prescribió. Debe describir los hechos, el período, la conducta atribuida en términos objetivos y, cuando sea necesario, el cargo o la unidad orgánica involucrada. Esa información permite cerrar adecuadamente la competencia disciplinaria y evita que el asunto se reabra indebidamente. Lo que debe evitarse es el salto de los hechos a la persona; de la materia disciplinaria al rótulo de infractor.

Tampoco se trata de favorecer la impunidad. Si la prescripción se produjo porque las autoridades competentes dejaron pasar el plazo, corresponde iniciar el deslinde de responsabilidades contra quienes omitieron actuar oportunamente. Allí sí es legítimo individualizar personas, porque se abrirá un procedimiento nuevo, con imputación, prueba y derecho de defensa. La diferencia es decisiva. Una cosa es nombrar a alguien para que pueda defenderse, y otra muy distinta es nombrarlo en el acto de clausura toda posibilidad de defensa.

Por ello, un criterio más prudente y respetuoso de los derechos fundamentales sería que la resolución declare prescrita la potestad disciplinaria respecto de determinados hechos, sin calificar a una persona como presunto infractor. Cuando sea indispensable mencionar un cargo, área o unidad orgánica, debería precisarse que esa referencia cumple una finalidad meramente identificatoria y que no constituye imputación, calificación de falta ni juicio de responsabilidad.

La prescripción no absuelve, pero tampoco condena. No declara inocente a nadie, pero mucho menos autoriza a insinuar responsabilidad. Su función es constatar que, por el paso del tiempo, el Estado ya no puede perseguir determinados hechos. Si esa es su naturaleza, entonces el acto que la declara no puede convertirse, al mismo tiempo, en una fuente de estigmatización personal.

La regla debería ser sencilla: describir los hechos que ya no pueden investigarse, no etiquetar a las personas que nunca pudieron defenderse.



Hugo R. Gómez Apac

Abogado peruano, Máster en Derecho de la Empresa. Fue Magistrado y Presidente del Tribunal de Justicia de la Comunidad Andina.

Vicente P. Gómez Apac

Abogado experto en Empleo Público y Derecho Administrativo Sancionador. Cuenta con estudios concluidos de Maestría en Gestión Pública y, es docente en las materias de su especialización.

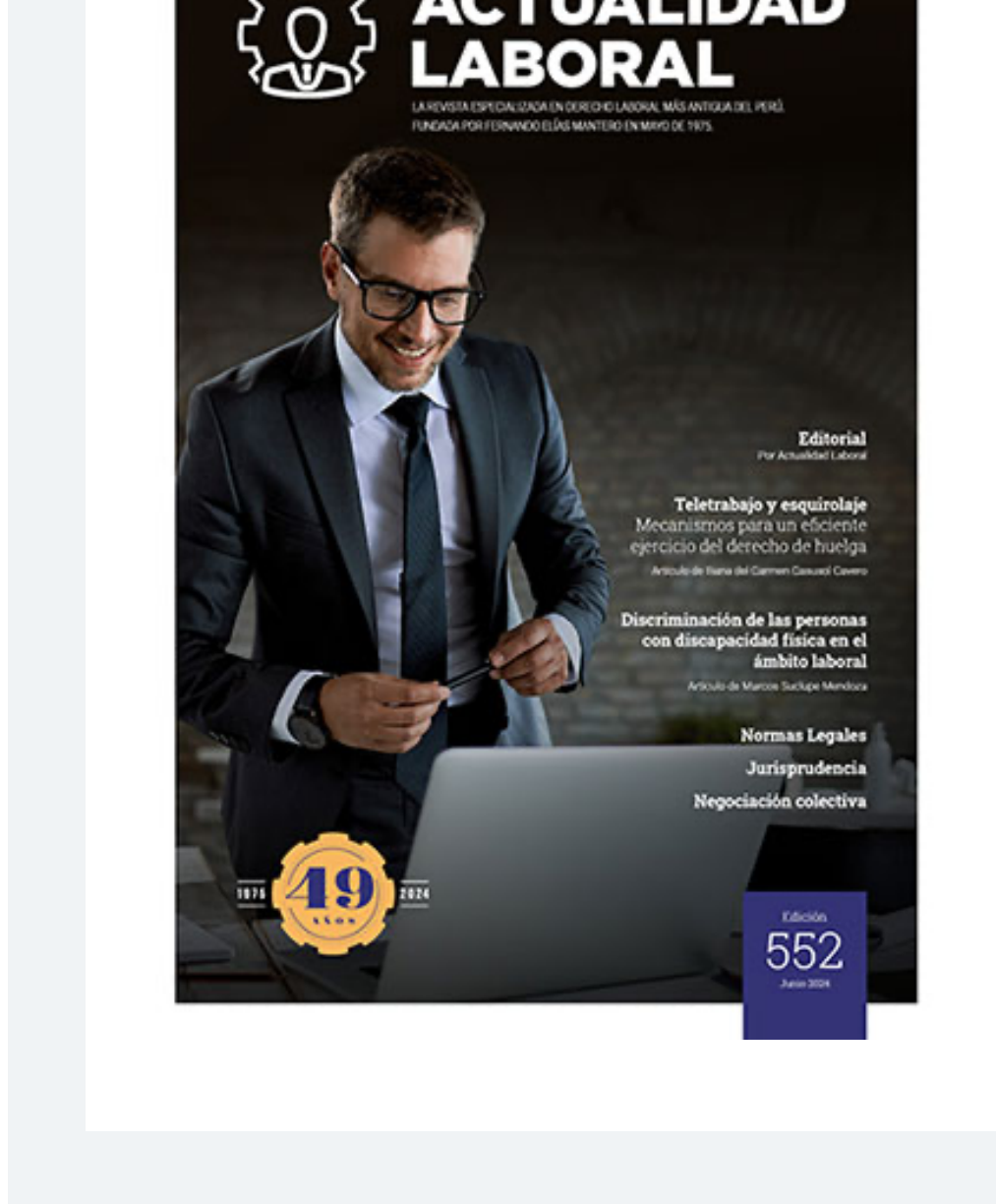
Relacionados

La paradoja del incremento de la remuneración mínima vital	Reglamento de la Ley 30709 – Que prohíbe la discriminación remunerativa entre varones y mujeres
Un derecho a licencia remunerada más. La ley 30795 ¿Una buena iniciativa o el ejemplo perfecto de la incongruencia legislativa?	¿Son las AFP las principales beneficiarias del primer acuerdo del pleno jurisdiccional nacional laboral y procesal laboral?

Written by Revista Actualidad Laboral

La revista especializada en derecho laboral más antigua del Perú. Fundada por Fernando Elías Mantero en mayo de 1975.

« El pago de la remuneración vacacional y vacaciones truncas en el régimen laboral agrario



Lo último



La prescripción de la acción disciplinaria recae sobre el hecho constitutivo de la presunta falta, no sobre la persona investigada

El pago de la remuneración vacacional y vacaciones truncas en el régimen laboral agrario

Sunafil comunica no renovación de contratos CAS a trabajadores que mantienen procesos judiciales contra la entidad

¿Cuándo comenzó el personal administrativo de la SUNAFIL a ejercer funciones de inspección?

Tribunal Constitucional destaca cuatro características esenciales de la conciliación laboral: flexibilidad, rapidez, reserva y

decisividad

Actualidad

- ➔ Suspensión Perfecta de Labores
- ➔ Coronavirus (COVID-19)
- ➔ AFP
- ➔ CTS
- ➔ Teletrabajo
- ➔ Sunafil
- ➔ Sunat
- ➔ TV
- ➔ Poder Judicial

