



Resolución Directoral

San Juan de Lurigancho, 26 de julio de 2021

VISTO:

El Expediente N° 43-2020-STPAD-URH-HSJL, que contiene el Informe Técnico N° 007-2021-STPAD-URH-OAD-HSJL/MINSA de fecha 23 de julio de 2021 y;

CONSIDERANDO:

Que, en el numeral 1° del artículo 248° del TUO de la Ley N°27444, Ley de Procedimiento Administrativo Disciplinario, establece el Principio de Legalidad como uno de los principios de la Potestad Administrativa Sancionadora, señalando que solo por norma con rango de Ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y que así mismo en su numeral 2° del mismo artículo establece el Principio de Debido Procedimiento por el cual no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento;

Que, el nuevo régimen del Servicio Civil se aprobó mediante Ley N°30057, la misma que en el Título V ha previsto el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, así como también en el Título VI del Libro I del Reglamento General de la citada Ley aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se desarrolla todo lo concerniente al Régimen Disciplinario;

Que, al respecto cabe mencionar que la undécima disposición complementaria transitoria del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, establece que: *"El Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los Tres (3) meses de publicado el presente reglamento, con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento"*;

Que, es oportuno señalar, lo previsto en el artículo 92° de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, que a la letra señala *"(...) 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 (...)"*;



Stirley Chumpeaz Carbajal
ABOGADA
CAL. 75718





Resolución Directoral

Que, por otro lado según lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE: *“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.”* Así mismo resulta pertinente señalar lo previsto en el numeral 4.1 de la referida Directiva, que prescribe *“La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728,1057 y Ley 30057 (...);”*

Que, ahora bien, mediante Oficio n° 538-2020-MINSA-DIRIS-LC-HSJL/OCI de fecha 17 de setiembre de 2020, el Órgano de Control Institucional remite a la Dirección Ejecutiva el Informe de Control Especifico n° 002-2020-2-5531-SCE: *“A la concesión de los Ambientes del Hospital San Juan de Lurigancho”* Periodo: 1 de enero de 2017 al 31 de mayo de 2019.

Que, mediante Memorando n° 1248-2020-OAD-HSJL de fecha 30 de setiembre de 2020, la Oficina de Administración solicita a la Unidad de Recursos Humanos la implementación de recomendaciones de informe de control específico: *“RECOMENDACIÓN N° 2: Dispone el inicio de las acciones administrativas para el deslinda de la responsabilidades que correspondan de los funcionarios y servidores del Hospital San Juan de Lurigancho comprendido en el hecho irregular, del presente informe de Control Especifico de acuerdo a la normas que regulan la materia (Conclusión n°1).*

Que, mediante Hoja de Envió de Trámite general n° 20-019247-001 de fecha 30 de setiembre de 2020, la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de Secretaría Técnica Informe de Control Especifico n° 002-2020-2-5531-SCE: *“A la concesión de los Ambientes del Hospital San Juan de Lurigancho”* Periodo: 1 de enero de 2017 al 31 de mayo de 2019.

Que, en principio debemos indicar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil, lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya iniciado Procedimiento Administrativo Disciplinario, prescribe la facultad de la entidad, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa;



Shirley Chumpas Carbajal
ABOGADA
CAL. 75718



Resolución Directoral

Que, la prescripción de la Acción Administrativa es la institución jurídica mediante la cual, por el transcurso del tiempo, se extingue la posibilidad de determinar la responsabilidad administrativa en que podría haber incurrido un servidor en el ejercicio de sus funciones, como consecuencia de la inacción de la Administración Pública;

Que, por su parte el Tribunal Constitucional ha señalado que: *“La prescripción desde un punto de vista general, es la institución jurídica mediante la cual por el transcurso del tiempo, la persona adquiere derechos o se libera de obligaciones. Y desde la óptica penal es una causa de extinción de la responsabilidad criminal fundada en la acción del tiempo sobre los acontecimientos humanos o en la renuncia del Estado al ius Puniendi, bajo el supuesto de que el tiempo transcurrido borra los efectos de la infracción, existiendo apenas memoria social de ella. Dicho de otro modo en una Norma Fundamental inspirada en el principio por Nomine La ley penal material otorga a la acción penal una función preventiva y resocializadora, en la cual el Estado auto limita su potestad punitiva, orientación que se funda en la necesidad, de que pasado cierto tiempo, se elimine toda incertidumbre jurídica y se abandone el castigo de quien lleva mucho tiempo viviendo honradamente, consagrando de esta manera el principio de seguridad jurídica”.* (Exp N° 1805-2005 HC/TC Máximo Humberto Caceda Pedemonte);

Que, así también el Tribunal Constitucional señala sobre la prescripción lo siguiente: la figura de la prescripción no puede constituir en ningún caso, un mecanismo, para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos puesto que esta institución de derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la administración, sino también la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario;

Que, de acuerdo al artículo 94º de la Ley N°30057, Ley de Servicio Civil concordante con el artículo 10.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR /GPGSC actualizada, la prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En esa misma línea la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil señala en el Informe Técnico n° 97-2021-SERVIR-GPGSC: **“El plazo de prescripción para el inicio del PAD contra servidores y/o funcionarios es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la**





Resolución Directoral

entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma, en cuyo caso, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General."

Que, 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; aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y modificatorias, en su primer párrafo señala: **"La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la Secretaria Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de (3) años. 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.** En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente." (Resaltado nuestro).

Que, teniendo en cuenta lo señalado, se puede colegir que el Procedimiento Administrativo Disciplinario ha prescrito toda vez que se observa en el presente caso que la Dirección Ejecutiva del Hospital San Juan de Lurigancho Unidad habría tomado conocimiento de los hechos denunciados mediante Oficio n° 538-2020-MINSA-DIRIS-LC-HSJL/OCI de fecha **17 de setiembre de 2020**.

Que, en el presente caso, se observa que el último día de la servidora **ADELA VIVANCO DIAZ** en ejercicio de su función como Jefa de la Oficina de Administración fue el 20 de febrero de 2017, en consecuencia al operar la prescripción para el inicio de procedimiento a los 3 años calendarios de haberse cometido la presunta falta, este plazo habría vencido el **20 de febrero de 2020**, por lo que, habiendo transcurrido **más de tres (03) años desde que ocurrieron los hechos** y al no haberse emitido acto que instaure Procedimiento Administrativo Disciplinario, la acción administrativa instauradora ha prescrito el **20 de febrero del 2020**, habiendo llegado a la Dirección Ejecutiva prescrito.

Que, ahora bien, se debe entender que, para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad, esto en mérito al inciso j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley N°30057;

Que, por consiguiente y de conformidad con lo establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057 *ley del Servicio Civil concordado con el numeral 97.3 del artículo 97 y los numerales 10, 10.1 del Régimen*



Starley Chumpeaz Carbajal
ABOGADA
CAL. 75718

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Directoral

Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil la Directiva N°002-2015 -SERVIR /GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil corresponde al Director Ejecutivo del Hospital San Juan de Lurigancho siendo la autoridad competente quien deberá declarar la Prescripción de oficio de la acción administrativa del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario sin perjuicio del deslinde de responsabilidades administrativas en que se hubieren incurrido por su inacción administrativa;

Que, de lo expuesto, y bajo los alcances normativos antes señalados, corresponde al Titular de la Entidad declarar de Oficio la prescripción del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y disponer el inicio de las acciones de deslinde de responsabilidades para identificar las causas de la inacción administrativa;

Que, en relación al deslinde de responsabilidades antes citado es necesario evocar lo establecido en el numeral 97.3 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N°30057-Ley de Servicio Civil , el mismo que señala que la prescripción será declarada por el Titular de la Entidad "Sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente", prerrogativa normativa concordante con el último párrafo del numeral 10 de la Directiva N°02-2015-SERVIR /GPGSC actualizada, al señalar que "**dicha autoridad dispone el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de la acción administrativa**"

Que, en ese sentido la declaración de prescripción administrativa acarreará **per se** el deslinde de responsabilidad administrativa, por lo que los actuados deberán ser remitidos a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital San Juan de Lurigancho, para que proceda de acuerdo a sus funciones y competencias.

Contando con la visación de la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, de la Jefatura de la Oficina de Administración, y de la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital San Juan de Lurigancho y de conformidad con las facultades contenidas en la Resolución Ministerial N°449-2010/MINSA, que aprueba el Reglamento de Organización y funciones del Hospital San Juan de Lurigancho;



Shirley Chumbas Carbajal
ABOGADA
CAL. 75718



Resolución Directoral

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar de Oficio la **PRESCRIPCIÓN DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, respecto a los hechos denunciados en contra de la servidora **ADELA VIVANCO DIAZ** conforme a los fundamentos expuestos a la presente resolución.

Artículo 2.- Disponer el **ARCHIVO** y custodia del presente procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo a lo señalado en la Directiva n.° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva n.° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley"

Artículo 3.- Remitir el expediente administrativo a la Unidad de Recursos Humanos - Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de que se pronuncie de acuerdo a sus atribuciones y competencias, respecto al deslinde de las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar por inacción administrativa en los hechos descritos en la presente Resolución Directoral.

Artículo 4.- Disponer se notifique la presente Resolución Directoral a las instancias administrativas correspondientes.

Artículo 5.- Dispóngase la publicación de la presente Resolución Directoral en el portal web institucional del Hospital San Juan de Lurigancho. (www.hospitalsjl.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y cúmplase

MINISTERIO DE SALUD
Unidad de Recursos Humanos Integrada de Salud - Lima Centro
HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO

M.C. PABLO S. CORDOVA TICSE
DIRECTOR EJECUTIVO
C.M.P. 20820

PSCT/OLLN/skcc

DISTRIBUCIÓN.

- () Dirección
- () Jefatura de Recursos Humanos
- () Interesado
- () Archivo

Shirley Chacón Carbajal
ABOGADA
CAL. 75718

