

Resolución Directoral N° 477-2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 30 DIC 2023

VISTO:

El Memorando N° 592-2023-DIRESA/HR "MAMLL" A-DE, de fecha 14 de diciembre de 2023, más el Informe de Precalificación N° 057-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de fecha 05 de diciembre de 2023, emitido por la Secretaría Técnica de Apoyo a los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Ayacucho; en merito a los actuados que obran en el Expediente N° 090-2022-HRA/ST, sobre prescripción de la acción administrativa para la emisión de la resolución de sanción disciplinaria; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" ejerce sus funciones y materializa sus actos administrativos en observancia a la constitución política vigente; la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, su texto Único Ordenado aprobado mediante Decreto supremo n° 004-2019-JUS, y en puridad, a merced de la normativa que con carácter especial regula al sector salud; y en merito a la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, y sus modificatorias; una persona Jurídica de derecho público, con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, constituyendo para su administración económica y financiera, un Pliego Presupuestal, y la entidad como una unidad Ejecutora, dependiente del Gobierno Regional de Ayacucho.

Que, el nuevo Régimen del Servicio Civil se aprobó mediante Ley N° 30057, y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 respectivamente; siendo que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014, régimen que resulta aplicable a todas las entidades del Estado;

En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través 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, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.11 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex-servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Por tanto, a partir del 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057;

Que, en el marco de las disposiciones legales citadas, cabe precisar que el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; establece que, "Las autoridades de los órganos instructor del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica que puede estar compuesta por uno o más servidores (...); igualmente, que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son: el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recurso humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil. Por su parte, el artículo 92° de la Ley N° 30057; establece que, "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. Asimismo, señala que la Secretaría Técnica depende de la oficina de Recursos Humanos de la Entidad o la que haga sus veces; pero de acuerdo a la Ley, este último no tiene decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes;

Que, conforme se desprende de la evaluación efectuada por la Secretaría Técnica de Apoyo a los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, emitió el INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 057-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, comunicando a esta Dirección sobre la Prescripción de la acción administrativa para la emisión de la resolución de sanción disciplinaria, para cuyo efecto en ese estado se procedió a realizar el siguiente análisis:



Resolución Directoral N° 477 -2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 30 DIC 2023

ANTECEDENTES:

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el Expediente N° 90-2022-HRA/ST, se ha podido advertir lo siguiente:

Que, el servidor, en su condición de jefe del área de remuneraciones y planillas del Hospital Regional de Ayacucho, habría elaborado la planilla de pagos de la servidora HUAMAN PILLACA ALICIA, correspondiente al mes de setiembre, octubre y diciembre del 2020 y enero del 2021, hecho que conllevó al pago indebido de remuneraciones.

Que, mediante INFORME N° 027-2022-UEF-AC de fecha 20/07/2022, suscrito por el Jefe del área de constancias. En donde señala:

"Mediante el presente me dirijo a Ud, para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo informarle lo siguiente: La servidora: Tec. Enf. HUAMAN PILLACA, Alicia con DNI 41181321 contratada bajo el régimen CAS -1057 pone en conocimiento a esta área que viene laborando desde el 17 de mayo del 2021 hasta el mes de marzo 2022. Y no figura en sus boletas de pagos (winchas) desde el mes de 01/09/2020.

Esta información la da la servidora en mención a raíz de que al momento de recabar sus boletas de pagos (winchas) se encontró boletas desde el mes de setiembre, octubre, diciembre 2020 y enero 2021. Así mismo se constata en las planillas que figura los mismos datos tal cual la boleta del mes de enero 2021."

Que, mediante INFORME N° 374-2022-HR"MAMLL"A-OA/UEF-J de fecha 26/09/2022, Con asunto: remito información del área de constancias, suscrito por el Jefe de la unidad de economía y finanzas, señalando:

"Mediante el presente me dirijo a usted con la finalidad de saludarte muy cordialmente y a la vez dirigirme a su despacho, con la finalidad de remitir a su despacho el documento de la referencia en el que el área de constancias informa sobre la detección de un hecho probablemente irregular en referencia a la solicitud de la Tec. Enf. HUAMAN PILLACA, Alicia, identificada con DNI 41181321, quien requirió la entrega de sus boletas de pago (winchas) a partir del 17 de mayo del 2021 hasta el mes de marzo del 2022.

En referencia a lo mencionado, el responsable del área de constancias informa que, al revisar las boletas de pago de los meses de setiembre, octubre y diciembre 2020 y enero 2021. Al ser consultada la servidora sobre este caso menciona que ella no ha laborado en dichas fechas (setiembre, octubre y diciembre 2020 y enero 2021) en el hospital y no ha recibido ninguna transferencia de la entidad.

En tal sentido, esta unidad ha realizado la revisión de pagos a la servidora, determinándose que, si, posiblemente por error se hicieron los giros a nombre de la aludida, en algunos casos girados y no cobrados en otros anulados, determinándose que no hubo erogación de fondos a su favor.

En conclusión, teniendo conocimiento que este caso se suscitó en años anteriores, no está por demás recomendar a la unidad de RRHH – Planillas, tener mayor control en la elaboración de planillas por las distintas modalidades del HRA."

IDENTIFICACION DE LA FALTA Y LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

Que, en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por DECRETO SUPREMO N° 004-2019-JUS, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía.

Que, en el presente caso que nos avoca, del análisis realizado en el punto IV del presente informe, se ha determinado que, habiendo operado la prescripción, no resultaría consecuente subsumir la supuesta falta administrativa, en el supuesto de hecho normativo; al no existir norma jurídica vulnerada.



Resolución Directoral N° 477 -2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 30 DIC 2023

FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE DETERMINA LA PRESCRIPCIÓN DE LA ACCIÓN ADMINISTRATIVA PARA EMITIR RESOLUCION DE INICIO DE PAD:

Sobre el particular, es pertinente señalar que se realizó un análisis cronológico del procedimiento administrativo signado con el Expediente N° 090-2022-HRA/ST, para cuyo efecto debo señalar lo siguiente:

Sobre la naturaleza jurídica de los plazos de prescripción

Que, el Tribunal ha confirmado que, "La figura jurídica 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 del derecho administrativo sancionador no solo tiene 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"

De esta manera puede inferirse que la prescripción en el ámbito del Derecho Administrativo, al igual en el Derecho Penal, constituye un límite a la potestad punitiva del Estado, el cual garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, de lo contrario quedara extinta la posibilidad de accionar dicha potestad.

Que, según la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPSSC "Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; regula los plazos de prescripción de la Ley del Servicio Civil, viendo según el tiempo de suscitados los hechos, este medio técnico de defensa tendría naturaleza jurídica sustantiva o procedimental, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

NATURALEZA JURIDICA DE LOS PLAZOS DE PRESCRIPCION		
Para hechos ocurridos antes del 14 de setiembre de 2014	Para hechos ocurridos desde el 14 de setiembre de 2014 hasta el 24 de marzo de 2015	Para hechos ocurridos desde el 25 de marzo de 2015
Sustantiva	Sustantiva	Procedimental
MARCO NORMATIVO QUE REGULA LOS PLAZOS DE PRESCRIPCION APLICABLES		
Aquel vigente al momento de la comisión de la infracción	Ley del Servicio Civil	Ley del Servicio Civil

Ahora bien; la Autoridad del Servicio Civil a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR** de fecha 31 de Agosto de 2016; tomando en cuenta la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, antes aludida; establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento; la misma que debe entenderse como regla jurídica que decide establecer como regla general parámetros normativos para la resolución de futuros procesos . Llegándose a las siguientes conclusiones:

"(...) II. FUNDAMENTOS JURIDICOS 1. La prescripción: naturaleza jurídica (...)

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 pudiere 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 considerado como una regla sustantiva (...)

ACORDO (...)

2. **PRECISAR** que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario "El Peruano". Siendo así, de acuerdo a los establecido en el numeral 21; de la Resolución ante aludida, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene una naturaleza



Resolución Directoral N° 477-2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 30 DIC 2023

sustantiva, y, por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley deben ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

En consecuencia, el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora en el marco de la Ley del Servicio Civil tiene naturaleza sustantiva al igual que las faltas tipificadas y las sanciones, por lo tanto, no es aplicable como regla procedimental y en esa medida, el plazo de tres (03) años (de haber cometido la falta) contenidos en el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil habrían transcurrido.

En esa línea, el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC, en adelante) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Al respecto, la Autoridad Nacional de Servicio Civil ha establecido precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento mediante RESOLUCION DE SALA PLENA N° 001-2016-SERVIR/TC, la misma que hace referencia a la Prescripción en el Marco de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala en su fundamento 26° lo siguiente "Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (01) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (03) años no hubiera transcurrido. por lo que, mientras ni hubiera prescrito la potestad sancionadora por haber transcurrido tres (03) años desde la comisión de la falta, las entidades contaban con un (01) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si concierne de la falta dentro del periodo de los tres (03) años.

De transcurrido estos plazos sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor público; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiera generado.

De la aplicación del plazo de prescripción y su cómputo

Sobre el particular, es pertinente determinar si la Entidad ha ejercido su potestad disciplinaria de manera oportuna, teniendo en consideración el plazo transcurrido desde que se cometieron los hechos hasta que el Jefe de Recursos Humanos tomó conocimiento de la supuesta falta disciplinaria.

En ese sentido, el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece que la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario 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 toma de conocimiento por la oficina de recursos humanos de la Entidad o de la que haga sus veces.

Es decir, en cuanto al segundo supuesto de prescripción descrito, se tiene que, una vez conocida la falta por parte de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga sus veces, la Entidad cuenta con un (1) año para instaurar procedimiento administrativo disciplinario; de lo contrario operará la prescripción.

Ahora bien, resulta necesario precisar que conforme se desprende del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo se concreta con la notificación del acto de instauración.

Que, el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil no ha contemplado expresamente cómo se realiza el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, por lo que resulta factible recurrir supletoriamente a la regulación que sobre la materia contiene el numeral 145.3 del artículo 145 del Texto Único Ordenado la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que establece: "Cuando el plazo es fijado en meses o años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició, completando el número de meses o años fijados para el lapso (...)";



Resolución Directoral N° 477-2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

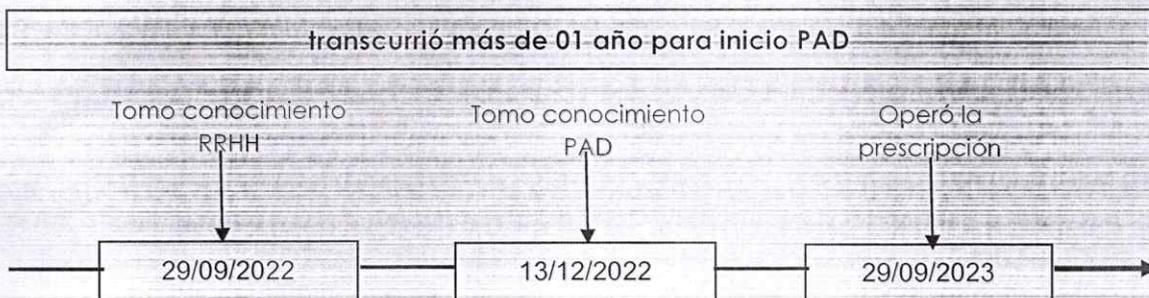
Ayacucho, 30 DIC 2023

Siendo así, de lo señalado, es a partir de ese momento se tendrá que computar el plazo de un (01) año de notificado el ACTO DE INICIO DE PAD, siendo que la Ley N° 30057 ha previsto plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y para la duración del mismo una vez iniciado. Así, en cuanto al **plazo de prescripción para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario**, el primer párrafo del artículo 94° de la citada ley, establece que la competencia para iniciar el procedimiento decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces haya tomado conocimiento de la falta, en cuyo supuesto el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento es de un (1) año a partir de dicha toma de conocimiento, en concordancia con los criterios abordados en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC sobre prescripción en el marco de la Ley N° 30057.

Por otra parte, respecto al **plazo de prescripción de duración del procedimiento administrativo disciplinario**, el segundo párrafo del artículo 94° de la Ley N° 3005716, establece que la autoridad administrativa debe resolver en el plazo de treinta (30) días hábiles, salvo que la complejidad del procedimiento amerite un plazo mayor, en cuyo caso el plazo puede extenderse previa motivación; sin embargo, en ningún caso, el plazo entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución de sanción, puede extenderse más de un (1) año.

Por lo cual en el presente caso se puede advertir que nos encontramos ante una prescripción por haber transcurrido el plazo para el INICIO DE PAD, siendo que en este caso la **Oficina de Recursos Humanos habría tomado conocimiento mediante INFORME N° 227-2022-HRA "MAMLL"/ADM-RAJ con fecha 29/09/2022**, de la supuesta falta disciplinaria cometida por el servidor, todo ello en referencia a LA DIRECTIVA N° 006-2019-CG/INTEG, suscrito por la Directora de administración.

En ese sentido al haber transcurrido más de 01 año calendario, conllevo indefectiblemente que, el proceso administrativo signado con el Exp. N° 090-2022-HRA/ST, prescribiera, todo ello por la inacción de los órganos competentes que participaron en el procedimiento administrativo disciplinario. Lo expuesto en los párrafos precedentes se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:



En tal sentido, siendo consecuencia de la prescripción "tornar incompetente al órgano sancionador para abrir o proseguir con el procedimiento sancionador", se considera que en mérito al plazo de prescripción de un (1) año establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057, debe declararse la prescripción del inicio de procedimiento administrativo disciplinario, al haberse iniciado un procedimiento administrativo cuando ya se encontraba prescrita la acción disciplinaria de la Entidad; no resultando pertinente pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por este.

Que, la existencia de una figura como la prescripción se encuentra justificada en primer lugar en la medida en que se busca evitar situaciones contrarias al principio de seguridad jurídica. Asimismo, se atiende a la necesidad de que no se prolonguen indefinidamente situaciones expectantes de posible sanción y de permanencia en el derecho administrativo sancionador. Por lo tanto, corresponderá declarar la PRESCRIPCIÓN DE OFICIO, disponiéndose el ARCHIVO del presente expediente.

Resolución Directoral N° 477 -2023

GRA/DIRESA/HR "MAMLL" A-DE

Ayacucho, 30 DIC 2023

Que, en ese sentido, cabe hacer mención que, de conformidad con lo establecido por el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el numeral 97.3 de su artículo 97, la prescripción debe ser declarada por el titular de la Entidad, ya sea de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente; competencia que, de acuerdo al artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que, el Titular de la Entidad para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública, correspondiendo en este caso al Director Ejecutivo del Hospital Regional de Ayacucho declarar la prescripción, por constituir la más alta autoridad administrativa de la entidad, emitiendo la resolución de prescripción sobre los hechos descritos en el Expediente N° 90-2022-HRA/ST de corresponder.

Que, el numeral 252.3 del artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley Nro. 27444 - TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 04-2019-JUS, establece en su parte final que "En caso se declare la prescripción, la autoridad podrá iniciar las acciones necesarias para determinar las causas y responsabilidades de la inacción administrativa, solo cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia";

Que, estando a lo opinado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios y de conformidad con lo establecido en la Ley Nro. 30057- Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 002-2015- SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIRPE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE; y estando en uso de las atribuciones conferidas;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN, de la acción administrativa, para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, respecto de la presunta responsabilidad administrativa incurridas por el servidor JHIMMY DANIEL GOMEZ ESPINOZA, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER el ARCHIVO DEFINITIVO del Expediente N° 090-2022-HRA/ST.

ARTICULO TERCERO. - DERIVAR los actuados a la Secretaría Técnica de Apoyo a los Órganos Instructores y Sancionadores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de acuerdo a sus competencias, a fin de que realice las acciones pertinentes para la determinación de las responsabilidades administrativas a que hubiere lugar, por haber operado la prescripción a que se refiere el artículo primero de la presente resolución.

ARTICULO CUARTO. - DISPONER la notificación de la presente a la Unidad de Recursos Humanos, Área de Legajos y al interesado de conformidad al procedimiento administrativo establecido en la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General y demás disposiciones vigentes para su cumplimiento y fines consiguientes.

Regístrese, comuníquese y cúmplase



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO

M.C. JIMMY HOMERO ANGO BEDRIÑANA
DIRECTOR EJECUTIVO