GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN

UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL
LAMBAYEQUE

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARRDLLO"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 005479-2023 GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB.

20 DIC 2023

Lambayeque,

VISTO:

El INFORME DE PRECALIFICACIÓN Nº 000025-2023-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB-STPAD [2898264-10], de fecha 22 de noviembre del 2023, expedido por la Secretaría Técnica de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contenido en el expediente del PAD, y de 110 folios útiles.

CONSIDERANDO:

Que, La Ley 30057, Ley del Servicio Civil en su Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil, señala literalmente lo siguiente "Décima Aplicación del régimen sancionador y Procedimiento Administrativo Disciplinario: A partir de la entrada en vigencia de la Ley, los Procedimientos Administrativos Disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la Ley 30057-Ley del Servicio Civil y sus normas reglamentarias.

Que, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria, establece lo siguiente: "El título corresponde al régimen disciplinario y procedimiento sancionador el cual entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecúen internamente el procedimiento en ese sentido la vigencia del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se inicia desde el 14 de septiembre del 2014; Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, se aprueba la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057-Ley del Servicio Civil".

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR

Conforme lo previsto en el anexo C2 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), corresponde identificar al servidor o ex servidor civil señalado en la denuncia, reporte o informe de control, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.

Nombre y apellidos	**Segundo Humberto Suyón Tesén**

DNI	**17578279**
Dirección Real (Según Informe Escalafonario)	**Calle Miguel Grau N°225 -Olmos**
Dirección Laboral	**Institución Educativa N°10171 "Mariscal Ramón Castilla"**
Cargo Desempeñado al momento de la comisión de la Falta	**Trabajador de Servicios V**
Régimen Laboral	**Decreto Legislativo N°276**

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA :

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 101° del Decreto Supremo No 040-2014-PCM: "Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o trasgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaria Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso".
La presunta Falta disciplinaria que habría incurrido y habría sido iniciada contra el servidor **Segundo Humberto Suyón Tesen,** trabajador de Servicios V, de la I.E. N°10171 "Mariscal Ramón Castilla"- Olmos, los hechos imputados que se relacionan con agresión física en agravio del menor de iniciales C.A.V.R. (12) años, puesto que presuntamente ha vulnerado lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, que conllevo a vulnerar lo dispuesto en el código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, artículo 6 incisos 1 y 3, esto es principios, respeto y eficiencia.

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

La conducta cometida por el servido, se subsume en la falta disciplinaria prevista en el literal q) de la Ley N° 30057- Ley del servicio Civil

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 85° de la Ley No 30057, Ley General del Servicio Civil, "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo proceso administrativo: q) Las demás que señala la Ley".

En esa misma línea, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley No 30057, establece que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2,38.2,48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley No 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley No 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título".

Por consiguiente, la Ley No 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en su artículo 6° establece que "El Servidor Público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1. Respeto, 2. Probidad, 3. Eficiencia, 4. Idoneidad, 5. Veracidad,6. Lealtad y Obediencia, 7. Justicia y Equidad y 8. Lealtad al Estado de Derecho", norma aplicable al presente caso.

Respecto al Principio de Respeto, el inciso 1 del artículo 6° de la Ley mencionada en el párrafo anterior establece que, el servidor público "Adecúa su conducta hacia el respeto de la constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento".

En cuanto al Principio de Eficiencia, el numeral 3 del artículo 6° de la ley antes mencionada establece que, el servidor público "Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente". Estando a lo expuesto con anterioridad, el servidor presuntamente habría vulnerado lo establecido en los incisos 1 y 3 del artículo 6° de la Ley No 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE

Que, de conformidad con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley No 30057 Ley del Servicio Civil-Decreto Supremo No 040-2014-PCM, las disposiciones sobre régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014.

Que, la Directiva No 02-2015-SERVIR/GPGSC sobre el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley No 30057 Ley del Servicio Civil, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los Regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, N° 725, N° 1067 y Ley N° 30057, sin embargo de conformidad con lo señalado en el numeral 6) de la Directiva en mención se deben considerar algunos supuestos para la aplicación del marco normativo en los procedimientos administrativos disciplinarios por cuanto para los hechos ocurridos antes del 14 de septiembre de 2014, se aplica la ley material vigente a dicha fecha, y si no se ha iniciado el PAD las reglas del régimen disciplinario de la Ley No 30067.

Que, para los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, como en el presente caso, se rigen por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley No 30057 y su Reglamento.

SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.

Que, la prescripción es una institución jurídica que, en virtud al transcurso del tiempo, genera ciertos efectos respecto de los derechos de las personas o respecto al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública, como el ejercicio de su facultad sancionadora que tiene efectos sobre sus servidores y los particulares.

Que, el Tribunal Constitucional ha señalado 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 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"[1] . Por lo que, establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso

Que, en similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012-La Libertad[2] , cuando afirmó que "El derecho

---

[1] Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC.
[2] Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado".

Que, en esa línea, en el marco de los procedimientos administrativos sancionadores el artículo 252 del T.Ú.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respecto a la prescripción ha establecido que, la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales; además que, la misma declara de oficio la prescripción y da por concluido el procedimiento cuando advierta que se ha cumplido el plazo para determinar la existencia de infracciones; Sobre la oportunidad para la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, bajo el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, el artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un 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; Que, la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC, en su fundamento 26, señala: "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"; Que, el 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", 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; Que, en ese sentido, el Informe Técnico N° 1232-2017-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (disponible en https://n9.cl/8ntl2), concluye -entre otros- lo siguiente: "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, además, no han transcurrido tres (3) años desde la comisión de la presunta falta que debió ocurrir a partir del 14 de septiembre de 2014";

Que, sobre el particular, respecto al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso de que la denuncia provenga de un informe de control, el Informe Técnico N° 1719-2019-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil [3], en el cual se establece: *"(...) 3.2. Por lo tanto, el plazo de prescripción para el inicio del PAD en el caso de denuncias derivadas de informes de control, el plazo es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe"*;

Que, así el Informe Técnico N° 1896-2019-SERVIR/GPGSC y ratificado mediante el Informe Técnico N° 0028-2021-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, concluye en lo siguiente: "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] https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1371923/Informe%20T%C3%A9cnico%201719-2019-SERVIR-GPGSC.pdf

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 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";

Que, a partir de lo expuesto queda clara que conforme a la normatividad de la materia y a reiterados pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en el caso de denuncias derivadas de informes de control, es de un (1) año desde que el funcionario a cargo de la conducción de la entidad recibió el informe correspondiente, siempre que no hubiera transcurrido el plazo de prescripción de tres (3) años desde la fecha de comisión de la falta;

Que, a folios 101 obra el Informe N° 00012-2023-GR-LAMB/GRED/UGEL.LAMB-ADM (2898264-8) del 20 de junio de 2023, mediante el cual se deprende que: con ***RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° : 46-2021/I.E.N° 10171 M.R.C.-O de fecha 30 de septiembre de 2021***, *emitida por la Mag. Rosa Liliana Yerren Callacna, se resuelve: "DAR INICIO al Proceso Administrativo Disciplinario en contra del señor SEGUNDO HUMBERTO SUYÓN TESEN en su condición de trabajador de servicio V de la I.E. Primaria 10171- Mariscal Ramón Castilla del distrito de Olmos por la presunta comisión de grave falta disciplinaria en el desempeño de sus funciones tipificada en el inciso q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por lo que, según el informe de precalificación emitido por el Secretario Técnico del PAD de la UGEL Lambayeque, habría vulnerado lo establecido en los incisos 1 y 3 del artículo 6 de la Ley N° . 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (...)".*

Que, en relación teniendo en cuenta el plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, regulado en el artículo 94° de la Ley establece que *"(...) 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.*

Que, conforme a lo establecido manifestado en el párrafo anterior y de acuerdo a la RESOLUCIÓN DIRECTORAL N 46-2021/I.E.N° 10171 M.R.C.-O de fecha 30 de septiembre de 2021, la misma que fue notificada el 30/09/2021, conforme se desprende del folio 78. Entonces, siendo así los hechos, la Entidad tenía la facultad persecutoria hasta el 30 de setiembre de 2022. En razón, del último párrafo del artículo 106° del Reglamento señala 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 (01) año calendario.**

En igual sentido, el numeral 10.2 de la Directiva, por su parte, precisa que, *"conforme a lo señalado en el artículo en el artículo 94° de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario".*

Que, siendo consecuencia de la prescripción: "Tornar incompetente al órgano sancionador para abrir o proseguir con el procedimiento sancionador"[4], este despacho considera que habiendo transcurrido en exceso el plazo de un (1) año, para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, conforme a lo previsto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; aplicable al presente caso, la potestad sancionadora de la entidad se ha extinguido por prescripción. Por tanto, se deberá disponer el archivo del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra el servidor Segundo Humberto Suyón Tesen en su condición de trabajador del Servicio V de la Institución Educativa N° 10171, "Mariscal Ramón Castilla" como consecuencia de la prescripción para el inicio del referido PAD.

Que, tomando como referencia que la Unidad de Gestión Educativa Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia[5]. Asimismo, es la unidad de organización desconcentrada, dependiente de la DRE del GORE. Responsable de garantizar la adecuada prestación del servicio educativo; y atender los requerimientos de las Instituciones Educativas y (...)"; por ende, es la máxima autoridad de la Entidad, Siendo así, corresponde en el presente caso a la Dirección la Unidad de Gestión Educativa Local, emitir el acto resolutivo que declare de oficio la prescripción de la facultad sancionadora de la entidad para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra el servidor, Segundo Humberto Suyón Tesen.

Que, por su parte, el segundo párrafo del numeral 252.3 del artículo 252 del T.Ú.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido 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, en el caso en comento se aprecia que el órgano instructor instauró el procedimiento administrativo disciplinario el día 30 de setiembre de 2021, fecha en la que había transcurrido en exceso el plazo de un (1) año, para emitir el acto resolutivo que sancione o absuelva al procesado en el marco del del PAD en contra el servidor Segundo Humberto Suyón Tesen, respecto a los hechos comunicados en el *Oficio N° 06763-2017-0-1708-JR-PE-01 del 19 de julio del 2018, cuyo contenido, indica, tengo el agrado de dirigirme a usted, a fin de remitirle copias certificadas de lo actuado en el proceso contenido en el Expediente No 06763-2017-0-1708-JR-PE-01, que se sigue contra el sentenciado SEGUNDO HUMBERTO SUYON TESEN como autor del Delito Contra La Vida El Cuerpo y Salud, en su figura de LESIONES LEVES, en agravio del menor de iniciales C.A.V.R (12 años), a efectos que se proceda conforme lo ordenado en el sexto considerando de la Resolución nueve -sentencia de fecha 13.03.2018. Por haberse ordenado en el Expediente No 06763-2017-0-1708-JR-PE-01.*

Que, asimismo, cabe acotar que con ***RESOLUCIÓN DIRECTORAL N ° : 46-2021/I.E.N ° 10171 M.R.C.-O de fecha 30 de septiembre de 2021***, *emitida por la Mag. Rosa Liliana Yerren Callacna, se resuelve: "DAR INICIO al Proceso Administrativo Disciplinario en contra del señor SEGUNDO HUMBERTO SUYÓN TESEN en su condición de trabajador de servicio V de la I.E. Primaria 10171- Mariscal Ramón Castilla del distrito de Olmos por la presunta comisión de grave falta disciplinaria en el desempeño de sus funciones tipificada en el inciso q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por lo que, según el informe de precalificación emitido por el Secretario Técnico del PAD de la UGEL Lambayeque, habría vulnerado lo establecido en los incisos 1 y 3 del artículo 6 de la Ley N ° . 27815, Ley del Código de*

---

[4] MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Décimo tercera edición, mayo 2018, Lima, Gaceta Jurídica. p. 471

[5] Artículo 73°de Ley General de Educación, Ley Nro. 28044.- Definición y finalidad La Unidad de Gestión Educativa Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia

Ética de la Función Pública (...)". Sin embargo, no se emitió la resolución. Por lo que, corresponde efectuar el deslinde de presunta responsabilidad del servidor que por su inacción administrativa que permitió la prescripción de la potestad sancionadora de la entidad. Que, en consecuencia, habiendo transcurrido en exceso el plazo para terminar procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor Segundo Humberto Suyón Tesen ; en el presente caso, ha fenecido la potestad punitiva de la Unidad de Gestión Educativa Local Lambayeque. Por tanto, debe declararse de oficio prescrita la potestad sancionadora de la entidad, conforme a los motivos expuestos.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR LA PRESCRIPCIÓN DE OFICIO del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **SEGUNDO HUMBERTO SUYÓN TESEN**, conforme a los fundamentos expuestos en el presente informe.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER la remisión de los actuados a la Secretaría Técnica de esta Unidad Ejecutora, para que evalúe el deslinde de responsabilidades a que hubiera lugar por la declaración de prescripción efectuada en el artículo 1 de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFÍQUESE al servidor **SEGUNDO HUMBERTO SUYÓN TESEN** para conocimiento y fines pertinentes, así como a la Oficina de Recursos Humanos para las acciones correspondientes, según su competencia, disponiendo su publicación en el Portal Electrónico de la Entidad.

NOTIFÍQUESE Y ARCHÍVESE

GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN - UGEL LAMBAYEQUE - DIRECCIÓN

MAGALY MARGARITA ROMERO DÁVALOS
DIRECTOR DE UGEL LAMBAYEQUE