

Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

VISTOS:

El Expediente de investigación N°061-2021, el Informe de Precalificación N° 197-2024-GRM/ORA-ORH/STPAD, de fecha 23 de diciembre del 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, mediante el cual recomienda se declare la prescripción de Oficio de la acción administrativa para sancionar o archivar el procedimiento administrativo disciplinario; y,

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante "Ley del Servicio Civil", y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante "el Reglamento", establecen un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, N° 728, N°1057 y Ley N° 30057. Asimismo, en el Título V de la Ley del Servicio Civil y Título VI del Reglamento, se incorpora un nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador, el mismo que se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, 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" establece en su numeral 6.3 que los procesos administrativos disciplinarios 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 el régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; en tal sentido, de conformidad con la décima Disposición Complementaria de la Ley del Servicio Civil se establece que, a partir de su entrada en vigencia, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con el marco normativo del nuevo régimen del Servicio Civil;

PERSONAL COMPRENDIDO:

NOMBRES Y APELLIDOS	PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA.
JORGE LUIS MONROY PIEROLA	GERENTE REGIONAL DE SALUD MOQUEGUA

ANTECEDENTES RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA

Mediante el Informe N°094-2021-GRM-GERESA/GR-UF-ASJU-J., de fecha 17 de marzo del 2021, emitido por el Asesor jurídico de Gerencia Regional de Salud Moquegua, Abg. Victor R. Quispe Gallegos, informa sobre dos situaciones: la entrega de bienes por parte del FDM y la recepción del ex Gerente Regional MC Jorge Luis Monroy Piérola, y la entrega de los bienes a los Establecimientos de Salud; y la existencia de faltantes de algunos de los bienes entregados. Presuntamente no se ha tenido un debido control de los bienes muebles de uso médico producto de donación por parte del Fondo de Desarrollo Moquegua a la Gerencia Regional de Salud Moquegua.

ANALISIS

Que, mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de

Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

Que, al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante Reglamento de la LSC), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación. En ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90 del Reglamento de la LSC".

Que, en concordancia con lo señalado en los numerales precedentes, 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 (en adelante Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la LSC 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 N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

Que, es pertinente mencionar, los principios del procedimiento administrativo contemplados en el artículo IV del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), sin perjuicio de la vigencia de otros Principios Generales del Derecho Administrativo, que disponen: **Principio de Legalidad.**- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas". **Principio del Debido Procedimiento.**- "Los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo". **Principio de Presunción de Veracidad.**- "En la tramitación del procedimiento administrativo, se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario". **Principio de Razonabilidad.**- "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida". **Principio de Irretroactividad.**- "Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que los posteriores le sean más favorables".

Que, al respecto, se debe precisar que la potestad sancionadora de la administración pública se rige por los principios especiales establecidos en el artículo 248 del TUO de la LPAG, señalándose entre ellos: **Legalidad.**- Sólo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. **Debido procedimiento.**- No se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando



Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas. **Tipicidad.**- Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. **Causalidad.**- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta emisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. **Culpabilidad.**- La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. **Non bis in ídem.**- No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Que, bajo ese marco, es oportuno recordar que desde el 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del Régimen Disciplinario de la LSC) la posibilidad de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario para el deslinde de responsabilidad disciplinaria contra un servidor público indistintamente de su régimen laboral de vinculación (D.L. N° 276, 728, 1057 o Ley N° 30057) está condicionada a que dicho incumplimiento se encuentre expresamente tipificado como una falta en las normas que regulan el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (esto es, en las faltas previstas en el artículo 85 de la LSC o las faltas previstas en el RIT o RIS de la entidad). De la misma manera, es sumamente relevante tener presente que de acuerdo al artículo 91 del Reglamento de la LSC: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. (...)".

Que, es necesario señalar que la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra regulada en el artículo 94° de la LSC, el mismo que señala: "Artículo 94.-Prescripción. "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" (el subrayado es nuestro).

Que, de acuerdo a ello, se tienen los siguientes plazos de prescripción para el inicio del PAD:

- i. Tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta.
- ii. Un (1) desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho.
- iii. En caso la falta sea conocida a través de un informe de control, se computa un (1) año desde que el funcionario público encargado de la conducción de la entidad recibe el citado documento.

Que, es preciso tomar en cuenta que la prescripción limita la potestad disciplinaria de las entidades públicas con el fin de que durante un determinado periodo de tiempo las entidades públicas desplieguen todas las acciones necesarias y suficientes para procesar y sancionar aquellas conductas de los servidores públicos que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que le impone el servicio público o que pudieran obstaculizar el adecuado funcionamiento de la administración, siendo que, en caso no se observen los plazos



Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

establecidos, se extinguirá la potestad disciplinaria, viéndose impedida la entidad de perseguir a los presuntos infractores.

Que, en principio, es oportuno de recordar 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 instaurado el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio al procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declarar prescrita dicha acción administrativa.

Que, por su parte, el Reglamento de la LSC precisa: Artículo 97°. - *Prescripción* (...) 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** (El resaltado es nuestro);

Que, al respecto, inciso j) del artículo IV, del Título Preliminar, del Reglamento de la Ley del Servicio Civil indica que: "j) Titular de la entidad: Para efectos del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, se entiende que el Titular de la entidad es la máxima autoridad administrativa de una entidad pública. **En el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente**" (El resaltado es nuestro);

Que, en razón a lo expuesto, para saber si ha prescrito o no la acción administrativa es indispensable determinar en qué momento la autoridad administrativa competente tomó conocimiento de la falta disciplinaria y de la identidad del presunto autor. A partir de ese momento el titular de la entidad (o el funcionario que tenga la autoridad delegada para tal efecto) tiene un año para instaurar el respectivo procedimiento administrativo disciplinario.

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". 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 esa línea, en el marco de los procedimientos administrativos sancionadores el artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley 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.

Que, a partir de lo señalado, podemos concluir que el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales: i. Para el inicio del procedimiento: Tres (3) años desde que se cometió la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta. ii. Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución;

Que, mediante acta de entrega y recepción provisional de bienes adquiridos por el FDM, de fecha 16 de octubre del 2020, en las instalaciones del Fondo de Desarrollo de Moquegua, el Sr Abraham Alejandro Cárdenas Romero en calidad de Vicepresidente del Consejo Directivo del Fondo de Desarrollo de Moquegua, realizó la entrega de los bienes adquiridos por el FDM, al Dr. Jorge Luis Monroy Piérola, representante de



Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

la Gerencia Regional de Salud. Asimismo se procedió a verificar la cantidad y cumplimiento de las especificaciones técnicas de los bienes y en señal de conformidad, procedieron a suscribir el acta en señal de conformidad. Los bienes otorgados al Dr. Jorge Luis Monroy Piérola.

Que, mediante Informe N°058-2021-GRM-GERESA/GSGGAS., de fecha 15 de febrero del 2021, emitido por la Sub Gerente de Gestión Administrativa en Salud, CPC Edith Magaly Flores Barrios, del documento se extrae "que, (...) en lo referente a los bienes luego de la revisión de la documentación se tiene":

Item	Descripción del bien	Cantidad	Cantidad real	diferencia
1.	Mascaras Snorkel	50	47	03
2.	Pulsioxímetros	14800	14800	46
3.	Balones de oxígeno	158	35	123
4.	Concentradores de oxígeno	11	11	0

Que, mediante Informe de Precalificación N°090-2022-GM/ORA-ORH/STPAD., de fecha 24 de mayo del 2022, emitido por el Secretario Técnico de las Autoridades de Procedimiento Administrativo Disciplinario Zapata Zeballos, dirigido al Gerente General Regional, Econ. Amado Jeri Muñoz, recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del Servidor Monroy Piérola Jorge Luis, en calidad de Gerente Regional de la Salud.

Que, mediante Resolución Gerencial General Regional N° 158-2022-GGR/G.MOQ., de fecha 24 de mayo del 2022, emitido por el Gerente General, Econ. Amado Jeri Muñoz, inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del Servidor Monroy Piérola Jorge Luis, en calidad de Gerente Regional de la Salud.

Que, mediante Resolución Jefatural N° 145-2022-GRM/ORA-ORH., de fecha 12 de diciembre del 2022, emitido por la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, Abg. Yohuel Edison Mamani Quispe, impone sanción sin goce de remuneraciones por el periodo de 90 días calendario, al servidor Monroy Piérola Jorge Luis, en calidad de Gerente Regional de la Salud, al determinarse su responsabilidad por la comisión de la falta administrativa prevista en los literales d) y n) del artículo 85 de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil.

Que, a través del Escrito S/N, de fecha 27 de diciembre del 2022, el servidor Monroy Piérola Jorge Luis, interpone recurso de apelación en contra de la Resolución Jefatural N°145-2022-GRN/ORA-ORH, de fecha 12 de diciembre del 2022.

Que, mediante Oficio N°349-2023-GM/ORA-ORH, de fecha 08 de noviembre del 2023, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, Abg. Stalin Elizalbe Zeballos Rodríguez, elevó el recurso de apelación al Tribunal de Servicio Civil, interpuesto por el servidor Monroy Piérola Jorge Luis, así como los antecedentes que dieron lugar a la emisión del acto impugnado.

Que, se tiene el cargo de presentación de recurso de apelación al Tribunal de Servicio Civil, en fecha 15 de noviembre del 2023, recepcionada con número de Registro N°0064912-2023.

Que, mediante Memorandum N°872-2024-GM/ORA-ORH, de fecha 18 de julio del 2024, la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, Abg. Edison Edgardo Luiz Rosado, remite la Resolución N°003897-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 28 de junio del 2024, emitida por el Tribunal de Servicio Civil, declarando la Nulidad de la Resolución Gerencial General Regional N°158-2022-GGR/GR.MOQ, del 24 de mayo del 2022, y de la Resolución Jefatural N°145-2022-GRM/ORA-ORH, del 12 de diciembre de 2022, emitidas por Gerencia General Regional y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Moquegua, al haberse



Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

vulnerado los principios de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, el deber de motivación de los actos administrativos, el derecho de defensa y por ende el debido procedimiento administrativo.

Que, sobre el particular, el primer párrafo del artículo 94 de la LSC: *"Prescripción, 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"* (subrayado agregado). De tal manera que la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario Civil estaba facultada hasta el **16 de Octubre del 2023** para iniciar el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario contra del servidor MONROY PIEROLA JORGE LUIS. Siendo que el Expediente N° 061-2021, los hechos reportados mediante **Informe N°094-2021-GRM-GERESA/GR-UF-ASJU-J.**, datan **del 16 de octubre del 2020**, observándose que el transcurso de tiempo se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y el Órgano Sancionador impuso la sanción en fecha 12 de diciembre de 2020, posteriormente el servidor presentó **Recurso de Apelación, con fecha 27 de diciembre del 2022, y esta fue remitida al Tribunal del Servicio Civil, con fecha 27 de noviembre del 2023**, fuera de la fecha, a pesar de ello el **Tribunal del Servicio Civil se pronunció mediante la Resolución N°003897-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 28 de junio del 2024**, declarando Nulidad de la Resolución Gerencial N158-2022-GGRR/GR.MOQ., del 24 de mayo de 2022, y de la Resolución Jefatural N°145-2022/GRM/ORH, del 12 de diciembre del 2022, emitidas por Gerencia General Regional y la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional Moquegua respectivamente, al haberse vulnerado los principios de tipicidad, legalidad, proporcionalidad y razonabilidad, el deber de motivación de los actos administrativos, el derecho de defensa y por ende el debido procedimiento Administrativo, debiendo retrotraerse al momento de precalificación de la falta, debiendo tener en consideración los criterios señalados, y **a la fecha ha prescrito el expediente al haber transcurrido tres (3) años calendario de cometida la falta.**

Que, siendo ello así, al haber operado la prescripción de la competencia para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario por la acción liberadora del tiempo, corresponde ser declarada como tal, en virtud a lo dispuesto 97.3 del artículo 97 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que establece que *"La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente"*, supuesto legal recogido en el numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Normativa que regula los plazos en los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

Que, es preciso mencionar que los procedimientos administrativos disciplinarios se encuentra sujetos a plazos de prescripción, tal como se establece en el Artículo 94° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, *"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. (...). 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, en el literal a) del Artículo 106° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM detalla que "a) Fase Instructiva se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo,

Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.
Fecha : 26 de diciembre del 2024

plazo que puede ser prorrogable. Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder”.

Que, en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece en el ítem 10: “LA PRESCRIPCIÓN De acuerdo con lo prescrito en el artículo 97.3 del Reglamento, corresponde a la máxima autoridad administrativa de la entidad declarar la prescripción de oficio o a pedido de parte. Si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al PAD al servidor o ex servidor civil prescribiere, la Secretaría Técnica eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento. Dicha autoridad dispone el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de la inacción administrativa.” Asimismo, en el numeral 10.2 referido a la Prescripción del PAD, indica que conforme a lo señalado 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, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, se establecen 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, Acordándose en dicha Resolución establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43 de la presente resolución; en los cuales se dispone que: “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. 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 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 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 51° de la Constitución Política y guarda correspondencia con el principio de legalidad citado en los párrafos precedentes. Y, 43. Por lo tanto, este Tribunal considera que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptivo 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.”

Del límite de la potestad disciplinaria



Resolución Gerencial General Regional

N° : 186-2024-GGR/GR.MOQ.

Fecha : 26 de diciembre del 2024

La potestad disciplinaria, como manifestación de la potestad sancionadora del Estado (*ius puniendi*), es ejercida por la Administración Pública con el objetivo de prevenir y sancionar aquellas conductas de los servidores públicos que atenten contra el estricto cumplimiento de los deberes que le impone el servicio público. Empero, esta potestad debe ser ejercida garantizando los derechos constitucionales fundamentales, así como los principios reguladores del Procedimiento Disciplinario, en ese sentido, es necesario tener en consideración el principio de Legalidad y el principio del debido proceso, teniéndose especial consideración en el presente caso a los plazos de prescripción, los cuales son debidamente establecidos en la ley, en mérito a lo cual se determina el tiempo límite que tiene la administración pública para ejercer la potestad punitiva, de manera efectiva, en caso de superar dicho límite temporal la autoridad administrativa pierde la potestad y/o competencia para perseguir al servidor civil ante lo cual corresponde declarar prescrita la acción administrativa.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR DE OFICIO la **PRESCRIPCIÓN** de la potestad sancionadora en el Procedimiento Administrativo Disciplinario del Expediente N° 061-2021, instaurado en contra de MONROY PIEROLA JORGE LUIS, en sus actuaciones como Gerente Regional de la Gerencia Regional de Salud, por encontrarse prescrita la acción al haber **transcurrido tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta disciplinaria**, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución y conforme a lo establecido en el Artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, así como al numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER el **ARCHIVO** del Procedimiento Administrativo Disciplinario - Expediente N° 061-2021, por haber **CONCLUIDO** el mismo con la Prescripción declarada de oficio en el artículo primero de la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER que la Secretaría Técnica en cumplimiento de sus funciones realice las acciones indagatorias que correspondan a fin de determinar la existencia o no de responsabilidad de los funcionarios y servidores que dejaron prescribir el presente Expediente (061-2021).

ARTICULO CUARTO.- DEVUELVASE LOS ACTUADOS a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo disciplinario, para su custodia.

ARTICULO QUINTO.- DISPONER, la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional del Gobierno Regional Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
ING. ABRAHAM DARIO PONCE SOSA
GERENTE GENERAL REGIONAL