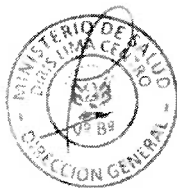


Resolución Directoral

11 JUL. 2023

Lima,

Visto:



El Expediente PAD N° 118-2020 (Hoja de Trámite N° 202026722), que contiene: El Informe N° 10-2023-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha de emisión 30 de enero de 2023, a través del cual, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios recomienda a esta Dirección General que se declare de oficio la prescripción de la facultad para determinar la existencia de falta administrativa e iniciar procedimiento administrativo disciplinario con el (la) servidor(a) que permitió que opere la prescripción de la facultad administrativa disciplinaria e iniciar el deslinde de responsabilidad a que hubiere lugar, respecto a lo señalado en la Nota Informativa N° 95-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC, conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Ley), y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), señalan que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014, estableciendo un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, es preciso señalar que con fecha 24 de marzo de 2015, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprobó 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), vigente desde el 25 de marzo de 2015, que en su numeral 6.3 del Punto 6, sobre la vigencia del régimen Disciplinario y PAD, dispone que: "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"; y, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, formaliza su modificación y se aprueba su Versión Actualizada;

Que, en el presente caso, los hechos se produjeron después del 14 de setiembre de 2014, los mismos que han sido evaluados considerando las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de su ocurrencia, esto es lo previsto en la Ley y el Reglamento General;



Que, de conformidad con el artículo 92¹ de la Ley, concordante con el numeral 10² de la Directiva, expone lo siguiente:

Que, en relación a los antecedentes, se tiene que a través de la **Nota Informativa N° 95-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión **13 de agosto de 2020 (recibido con fecha 13 de agosto de 2020)**, la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo remitió a la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (denominada actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos), el Informe N° 004-UFGE-CYCC-DIRIS-LC, a través del cual, la Unidad antes mencionada comunica que se identificó incongruencias en los datos registrados en la Planilla laboral de haberes (en adelante PLH) de la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez. **Dicho documento fue recepcionado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con fecha 13 de agosto de 2020.**

NOTA INFORMATIVA N° 95-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC

A: DIRECTOR
RUBIO CESAR TIEBMAN ESPINOSA
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos
Unidad Funcional de Gestión del Empleo de la Oficina de RR.HH.

ASUNTO: TERCERA, CUARTA Y QUINTA EVALUACIÓN

ATENCIÓN: Sr. PABLO LUIS RAMIREZ MORALES
Unidad Funcional de la Computación de la Oficina de RR.HH.

FECHA: 13 AGO 2020

RECEPCION

Que, a través de la **Nota Informativa N° 28-2020-ERL-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 6 de julio de 2020, el Equipo de Registros y Legajos remite a la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo, el informe escalafonario N° 102-2020-ERL-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC, de la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez;

Que, a través de la **Nota Informativa N° 853-2020-ORRHH-UFGE-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 12 de octubre de 2020 (**recibido con fecha 13 de octubre de 2020**), la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remite a la Dirección Administrativa, el Informe N° 024-CYCC-UFGE-RRHH-DIRIS, a través del cual, el Equipo de Control de Asistencia de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo comunica que se identificaron datos incongruentes sobre la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez, respecto a la fecha de su nacimiento, al no concordar lo registrado en el PLH, esto es, 5 de junio de 1952, y lo indicado en su DNI, es decir, 5 de junio de 1948;

Que, a través del **Memorándum Circular N° 30-2020-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 29 de octubre de 2020, la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó a la Unidad Funcional de Gestión del Empleo, que la persona encargada de registrar los datos de los servidores, sirva consignar la información que se evidencia en el DNI de la servidora; asimismo, solicitó que se informe a esa Oficina, si a la fecha se ha producido algún perjuicio económico y/o administrativo a la entidad, el cual debería ser a través de un informe motivado;

Que, a través del **Informe N° 009-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 9 de diciembre de 2020 (**recibido con fecha 11 de diciembre de 2020**), la Coordinación Técnica de

¹ Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"
Artículo 92. -

(1). 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.

² Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"

Numeral 10. (1). 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 prescribe, la Secretaría Técnica eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento.

Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023



Gestión de la Compensación de la Oficina de Recursos Humanos comunicó a la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que se habrían detectado inconsistencias en la información consignada en el PLH de la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez, y, se recomendó efectuar las acciones administrativas correspondientes con el fin de dar término al vínculo laboral de la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez, en el ámbito de sus competencias y, por otro lado, se traslade el informe a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, a efectos de obtener un pronunciamiento técnico;

Que, a través de la **Nota Informativa N° 238-2020-UFGE-ORRH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 18 de diciembre de 2020 (**recibido con fecha 18 de diciembre de 2020**), la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo remite a la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe N° 009-2020-UFGE-ORRH-DIRIS-LC para la remisión del citado Informe a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios para que proceda conforme sus funciones;

Que, a través de **Informe N° 10-2023-ST-OGRRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 30 de enero de 2023 (**recibido con fecha 31 de enero de 2023**), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios recomienda a la Dirección General, lo siguiente: **4.1 DECLARAR** de oficio la prescripción de la facultad para determinar falta administrativa e iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el (la) servidor(a) que resulte responsable de que haya operado la prescripción de la facultad para determinar la existencia de falta administrativa disciplinaria respecto a lo indicado en el Informe N° 004-UFGE-CYCC-DIRIS-LC; **4.2 ARCHIVAR** el reporte formulado por la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo a través del Informe N° 004-UFGE-CYCC-DIRIS-LC, comunicado a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos a través de la Nota Informativa N° 095-2020-UFGE-ORRH-DIRIS-LC de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, el cual fue signado con el Expediente PAD N° 118-2020 – HT N° 202026722, como consecuencia de la declaración de prescripción dispuesta en el artículo anterior del presente informe; **4.3 REMITIR** copia de lo actuado a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios para que proceda a realizar las investigaciones correspondientes, a efectos de determinar responsabilidad administrativa disciplinaria contra el (la) servidor(a) que resulte responsable por la inacción administrativa que originó la prescripción”;

De los plazos de prescripción para el inicio del PAD previstos en la Ley N° 30057, “Ley del Servicio Civil”

Que, el artículo 94 de la Ley, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo 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 PAD y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año³;



Que, el Reglamento General, precisa en su artículo 97, que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto; es decir, si la oficina de recursos humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicara al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, respecto de las denuncias que provienen de una autoridad de control, el segundo párrafo del numeral 10.1 de la Directiva, establece que, a diferencia de las demás denuncias, en las que se entiende que la entidad conoció de la falta cuando esta llegó a la Oficina de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que los informes de control son dirigidos al funcionario que conduce la entidad y no la Oficina de Recursos Humanos⁴, en dichos casos la toma de conocimiento por parte de la entidad se considera desde el momento en que el titular recibe el Informe de Control y no desde que este llega a la Oficina de Recursos Humanos;

Que, de transcurrir dichos 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 civil, en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado;

De la responsabilidad de las Autoridades del PAD o Secretaria Técnica por haber dejado transcurrir en exceso el plazo de prescripción para el Inicio del PAD o el plazo del PAD

Que, la prescripción de un (1) año para el Inicio del PAD se computa desde que la autoridad competente (Oficina de Recursos Humanos o Titular de la Entidad, según sea el caso⁵) conoció la infracción y ostentaba la potestad de dar inicio al procedimiento disciplinario, de modo que, al no haberlo hecho dentro de un plazo determinado jurídicamente, se produce la renuncia tácita a esta competencia;

Que, es oportuno recordar en este punto que, en virtud al **Acuerdo de Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil**, aprobado por Resolución de Sala Plena N° 003-2010-SERVIR/TSC, la entidad tiene *"la obligación de implementar competencias, áreas y procedimientos que aseguren la oportuna y eficaz detección y sanción de faltas; eliminando etapas que no generan valor al proceso o dilaten innecesariamente la decisión a adoptar"* (Fundamento N° 20);

³ De forma concordante el Tribunal del Servicio Civil, en el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, ha señalado: "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."

⁴ **10.1. Prescripción para el inicio del PAD.** () 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, (...), recibe el reporte o denuncia correspondiente.

⁵ Debe recordarse que, en los casos de denuncias derivadas de informes de control, se entiende que la entidad tomó conocimiento de las demás cuando el Titular de la Entidad recibió el referido informe por parte de la Contraloría General de la República o la Oficina de Control Institucional.

Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023



Que, las entidades públicas y, en especial las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario^b, tienen un año de plazo para instruir o concluir el procedimiento, arribando a una decisión final en la que se determine la responsabilidad o no del servidor público. Constituye, entonces, una obligación de la entidad pública, y en especial de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario -de un procedimiento en particular- arribar a una decisión respecto del inicio del procedimiento o sobre la responsabilidad del servidor en caso se hubiera iniciado el procedimiento, en el plazo de un (1) año:

Que, no hacerlo en dicho periodo comporta la exclusión de la posibilidad de aplicación de sanción alguna contra el (la) servidor(a), así se constate finalmente su responsabilidad en los hechos imputados. Por ello, es pues obligación de las autoridades del procedimiento administrativo cumplir con los plazos previstos. De lo contrario, se deberá iniciar procedimiento administrativo, esta vez en contra de las autoridades que dejaron transcurrir el plazo de prescripción, para lo cual deberá emitirse los actos administrativos y de gestión interna destinados a imponer las sanciones correspondientes;

Que, cabe precisar, que de acuerdo a lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, precedente administrativo de observancia obligatoria, el plazo de prescripción deberá computarse desde el momento en que el jefe de la Oficina de Recursos Humanos (en su condición de autoridad del PAD) hubiera tomado conocimiento de la falta mediante un reporte o denuncia. Pues, la Secretaria Técnica no constituye autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, y, por ende, no tiene capacidad de decisión (ya sea para iniciar el PAD o imponer sanción alguna);

Sobre el hecho denunciado

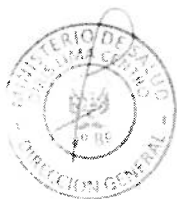
Que, a través de la **Nota Informativa N° 95-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 13 de agosto de 2020 (**recibido con fecha 13 de agosto de 2020**), la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo remitió a la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos (denominada actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos), el Informe N° 004-UFGE-CYCC-DIRIS-LC, a través del cual, la Unidad antes mencionada comunica que se identificó incongruencias en los datos registrados en el PLH de la servidora Hernandez Lopez Jesus Angela;

Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"

Artículo 92. - Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario

- a) El Jefe Inmediato del presunto infractor
- b) El Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces
- c) El Titular de la Entidad
- d) El Tribunal del Servicio Civil.



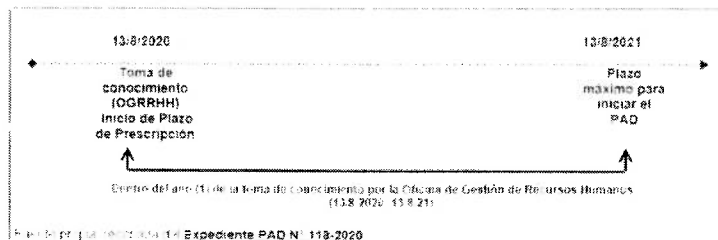
De la prescripción en el presente caso

Que, de la revisión de los documentos obrantes en autos, se tiene que los hechos fueron puestos en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos (actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos - OGRHH), a través del **Nota Informativa N° 95-2020-UFGE-ORRH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión y fecha de recepción **13 de agosto de 2020**; y, a su vez, este documento fue derivado a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, a través de la Nota Informativa N° 238-2020-UFGE-ORRH-DIRIS-LC de fecha de emisión y recepción, 18 de diciembre de 2020, con la finalidad de que proceda a investigar los hechos descritos en los documentos antes mencionados, respecto a las incongruencias de la información registrada en el PLH de la servidora Jesus Angela Hernandez Lopez;

Que, sobre el particular, cabe señalar que la actuación de las autoridades que intervienen en el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) deben regirse bajo los parámetros de las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de su ocurrencia (**aplicación del procedimiento administrativo disciplinario regulado en la Ley, específicamente en el Punto 6 de la Directiva**), ello en estricto cumplimiento del Principio de Legalidad⁷ y Debido Procedimiento⁸, descritos en el numeral 1.1 y 1.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General"; toda vez que, de la revisión integral del Expediente Administrativo Disciplinario, se visualiza que habría transcurrido en exceso el plazo que tuvo la Entidad para la emisión del informe del Órgano Instructor (a cargo del Médico Jefe del Centro de Salud Caja de Agua) y la resolución final a cargo del Órgano Sancionador;

Que, es decir, debe tenerse en cuenta que el plazo de prescripción de un (1) año, el cual se contabiliza a partir desde la notificación válida del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario hasta la emisión de la resolución final, conforme lo establece el artículo 94 de la Ley, concordante con el numeral 10 de la Directiva;

Que, en ese sentido, para determinar la presunta responsabilidad disciplinaria se debe entender que el presente expediente PAD ha recaído en prescripción debido a la inacción administrativa, toda vez que, entre la toma de conocimiento por parte de la OGRHH respecto a la falta administrativa y el inicio del procedimiento disciplinario ha transcurrido más de un (1) año calendario, conforme se detalla en el siguiente cuadro:



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 los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo abarcativo más no limitativo, los derechos a ser notificados, a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afectan.

Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023



Que, para el cómputo del plazo de prescripción del presente caso se considera el transcurso del plazo de un (1) año, dado que la presunta falta fue comunicada a la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro; no aplicando ni operando a la presente la suspensión de los plazos de prescripción, teniendo como fecha límite para el fenecimiento de la potestad disciplinaria de la entidad el día **13 de agosto de 2021**.

Que, por otro lado, debemos remontarnos a lo dispuesto en el numeral 3.1 del Informe Técnico N° 1359-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 28 de agosto de 2019, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), que señala. En el régimen disciplinario de la LSC, el plazo de prescripción para el inicio del PAD 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;**

Que, bajo ese orden de ideas, y prelación procedimental, se advierte que ha transcurrido en exceso el plazo de un (1) año para instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el (la) servidor(a) responsable respecto a lo indicado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en el numeral 3.1 y 4.3 del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH; habiendo vencido indefectiblemente la potestad punitiva del Estado (*ius puniendi*) con fecha **13 de agosto de 2021**, evidenciándose inacción administrativa, correspondiendo de oficio prever el orden de constitucionalidad, en sentido, que la Administración Pública debe cumplir con el sistema legal nacional y no puede excederse de los poderes autorizados por la Carta Magna;

Que, en tal sentido, lo relacionado a la presunta responsabilidad administrativa que se desprende de la declaración de prescripción corresponderá ser absuelta a través del deslinde de responsabilidades por parte del (la) servidor(a) que cumplía funciones de Secretario(a) Técnico(a), en la fecha en que se produjo la prescripción. Por otro lado, debe inferirse que la presunta falta administrativa concerniente en la **inacción administrativa que habría permitido la prescripción del PAD**, empieza a computarse desde el **14 de agosto de 2021**, es decir, a partir del día siguiente a la fecha límite que se tuvo para iniciar PAD contra los que resulten responsables por haber operado la prescripción (deslinde de responsabilidad);

Que, así, se puede colegir que la declaración de prescripción constituye también una forma de conclusión del procedimiento administrativo disciplinario. La propia norma ha previsto que en el supuesto en que el transcurso del plazo prescriptorio se advirtiera luego de iniciado el procedimiento, la entidad tiene la obligación de declarar de oficio la prescripción y dar por concluido el procedimiento;

Que, estando a lo dispuesto en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, formaliza su modificación y se aprueba su Versión Actualizada; y,

De conformidad con la función prevista en el literal r) del artículo 8 del Manual de Operaciones de las Redes Integradas de Salud de Lima Metropolitana, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 467-2017/MINSA; y, a las atribuciones conferidas por la Resolución Ministerial N° 1045-2022/MINSA.

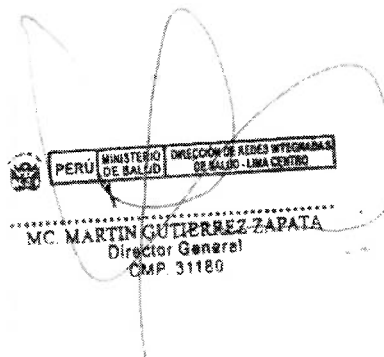
SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR de oficio la prescripción de la facultad parar determinar la existencia de falta administrativa disciplinaria e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el (la) servidor(a) que resulte responsable respecto a lo indicado por la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo de la Oficina de Recursos Humanos, a través de la Nota Informativa N° 95-2020-UFGE-ORRHH-DIRIS-LC, conforme ha sido detallado en el presente informe.

Artículo 2.- ARCHIVAR el Expediente PAD N° 118-2020-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, el cual se encuentra registrado en el Sistema de Trámite Documentario de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro bajo la Hoja de Trámite N° 202026722, como consecuencia de la declaración de la prescripción dispuesta en el artículo anterior de la presente resolución.

Artículo 3. - REMITIR los actuados del Expediente PAD N° 118-2020-ST-OGRRHH-DIRIS-LC - HT N° 202026722 a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro; a fin, de que proceda de acuerdo a su competencia en el deslinde de responsabilidades de quien generó la prescripción en mención, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 94 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", concordante con el numeral 97.3 del artículo 97 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Regístrese, comuníquese y cúmplase



PERÚ MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA CENTRO

MC. MARTIN GUTIERREZ ZAPATA
Director General
C.M.P. 31180

MGZ/DACP/pfl
Cc.
OGRRHH
Interesados
Legajos
Archivo