

# Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023

**VISTO:**



El Expediente PAD N° 045-2021 (H.T N° 202043757), que contiene: El Informe N° 025-2023-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha de emisión 23 de marzo de 2023, a través del cual, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios recomendó a esta Dirección General, que se declare de oficio la prescripción de la facultad para determinar la existencia de falta administrativa e iniciar el 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, de fecha de emisión 14 de noviembre de 2020 ,conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil": y;

**CONSIDERANDO:**

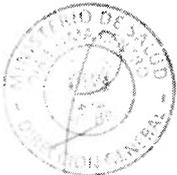
Que, mediante Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Ley), y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), señalan que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentra vigente 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 92<sup>1</sup> de la Ley, concordante con el numeral 10<sup>2</sup> de la Directiva, se expone lo siguiente:

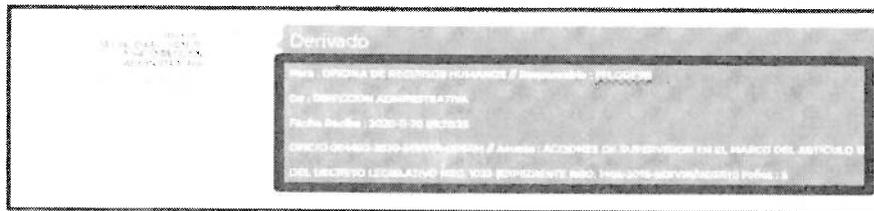
Que, en relación a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se tiene que a través del **Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH**, de fecha de emisión 14 de noviembre de 2020 (**recibido con fecha 16 de noviembre de 2020**), la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR comunica a la Oficina de Recursos Humanos (actualmente denominada Oficina de Gestión de Recursos Humanos) de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, las Acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, respecto al expediente N° 1405-2019-SERVIR/GDSRH. **Por otro lado, cabe resaltar que este documento fue recepcionado por la mesa de partes de la entidad con fecha 16 de noviembre de 2020.** Según se desprende:



Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos  
Oficina de Recursos Humanos  
Lima, 14 de noviembre de 2020

Se tiene que a través del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha de emisión 14 de noviembre de 2020, se comunicó a la Oficina de Recursos Humanos (actualmente denominada Oficina de Gestión de Recursos Humanos) de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, las Acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, respecto al expediente N° 1405-2019-SERVIR/GDSRH.

Que, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de esta entidad, a efectos de determinar la fecha de toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos, respecto al oficio mencionado en el párrafo anterior, procedió a revisar lo registrado en el Sistema de Trámite documentario (STD), respecto al Oficio mencionado en el párrafo anterior, el cual fue signado con la Hoja de Trámite (**HT N° 202043757**), obteniendo como resultado de la búsqueda que, **la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento del Oficio antes mencionado el 20 de noviembre de 2020.**



Que, a través del **Oficio N° 002-2021-OCI-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 11 de enero de 2021 (**recibido con fecha 11 de enero de 2021**), la jefatura del Órgano de Control Institucional solicitó a esta Dirección General, información sobre las acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo Nro. 1023, respecto al expediente N° 1405-2109-SERVIR/GDSRH);

Que, a través del **Memorándum N° 743-2021-ORRHH-UFGE-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 30 de abril de 2021, la jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios, el inicio de la investigación para el deslinde de responsabilidad a que hubiere lugar, respecto a lo indicado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR a través del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH;

Que, a través de la **Nota Informativa N° 065-2022-ST-ORRHH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 15 de marzo de 2022 (**recibido con fecha 18 de marzo de 2022**), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios solicitó a la Coordinación Técnica de la Unidad

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

El Secretario técnico es el encargado de prescribir las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar el archivo, en el marco de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

**Directiva N° 02-2015-SERVIR/CPGSC, "Regimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"**

**Numeral 10.** Si el plazo para iniciar el procedimiento o para emitir la resolución o comunicación que pone fin al PAD al servidor o al servidor que prescribió la Secretaría Técnica acerca el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente de donde se encuentre el procedimiento.

# Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023



Funcional de Gestión del Empleo, el informe escalafonario y/o situacional de la servidora Angela Bonilla Cairo;

Que, a través de la **Nota Informativa N° 073-2022-ST-ORRH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 8 de abril de 2022 (**recibido con fecha 8 de abril de 2022**), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios reiteró a la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo, la solicitud de remisión del informe escalafonario y/o situacional de la servidora Angela Bonilla Cairo;

Que, a través del **Memorándum N° 105-2022-UFGE-ORRH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 11 de abril de 2022 (**recibido con fecha 11 de abril de 2022**), la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios, el Informe Escalafonario N° 093-2022-ERL-UFGE-ORRH-DIRIS LC de la servidora Angela Bonilla Cairo;

Que, a través del **Informe N° 063-2022-ST-ORRH-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 13 de abril de 2022 (**recibido con fecha 13 de abril de 2022**), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios recomendó a la Dirección Administrativa, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Angela Bonilla Cairo; sin embargo, es preciso señalar que este acto fue realizado posterior a la fecha de prescripción señalado en el artículo 94 de la Ley, la cual establece textualmente lo siguiente: "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.";

Que, a través de la **Carta N° 014-2022-DEA-DIRIS-LC**, de fecha de emisión 21 de abril de 2022, la Directora Ejecutiva de la Dirección Administrativa (M.C Rebeca N. Pérez Allpoc) en su calidad de Autoridad PAD como Órgano Instructor comunicó a la servidora Angela Bonilla Cairo, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario por la presunta comisión de falta administrativa disciplinaria; asimismo, cabe resaltar que la Carta antes mencionada fue notificada por la Dirección Administrativa a través de la Notificación N° 02-2022-DEA-DIRIS-LC, de fecha de emisión 21 de abril de 2022, la cual fue recepcionada, por la servidora, con fecha 28 de abril de 2022;

Que, a través de la **Carta S/N** de fecha de emisión 3 de mayo de 2022 (**recibido con fecha 3 de mayo de 2022**), la servidora Angela Bonilla Cairo solicitó a la Autoridad PAD competente (Directora Ejecutiva de la Dirección Administrativa), la prórroga de plazo para presentar sus descargos;

Que, a través de la **Carta S/N** de fecha de emisión 15 de marzo de 2022 (**recibido con fecha 17 de mayo de 2022**), la servidora Angela Bonilla Cairo remitió a la Autoridad PAD competente

(Directora Ejecutiva de la Dirección Administrativa), los descargos respecto al inicio del procedimiento administrativo disciplinario comunicado a través de la Carta N° 014-2022-DEA-DIRIS-LC;

Que, a través del Informe N° 025-2023-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha de emisión 23 de marzo de 2023, (recepcionado con fecha 3 de abril de 2023), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios recomendó a esta Dirección General, lo siguiente: "4.1. **DECLARAR** de oficio la prescripción de la facultad para determinar la existencia de falta administrativa e iniciar 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-GDSHR; 4.2. **ARCHIVAR** el reporte formulado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR comunicada a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, a través del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSHR, el cual fue signado con el Expediente PAD N° 045-2021 – H.T N° 202043757, como consecuencia de la declaración de prescripción dispuesta en el artículo anterior del presente Informe. 4.3. **REMITIR** los actuados del Expediente PAD N° 45-2021 – HT N° 202043757, 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 responsabilidad 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";



#### **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 de 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) año<sup>3</sup>.

Que, por su parte, el Reglamento General precisa en su artículo 97, que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendario 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 aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, ahora bien, 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 Humanos<sup>4</sup>, 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**

<sup>3</sup> 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 podría 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 corroboran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años".

<sup>4</sup> **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 DRH o quien haga sus veces, ( ) recibe el reporte o denuncia correspondiente.

# Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023



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 caso*<sup>5</sup>) 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);

Que, ahora bien, las entidades públicas y, en especial las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario<sup>6</sup>, 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, de 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, corresponde 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

<sup>5</sup> Debe recordarse que, en los casos de denuncias derivadas de informes de control, se entiende que la entidad tiene conocimiento de las denuncias cuando el Titular de la Entidad recibe el referido informe por parte de la Contraloría General de la República o la Oficina de Control Institucional.

<sup>6</sup> 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

procedimiento administrativo disciplinario, y, por ende, no tiene capacidad de decisión (ya sea para iniciar el PAD o imponer sanción alguna):

Que así, es parte de las funciones esenciales de la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador investigar los presuntos hechos irregulares, documentar el PAD y realizar la precalificación correspondiente, identificando e individualizando las responsabilidades a que hubiera lugar. De conformidad con los numerales 8.1 y 8.2 del Punto 8 de la Directiva;

#### Sobre el hecho denunciado

Que, a través del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH, de fecha de emisión 14 de noviembre de 2020 (**recibido con fecha 16 de noviembre de 2020**), la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR comunica a la Oficina de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, las Acciones de supervisión en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023, respecto al expediente N° 1405-2019-SERVIR/GDSRH:



Que, a través del Oficio mencionado en el párrafo anterior, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, concluye lo siguiente: **“3.1 La Entidad no habría cumplido con los presupuestos previstos en el artículo 78 del Reglamento 276 y el numeral 3.2 de la Norma Técnica al disponer la rotación de la servidora a través del Memorandum Nro. 990-2019-ORRH-DIRIS-LC, del 04 de octubre de 2019, ellos pues según lo expuesto en los numerales 2.8 y 2.9 del presente oficio (i) de la sola lectura del citado memorándum, se advierte que no se indicó el cargo de destino, lo cual es indispensable para verificar si este se encuentra previsto en el CAP vigente a dicha fecha, y si las funciones inherentes a dicho cargo se encontrarían acordes al grupo ocupacional y al nivel de carrera alcanzados por la servidora, y (ii) el memorándum de rotación no cumple con la debida motivación pues no expresa mayores elementos que justifiquen la decisión o la real existencia de necesidad institucional que conllevó a disponer dicha acción de desplazamiento, con lo cual no se cumplió con el requisito de validez de los actos administrativos establecidos por el artículo 3 del TUO LPAG, como garantía del debido procedimiento establecido en el numeral 1.2 del artículo IV de su Título Preliminar: 3.2 Que no resulta posible para esta Gerencia emitir pronunciamiento respecto al caso en concreto; por lo que, la Entidad deberá acreditar cuales habría sido las medidas de seguridad o de prevención que estaría adoptando para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo de su personal, así como el determinar que los ambientes de trabajo cuenten con las medidas de seguridad necesario para desempeñar sus funciones; y, 3.3 Los presuntos hechos de hostigamiento laboral contra la denunciante, en la medida que de ser corroborados, constituirían falta disciplinaria y por lo tanto ameritan una investigación, la cual, corresponderá a la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Entidad evalúe dicho extremo de la denuncia. Asimismo, indica las siguientes acciones a seguir: (...) 4.3 Iniciar las investigaciones pertinentes a fin de determinar la responsabilidad del servidor o servidores que, al rota a la servidora con el Memorandum N° 990-2019-ORRH-DIRIS-LC, de fecha 04 de octubre de 2019, no cumplieron con las normas citadas en el numeral precedente, de corresponder. (Conclusión 3.1) (...)”**

Que, el Oficio antes mencionado fue registrado a través del Sistema de Trámite Documentario de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, bajo el HT N° 202043757 con fecha 16 de noviembre de 2020; asimismo, la Dirección de Administrativa derivó a la Oficina de Recursos Humanos (actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos), el Oficio antes mencionado con fecha 19 de noviembre de 2020 (**recibido con fecha 20 de noviembre de 2020**), por lo que, el día 20 de noviembre de 2020 debe ser considerado el día de la toma de conocimiento de los hechos por parte de la Oficina de Recursos Humanos; en ese sentido, se colige que **la fecha límite que tuvo la Autoridad PAD para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario fue el 20 de noviembre de 2021**;

#### 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) de la Entidad, por medio del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH obrante a fojas 6, y según se desprende de la Hoja de Trámite - Sistema de Trámite Documentario (STD) - DIRIS Lima Centro (H.T N° 202043757), obrante a fojas 07, donde se consigna en el Paso 3 - ítem “Of. Destino”, que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos reportados por



la suspensión de los plazos de prescripción, teniendo como fecha límite para el fenecimiento de la potestad disciplinaria de la entidad el día **20 de noviembre 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 **20 de noviembre 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 **21 de noviembre 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, resulta pertinente advertir que el **Informe N° 063-2022-ST-ORRH-DIRIS-LC**, a través del cual se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora Angela Bonilla Cairo, **fue remitido** por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios a la Autoridad PAD (Directora Ejecutiva de la Dirección Administrativa), **posterior a la fecha límite para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (20 de noviembre de 2021)**, según se aprecia de la visualización del historial de movimientos del HT N° 202043757 registrado en el Sistema de Trámite Documentario, ítem N° 3 denominado "Of. Destino" y "fecha que recibe", a través de la cual, se registra que la Oficina de Recursos Humanos (denominada actualmente Oficina de Gestión de Recursos Humanos) tomó conocimiento de los hechos el 20 de noviembre de 2020, por lo que, este hecho debe ser considerado al momento de realizarse el deslinde de responsabilidad a que hubiere lugar;

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, de fecha 21 de junio de 2016, 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 para determinar la existencia de falta administrativa e iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el (la) servidor(a) responsable respecto a lo indicado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos

## Resolución Directoral

Lima, 11 JUL. 2023

Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR en el numeral 3.1 y 4.3 del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2. - ARCHIVAR** el reporte formulado por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR comunicada a la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, a través del Oficio N° 004692-2020-SERVIR-GDSRH, el cual fue signado con el **Expediente PAD N° 045-2021 - H.T N° 202043757**, 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° 045-2021 - H.T N° 202043757**, a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro; a fin 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.

**Artículo 4.- INICIAR** la investigación, a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios, contra el (la) servidor(a) que resulte responsable por haber recomendado el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, así como, contra el (la) servidor(a) que inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario, ambos, inobservando el plazo previsto en el artículo 94 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", concordante con el numeral 97.1 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  
✓ Interesado  
✓ Legajos  
✓ Archivo

