



VISTO:

El Informe N° 00008-2026-SERNANP/ST-PAD de fecha 12 de febrero de 2026, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado (en adelante, **STPAD SERNANP**), en el marco del Expediente N° 07-2024-STPAD-SERNANP, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, que tiene por objeto establecer 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; asimismo, el Título V de la Ley establece las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento sancionador de los servidores civiles;

Que, la Ley N° 30057 ha previsto plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y para la duración del mismo una vez iniciado. Así, en cuanto al plazo de prescripción para dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, el primer párrafo del artículo 94 de la citada ley, establece que la competencia para iniciar el procedimiento decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces haya tomado conocimiento de la falta, en cuyo supuesto el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento es de un (1) año a partir de dicha toma de conocimiento;

Que, por su parte, el numeral 97.1 del artículo 97 del Reglamento General de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), establece que la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar PAD, prescribe a los 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; siendo que, en este último supuesto, añade que la prescripción operará un (1) año calendario después de dicha toma de conocimiento;

Que, asimismo, de acuerdo al 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”, aprobado por Resolución de Presidencia N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC), 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, teniendo a partir de dicho momento un (1) año para iniciar el PAD;

**IDENTIFICACIÓN DE LA SERVIDORA, Y EL PUESTO DESEMPEÑADO AL
MOMENTO DE LA PRESUNTA COMISIÓN DE LA FALTA**

SERVIDORA	RÉGIMEN LABORAL	PUESTO	UNIDAD ORGÁNICA
Luisa Rosa Ormeño Espino	Decreto Legislativo N° 1057 ¹	Especialista en Compensaciones y Beneficios	Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA

Que, mediante Carta N° 0001-2024-GBDL de fecha 14 de marzo de 2024, el señor Guido Bruno Días Luis, Analista en legajo de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, interpuso una denuncia contra la señora Luisa Rosa Ormeño Espino, Especialista en Compensaciones y Beneficios de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, por presunto maltrato laboral;

Que, en consecuencia, del análisis de la documentación expuesta, mediante **Informe N° 00032-2024-SERNANP/ST-PAD-SGD de fecha 08 de mayo de 2024**, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó a la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor, instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora investigada, proponiendo imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por incurrir presuntamente en la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057 respecto a incurrir en faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor;

Que, cabe precisar que, en dicho informe se indicó que la fecha de prescripción era el 14 de marzo de 2025;

Que, en virtud a ello el Responsable de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de aquel entonces, Francisco Javier Pegorari Zavala, mediante **Carta N° 000069-2024-SERNANP/OA-UOFRH-SGD de fecha 08 de mayo de 2024**, decidió INICIAR procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO**, en su condición de Especialista en Compensaciones y Beneficios de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, al existir indicios suficientes de la comisión de la presunta falta de carácter disciplinario establecida en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el extremo de “faltamiento de palabra en agravio de un compañero de labor”;

Que, es importante precisar que el acto de inicio del PAD, Carta N° 000069-2024-SERNANP/OA-UOFRH-SGD, **se notificó el 10 de mayo de 2024, mediante correo electrónico institucional, con acuse de recibido en la misma fecha;**

Que, tomando en consideración lo expuesto y al no haberse continuado en su oportunidad con el procedimiento administrativo disciplinario, mediante Informe N° 00008-2026-SERNANP/ST-PAD de fecha 12 de febrero de 2026, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó **DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN** de la potestad disciplinaria de la entidad para continuar con el procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO**, en su condición de Especialista en Compensaciones y Beneficios de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos (actualmente Oficina de Recursos Humanos), (Expediente N° 07-

¹ CAS N° 157-2022-SERNANP

2024-STPAD-SERNANP), por incurrir presuntamente en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el extremo de “faltamiento de palabra en agravio de un compañero de labor”;

NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, la servidora **LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO**, presuntamente habría incurrido en la siguiente falta disciplinaria:

➤ LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL:

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario.

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

- c) **El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor**”;*

RAZONES POR LAS CUÁLES SE RECOMIENDA LA DECLARACIÓN DE PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA DE LA ENTIDAD

Respecto a la configuración de la falta disciplinaria incurrida por la servidora

Que, a través de la **Carta N° 001-2024-GBDL de fecha 14 de marzo de 2024**, el señor Guido Bruno Días Luis, Analista en legajo de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración señala haber sido víctima de maltrato por parte de la servidora Luisa Rosa Ormeño Espino, Especialista en Compensaciones y Beneficios de la misma UOF, precisando lo siguiente:

*“(...) Que el día de hoy 13 de marzo a eso de las 4:10 pm el señor Carlos Cordero de la UOF de Logística se acercó a la UOF de RRHH buscándome para ver un tema de una compra de materiales de fotocheck, cuando estuve coordinando con él y de pronto la señora Luisa Ormeño, quien desde su sitio estaba atenta a mi conversación al escuchar algunas observaciones que me manifestaba Carlos Cordero **ella empezó a indisponerme haciendo gestos que me incomodaban con el ánimo de hacerme quedar mal o burlarse antes estas observaciones**, al ver esa actitud le dije señora que se avoque hacer su planilla y deje el chisme, sin embargo, seguía metiéndose en mi conversación, motivo por el cual le dije a Carlos Cordero que hablemos afuera con el fin de evitar que la señora se siga metiendo en mi conversación sobre un tema netamente laboral que no era de su incumbencia. Una vez solucionado el tema, regrese a mi sitio en el ambiente de UOF de RRHH **y la señora empezó a agredirme verbalmente de una manera MUY HOSTIL; empezó a decirme que soy un BRUTO BURRO en reiteradas veces y delante de todos mis compañeros de trabajo** a lo que le dije que se ponga a trabajar y deje el chisme que por su culpa se ha creado la desunión en el equipo de la UOF de RRHH **y al final cuando seguía insultándome tuve que verme en la necesidad de decirle que yo a usted no le estoy faltando el respeto y que me baje la voz y deje de insultarme. Mis compañeros que presenciaron la AGRESIÓN verbal fueron: Camila Borda, Katty Villegas, Alfredo Araujo y Katheleen Surichaqui, y por la magnitud de los improperios de la señora fácilmente algunos compañeros del piso (OAJ y OPP) también deben haber escuchado su agresión. Asimismo, siendo que la señora Luisa Ormeño***

pertenece al sindicato activamente del Sernanp, no quisiera tener inconvenientes laborales ni personales que puedan afectar mi integridad física, así como emocional, ya que la vergüenza que he pasado me está afectando emocionalmente”;

Que, en principio, corresponde precisar que el literal c) del artículo 85 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece como falta disciplinaria el *“El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”;*

Que, al respecto, se aprecia que el Tribunal del Servicio Civil (en adelante, TSC) ha tenido la oportunidad de pronunciarse con respecto al contenido y configuración de la falta antes descrita precisando lo siguiente:

- **Resolución N° 001253-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala** de fecha 17 de julio de 2020²

“(…) 39. Al respecto, el faltamiento de palabra implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), lo que se produce mediante los insultos o injurias, o una afectación a la honra del agraviado”.

- **Resolución N° 001672-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala** de fecha 25 de setiembre de 2020³

“(…) ”

23. (…)

Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos:

(…) ”

- c) Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos, injurias o faltas de respeto.*

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

a) Su superior

b) El personal jerárquico

c) Los compañeros de labor (Énfasis es nuestro);

Que, a mayor abundamiento, es oportuno traer a colación lo señalado por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema a través de la Casación Laboral N° 2016-2014-LIMA, en cual se indica lo siguiente:

“Décimo Tercero. - (…)

Cabe anotar, que esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de

²Disponible en: https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2020/Sala2/Res_01253-2020-SERVIR-TSC-Segunda_Sala.pdf

³Disponible en: https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2020/Sala1/Res_01672-2020-Servir-TSC-Primera%20Sala.pdf

consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores";

Que, en el presente caso, el servidor Guido Bruno Días Luis, Analista en legajo de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración (en adelante, el denunciante) señala haber sido víctima de maltrato por parte de la servidora investigada;

Que, así, el denunciante indica que, con fecha 13 de marzo de 2024, en los ambientes de la UOF de Recursos Humanos y en el contexto de una coordinación de índole laboral que sostenía con el servidor Carlos Cordero de la UOF de logística, la investigada habría incurrido en las siguientes conductas:

- a) Habría realizado gestos con el ánimo de hacer quedar mal al denunciante frente a sus compañeros, burlándose de las observaciones que le realizaba el servidor Carlos Cordero, situación que le generó incomodidad.
- b) Habría agredido verbalmente al denunciante, profiriéndole expresiones tales como "BRUTO" y "BURRO" en reiteradas veces y delante de todos sus compañeros de trabajo;

Que, asimismo, el denunciante sindica como testigos de tales actos de maltrato, a los señores Camila Borda, Katty Villegas, Alfredo Araujo y Katheleen Surichaqui, mismos que desarrollan labores en la UOF de Recursos Humanos, siendo pertinente resaltar que los servidores Camila Borda, Katty Villegas y Katheleen Surichaqui también han suscrito la denuncia contenida en la Carta N° 001-2024-GBDL de fecha 14 de marzo de 2024, entendiéndose con ello que ratifican la veracidad de su contenido;

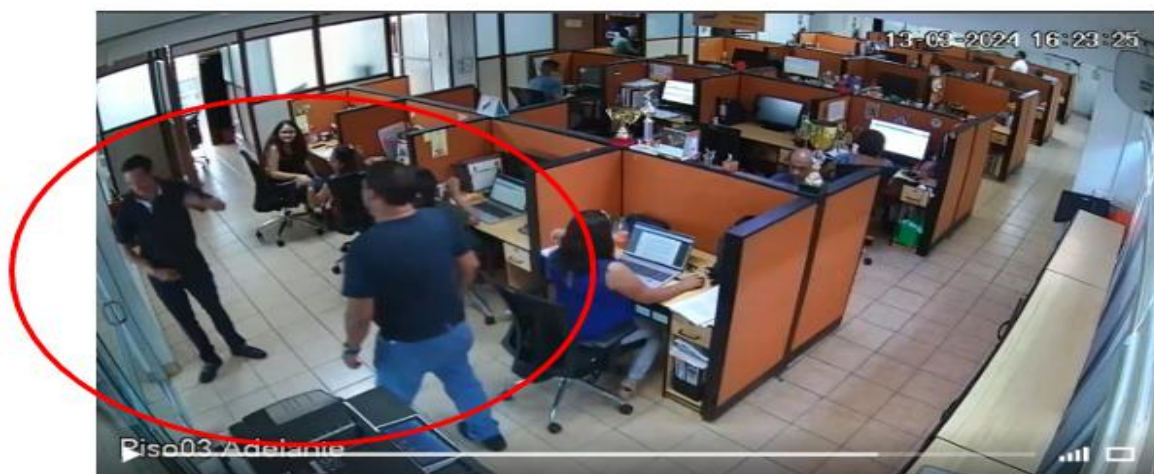
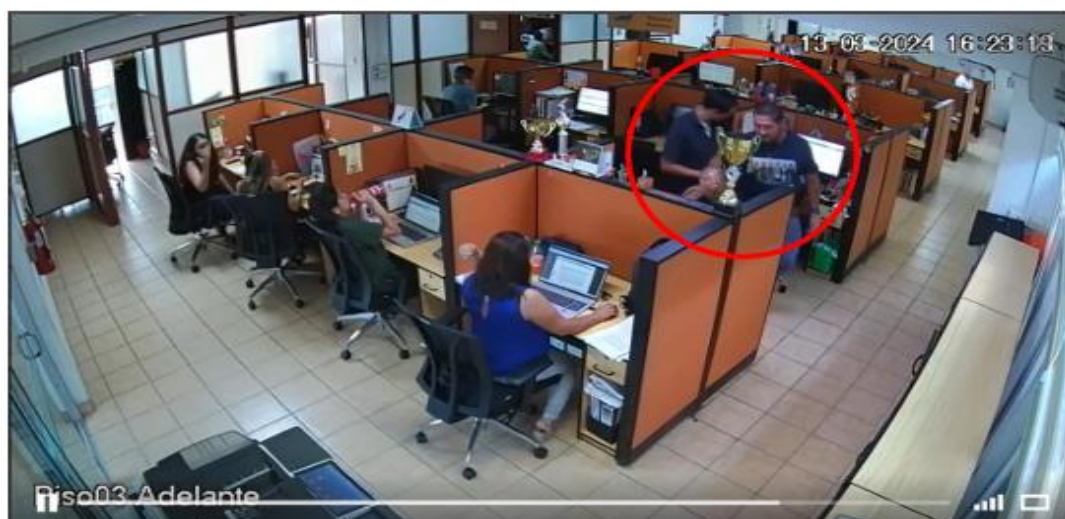
Que, de otra parte, se cuenta con dos (2) archivos de video (sin audio) correspondientes a la cámara de seguridad correspondiente al área de la UOF de Recursos Humanos, en el cual se aprecia los hechos acontecidos desde las 16:11 horas hasta las 17:22 horas del día 13 de marzo de 2023 (fecha y rango horario que corresponderían al momento en que se ha denunciado acontecieron los presuntos actos de hostigamiento);

Que, así pues, de dichos registros de video se puede apreciar el entorno de labores de los servidores de la UOF de Recursos Humanos, destacándose que a horas 16:19, uno de los servidores de dicha oficina vestido con polo cuello camisa y pantalón oscuro ubicado en el segundo cubículo empezando por la izquierda correspondiente a la tercera fila y de espalda a la perspectiva de la cámara (quien sería el denunciante Guido Bruno Días Luis), entabló conversación con otro servidor de polo oscuro, cadena y pantalón jean (quien sería el Sr. Carlos Cordero de la UOF de Logística), encontrándose, observándose del otro extremo de la fila de cubículos a una servidora de gafas con vestido blanco y azul con diseños (quien sería la denunciada, Sra. LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO, misma que aparentemente habría intervenido en algunos momentos de la conversación sostenida entre los servidores antes mencionados;



Que, posteriormente, se advierte que a horas 16:23 los dos servidores antes mencionados se retiran juntos, mientras quien sería el denunciante intercambia al paso algunas palabras con la denunciada;





Que, cabe indicar que, si bien los registros de video antes mencionados no cuentan con audio, lo cierto es que sí resultaría congruente con la secuencia de hechos relatada por el denunciante (recibió a un compañero con quien sostuvo la conversación, con intervención no solicitada de la denunciante, para luego retirarse continuar con su reunión fuera de la oficina);

Que, siendo ello así, existiendo indicios de verosimilitud sobre los hechos descritos en la denuncia, corresponde verificar si las conductas atribuidas a la denunciada configurarían la comisión de la falta descrita en el literal c) del artículo 85 de la LSC;

Que, al respecto, de lo indicado tanto por el TSC como por la Corte Suprema con respecto a la configuración de la infracción por “faltamiento de palabra” (cuyos pronunciamientos se encuentran en los numerales 3.3 y 3.4 del presente informe, se puede apreciar que, tanto los gestos, como las expresiones verbales (como los insultos), pueden ser consideradas como conductas pasibles de configurar la citada falta, en tanto acarreen una afectación de índole moral para la víctima;

Que, bajo ese marco, el denunciante ha indicado que, en el contexto de una coordinación laboral sostenida entre su persona y el servidor Carlos Cordero, en la cual este último le habría realizado observaciones, la investigada habría: i) realizado gestos

con la intención de burlase o hacerlo quedar mal al denunciante frente a sus compañeros y ii) le habría proferido expresiones insultantes como “bruto” y “burro” también frente a sus compañeros, conductas que -efectivamente- habrían acarreado una afectación moral al denunciante, lesionando su dignidad;

Que, es sumamente relevante precisar que, indistintamente de los errores o aciertos en los que pudiera incurrir cualquier servidor y/o funcionario, o los desacuerdos en términos de criterio o pensamiento que pudiera existir entre estos, todas las interacciones de índole laboral deben sujetarse al principio de respeto mutuo, siendo oportuno recordar que de acuerdo al literal j) del artículo 46° del Reglamento Interno de Servidores Civiles del SERNANP aprobado por Resolución Presidencial N° 204-2023-SERNANP es obligación de todo servidor: “Respetar el principio de autoridad y observar un comportamiento leal, correcto y respetuoso con sus superiores, compañeros de trabajo y público en general”;

Que, por consiguiente, no existe justificación alguna para que un servidor o funcionario incurra en faltas de respeto, tales como insultos u otras expresiones (verbales o no) que lesionen la dignidad o el honor de otros servidores, encontrándose dicha situación proscrita bajo responsabilidad administrativa precisamente a través de su tipificación como una falta grave en el literal c) del artículo 85 de la LSC;

Que, así pues, en el presente caso se tiene como elementos probatorios de cargo la denuncia suscrita por los compañeros del denunciante (Sres. Camila Borda, Katty Villegas, y Katheleen Surichaqui) y un registro de video del que se aprecian actos que resultarían congruentes con la secuencia de hechos relatada en la citada denuncia; por lo tanto esta Secretaria Técnica considera que existen indicios suficientes para iniciar PAD en contra de la servidora **LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO** en su condición de Especialista en Compensaciones y Beneficios de la UOF de Recursos Humanos, por la comisión de la falta descrita en el literal c) del artículo 85° de la LSC, en el extremo de “faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor”.

Sobre la prescripción del plazo para la duración del procedimiento administrativo disciplinario

Que, cabe precisar con relación a la figura jurídica de la prescripción, el Tribunal Constitucional en su sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, ha indicado lo siguiente:

“(…)

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.”

Que, al respecto, el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, se estableció lo siguiente:

“Artículo 94.- Prescripción

(...) 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, asimismo, el numeral 97.3., del artículo 97 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, indica respecto de la prescripción:

“(…)

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”. (Resaltado nuestro)

Que, en esa misma línea, el **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”;*

Que, asimismo, el numeral 10.2. del artículo 10 de la de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” señala que:

“(…)”

10.2. Prescripción del PAD

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”. (Resaltado nuestro)

Que, adicionalmente, el Precedente de Observancia Obligatoria ha establecido en el fundamento 26 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, emitida por el Tribunal del Servicio Civil, lo siguiente:

“39. Ahora, la Ley y el Reglamento han fijado claramente el momento a partir del cual comenzará a computarse el plazo de un (1) año, esto es, desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual según el Reglamento se produce con la notificación al trabajador del acto de inicio del procedimiento. Pero no ocurre lo mismo con el momento que se debe considerar para determinar cuándo finaliza el cómputo del plazo en cuestión, ya que la Ley se remite expresamente al momento de emisión de la resolución de sanción, mientras que el Reglamento lo hace al momento de notificación de la comunicación que impone la sanción o archiva el procedimiento, tal como lo hace también la Directiva.

40. Así, si bien la Ley y el Reglamento no establecen plazos distintos, pues en ambos casos se señala que el plazo es de un (1) año; sí consideran diferentes momentos para su cómputo, lo cual naturalmente genera una situación de inseguridad jurídica que este Tribunal considera es necesario aclarar, ya que en

función a qué momento se considere para el cómputo del plazo emisión o notificación- podría o no operar la prescripción”.

Del plazo de prescripción al caso en concreto

Que, es importante señalar que, mediante **correo electrónico de fecha 14 de marzo de 2024**, el responsable de la Unidad Funcional de Recursos Humanos (actual Oficina de Recursos Humanos) tomó conocimiento del hecho, en virtud que el servidor Guido Bruno Días Luis, Analista en legajo de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos de la Oficina de Administración, remitió por el referido correo electrónico la Carta N° 0001-2024-GBDL de fecha 14 de marzo de 2024, mediante la cual interpuso una denuncia contra la señora Luisa Rosa Ormeño Espino, Especialista en Compensaciones y Beneficios de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos, por presunto maltrato laboral, teniendo un (01) año para iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra de la servidora (Expediente N° 156-2024-STPAD-SERNANP), regulado en el artículo 97 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁴. Dicho plazo vencería, por tanto, el **14 de marzo de 2025**;

Que, en ese contexto, y ante la identificación de un hecho irregular, la STPAD SERNANP, mediante **Informe N° 000032-2024-SERNANP/ST-PAD-SGD de fecha 08 de mayo de 2024**, recomendó al Responsable de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos (e), en su calidad de Órgano Instructor, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO, proponiendo imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por incurrir presuntamente en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el extremo de “faltamiento de palabra en agravio de un compañero de labor”;

Que, en virtud a ello, a través de la **Carta N° 000069-2024-SERNANP/OA – UOFRH-SGD de fecha 08 de mayo de 2024**, el Responsable de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos (e), en su calidad de Órgano Instructor, decidió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la referida servidora, quien fue notificada mediante correo electrónico institucional (lormeno@sernanp.gob.pe), dando acuse de recibido el **10 de mayo de 2024**;

Que, a través de **correo electrónico de fecha 30 de mayo de 2024**, la servidora LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO, remitió el Informe s/n, donde realiza su respectivo descargo;

Que, en el presente caso se advierte que, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO, el **10 de mayo de 2024**, se activa el plazo legal de un (01) año calendario para la tramitación del mismo. Este plazo comprende desde el inicio del procedimiento hasta la emisión de la resolución que imponga una sanción o que disponga su archivo, teniendo como fecha límite el **10 de mayo de 2025**. Sin embargo, no se evidencia ninguna acción posterior por parte del Órgano Instructor para continuar con el procedimiento administrativo

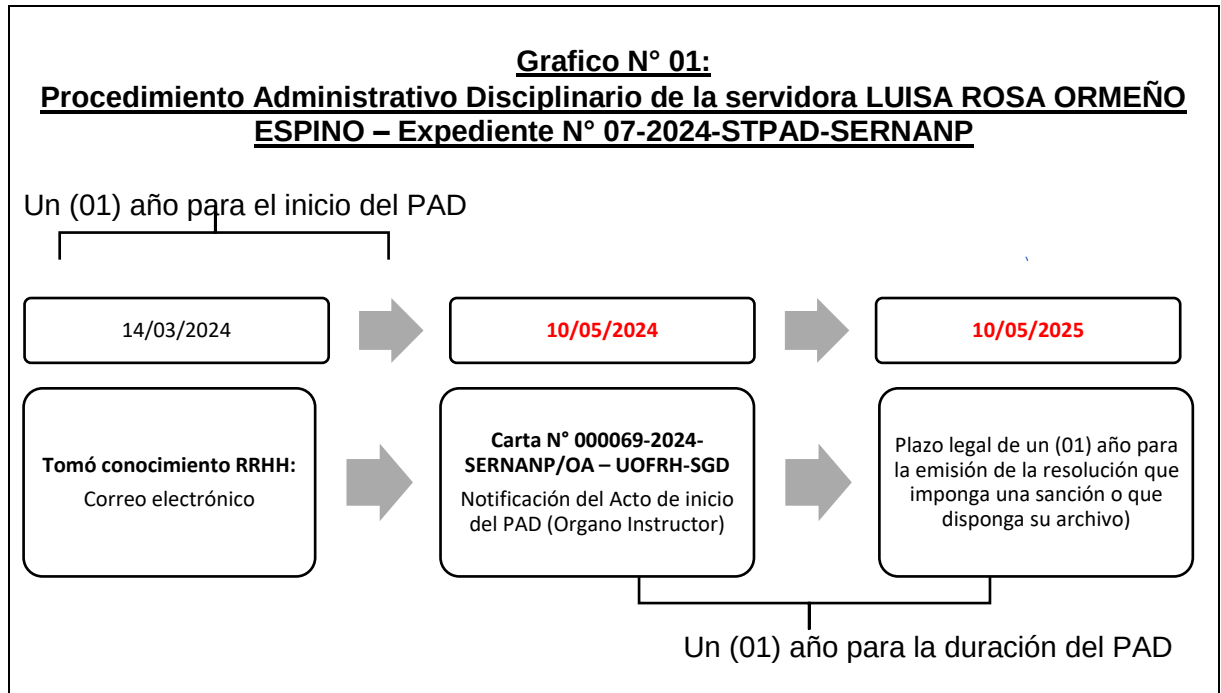
⁴ Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 97.- Prescripción

97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

disciplinario ya iniciado, por lo que a la fecha, ya se habría cumplido el plazo máximo previsto por la normativa, y se concluye que la potestad disciplinaria se encontraría prescrita;

Que, en tal sentido, se presenta un (01) gráfico que ilustre de manera detallada las fechas clave que evidencian la prescripción de la potestad disciplinaria, respecto a la duración del procedimiento administrativo disciplinario:



De la autoridad competente para declarar la prescripción

Que, como se fundamentó en líneas anteriores, la Directiva del PAD establece que: “(...) *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 prescribiese, la Secretaría Técnica **eleva el expediente a la máxima autoridad administrativa de la entidad, independientemente del estado en que se encuentre el procedimiento***”. (El resaltado y subrayado es propio);

Que, asimismo, y de acuerdo con la norma citada en el párrafo anterior, corresponde que la prescripción sea dispuesta por la Gerencia General como la máxima autoridad administrativa del SERNANP, toda vez que de acuerdo al artículo 11 del Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado-SERNANP (sesión primera) aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2025-MINAM, estableciéndose en la Segunda Disposición Complementaria Final de dicha norma, que la Sección Segunda del referido Reglamento, se aprueba mediante Resolución del Titular; por lo que, mediante Resolución Presidencial N° 000100-2025-SERNANP/J-SGD, de fecha 03 de julio de 2025, se aprobó la Sección Segunda del Reglamento de Organización y funciones del SERNANP;

Que, sin perjuicio de lo señalado, correspondería realizar el deslinde de responsabilidades, de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 97.3 del artículo 97 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: "La prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la **responsabilidad administrativa correspondiente**". Esta medida tiene por finalidad determinar si algún servidor de la entidad podría ser

responsable de la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario recaído en el Expediente N° 07-2024-STPAD-SERNANP;

De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; 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; y, al Reglamento de Organización y Funciones del Servicio Nacional de Áreas Naturales Protegidas por el Estado-SERNANP aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 000012-2025-SERNANP/PE de fecha 10 de julio de 2025.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN de la potestad disciplinaria de la entidad para continuar con el procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **LUISA ROSA ORMEÑO ESPINO**, en su condición de Especialista en Compensaciones y Beneficios de la Unidad Operativa Funcional de Recursos Humanos (actualmente Oficina de Recursos Humanos), (Expediente N° 07-2024-STPAD-SERNANP), por incurrir presuntamente en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el extremo de "faltamiento de palabra en agravio de un compañero de labor", de acuerdo al análisis expuesto en la presente resolución.

Artículo 2.- Notificar a la servidora **Luisa Rosa Ormeño Espino**, la presente resolución, para conocimiento y fines.

Artículo 3.- Remitir a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del SERNANP copia de la presente resolución, así como el expediente administrativo que la origina, a fin que disponga la evaluación del deslinde de responsabilidades a que hubiere lugar por los hechos que generaron la prescripción resuelta en el artículo 1.

Artículo 4.- Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional del SERNANP: www.gob.pe/sernanp.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Documento firmado digitalmente
LUIS MIGUEL RUIZ HUANQUI
GERENTE GENERAL(e)
SERNANP