



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de agosto de 2023.

VISTOS: El Informe Nº 002-2020-GO-HRM, el Informe Nº 090-2023-DIRESA-HRM/ST-PAD, y demás actuados en el expediente Nº 018-2021-DIRESA-HRM/SEC-TEC, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Nº 30057 - Ley de Servicio Civil, desarrolla el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley, aprobada por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, establece 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, el ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de esta, teniendo como finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la Ley Nº 30057, así como su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, de conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del citado Reglamento; cabe destacar que el Artículo IV del Título Preliminar literal j) establece que 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 [...];

Que, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, desarrolla las reglas aplicables del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador que establece la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, en ese sentido, el numeral 6.1 señala que los procesos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de setiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que pongan fin al proceso administrativo disciplinario;

Que, a fojas 01 obra el Informe de la referencia Informe 001-2023-GO-HRM/17, de fecha 17 de febrero de 2020, por el que la Lic. en obstetricia ELGA ALEJO CRUZ, que la fecha indicada se presentó una situación muy incómoda en la sala de parto durante la atención de la paciente Katherine Velásquez Mamani, [...] que se atendió bajo la supervisión de la Ginecóloga Johanna Miranda quien se encontraba de guardia [...]. Se atendió el periodo expulsivo a las 15:15 horas con total normalidad obteniendo un RN de sexo masculino que presentó llanto al nacer [...] debido a que no se encontraba la pediatra de turno y luego se pasó a retirarse, fue allí donde recién llegó la pediatra **M.E. Mirtha Huertas Fuentes** muy molesta a llamarme la atención en forma amenazante, diciendo que, porque no le avise del parto, que nosotras no evaluamos bien a las pacientes y que la próxima vez que no le avisemos nos hará un documento de queja. Le indique que la enfermera de pediatría estaba informada de la paciente [...], también trate de explicarle que nosotras le comunicamos al Ginecólogo de turno y por ello estuvo presente la Ginecóloga de Guardia en el parto, quien de mala forma respondió "que acaso la Ginecóloga es Pediatra y que solo ella debe estar informada". Optando por no responderle, por la mala actitud que presentaba la Pediatra. Cabe resaltar que aproximadamente después del parto cuando se había realizado el contacto precoz, ligadura tardía de cordón, manejo activo del alumbramiento. Asimismo, sabemos que cuando se va a producir el parto, quien informa al pediatra es la enfermera o técnico en enfermería de turno del servicio de Pediatría, como en el caso nosotros informamos al Ginecólogo. Por tal motivo informo mi malestar por los hechos ocurridos y que se tomen las medidas pertinentes para que no se vuelvan a suscitarse hechos similares;

Que, a fojas 02 obra el Informe Nº 06-2020-DRSM/HRM/13, de fecha 10 de marzo de 2020, dirigido a las Jefa del Servicio de Obstetricia de la Lic. en Obstetricia MIRIAM ALEJO RAMOS, cumple con remitir Informe 001-2023-





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de agosto de 2023.

GO-HRM/17, de fecha 10 de marzo de 2020 de la Lic. en obstetricia ELGA ALEJO CRUZ, incidente sucedido el 17 de febrero de 2020;

Que, a fojas 03 obra el Informe Nº 02-2020-JMC-GERESA-HRM, de fecha 12 de marzo de 2020, dirigido al Departamento de Ginecología del HRM, de la M.E. Johanna Miranda Calatayud, Jefa del Servicio de Obstetricia, quien comunica sobre el incidente sucedido el 17 de febrero de 2020:

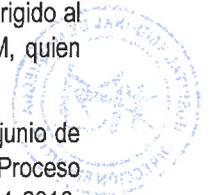
Que, a fojas 04 obra el Informe Nº 048-2020-GERESA-HRM/14, de fecha 12 de marzo de 2020, dirigido al Director Ejecutivo del Hospital Regional de Moquegua del Jefe del Departamento de Ginecología del HRM, quien comunica sobre el incidente sucedido el 17 de febrero de 2020;

Que, a fojas 5, obra el Informe Nº 134-2021-GERESA-HRM/UP-SEC. TEC.PAD. de fecha 15 de junio de 2021, dirigido al Jefe de la Unidad de Personal del Hospital Regional de Moquegua de la Secretaria Técnica del Proceso Administrativo Disciplinario – PAD, quien procede a informar; Que, en resolución de Sala Plena Nº 001-2016-SERVIR/TSC (Asunto: la prescripción en el marco de la Ley Nº 30057 - Ley del servicio Civil), acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria por los órganos competentes del Sistema de Gestión de Recursos Humanos. 34. Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51 de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido por la Ley 27444 y, de conformidad con la Ley y Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaria Técnica tiene conocimiento de una falta, toda vez, que no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario. A fin de computar los plazos de prescripción de la presunta falta administrativa expuesta en el documento de la referencia sobre incidente suscitado el 17 de febrero del 2020 en la sala de Partos del Departamento de Gineco-Obstetricia, elevo a vuestro Despacho, el expediente administrativo original con todos los actuados en tres folios para conocimiento como autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Asimismo, solicito se remita el expediente a la suscrita a fin de ejecutar las acciones correspondientes en cumplimiento de mis funciones.

Por tanto, la Unidad de Recursos Humanos cumple con remitir los actuados a la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en concordancia con el artículo 92º de la Ley 30057 del Servicio Civil, que señala que las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, de preferencia abogado y quién es designado mediante resolución del titular de la entidad [...] bajo la dependencia de la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces;

Que, el pronunciamiento a emitirse por parte de la Secretaria Técnica - PAD, como es sabido, está condicionado a la determinación si la presunta falta ha prescrito o no, para lo cual se debe tener en cuenta lo normado por la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y la Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GPGSC, así como lo establecido en el numeral 5 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, establece que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida, entre otros, por el Principio de Irretroactividad, según el cual son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Precisando, además, que las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición; en ese contexto, corresponde verificar previamente si operó o no la prescripción de la presunta falta reportada, toda vez que en caso de haber operado el plazo de prescripción, fenecerá la potestad punitiva del Estado y con ello, la habilitación legal para iniciar el procedimiento correspondiente;

Que, de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil, la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad Administrativa deje de tener competencia para perseguir al servidor civil. La declaración de la prescripción de la acción disciplinaria supone la pérdida de la facultad





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de agosto de 2023.

disciplinaria de la entidad, lo que impide que esta pueda determinar con certeza la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa, 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 la acción administrativa, por cuanto, dentro de los presupuestos del proceso administrativo disciplinario, además de identificar y/o individualizar al presunto responsable y que la conducta irregular constituya falta administrativa, es necesario que la facultad sancionadora no se haya extinguido en el tiempo, es decir que, por acción del tiempo, las faltas administrativas o la facultad investigadora no haya prescrito;

Que, con relación a la institución de la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario, debe precisarse que el artículo 94 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, regula los plazos de prescripción, señalando lo siguiente:

"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** (lo resaltado es nuestro).*

Que, de igual forma, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa:

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 (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina**, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior.

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.

Que, asimismo, en la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se indica que:

"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." (El resaltado es nuestro);

Que, aunado a ello, el numeral 10.1 de la Directiva considera que:

"10.1 Prescripción para el inicio del PAD

*La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haber cometido la falta, **salvo que durante ese período la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción opera un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento**, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. (El resaltado es nuestro).*

(...)





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de agosto de 2023.

Que, resulta conveniente traer a colación lo que se determinó en los considerandos 21, 34, 42 y 43 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vinculados con la institución de la prescripción: (i) la prescripción tiene naturaleza sustantiva, por lo que, debe ser considerada como regla sustantiva para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador; (ii) no corresponde iniciar el cómputo del plazo prescriptorio a partir de la toma de conocimientos de los hechos por parte de la Secretaría Técnica; y, (iii) el plazo prescriptorio del procedimiento debe computarse desde la notificación del acto de inicio del procedimiento disciplinario hasta la emisión de la resolución que impone una sanción o archiva el procedimiento;

Que, de las disposiciones normativas citadas precedentemente, **se advierte que la competencia para emitir y notificar el acto de inicio de PAD, no puede exceder de un (1) año desde que la Unidad de Personal o la que haga sus veces, tomó conocimiento de la comisión de la falta**" (lo resaltado es nuestro);

Que, la interpretación asumida en el párrafo precedente concuerda con lo dispuesto por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el inciso 2.7 del numeral II de su Informe Técnico N° 1271-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 15 de julio de 2016, que dispone lo siguiente:

"2.7 Por otra parte, sobre la prescripción debemos anotar que esta limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil. Para tal efecto, la Ley del Servicio Civil prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el periodo entre la comisión de la infracción y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento, es decir, no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción";

Que, al respecto, el artículo IV, inciso j) 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" (Lo resaltado es nuestro);

Que, según lo establecido en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Regional de Moquegua aprobado por Ordenanza Regional 007-2017-CR/GRM, 28 de setiembre de 2017; la Dirección Ejecutiva, actualmente, es la máxima autoridad administrativa de la Entidad, por lo que corresponde a este Despacho, declarar la prescripción de oficio;

Que, con fecha 15 de junio de 2021, la Unidad de Personal tomó conocimiento de los presuntos hechos que se enmarcarían en la comisión de faltas disciplinarias. Sin embargo, de la revisión del expediente administrativo, se advierte que no existe el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el presunto responsable al día 16 de junio de 2022; empero, desde la fecha de conocidos los hechos por parte de la Unidad de Personal (15 de junio de 2021), hasta el último día computable 16 de junio de 2022, habría configurado la prescripción;

Que, en ese sentido, habiéndose constatado que el plazo para iniciar el respectivo procedimiento administrativo disciplinario contra quien resultase involucrado, a través de la emisión del acto y su respectiva notificación, superó el máximo legal establecido, corresponde declarar de oficio la prescripción, conforme a las normas citadas en líneas precedentes;

Que, asimismo, corresponde adoptar las acciones conducentes a determinar la responsabilidad administrativa ante la omisión de trámite del presente expediente dentro del plazo legalmente establecido, la cual ocasionó que la potestad disciplinaria de la entidad prescriba por el transcurrir del tiempo; y, a su vez, determinar si existe algún motivo que justifique el retraso en su atención por parte de la autoridad competente;



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de agosto de 2023.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante 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 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE en atención a la Ley N° 27786, Ley de Bases de la Descentralización y, en uso de las atribuciones conferidas en el inciso c) del Artículo 8 del ROF del HRM, aprobado por O.R. N° 007-2017-CR/GRM;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN de la potestad disciplinaria de la entidad para determinar la existencia de falta disciplinaria e iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **Mirtha Elena Huertas Fuentes**; por encontrarse prescrita la acción desde el 16 de junio de 2022, al haber transcurrido más de un (1) año desde la toma de conocimiento de la falta por parte de la Unidad de Recursos Humanos, lo que sucedió el 15 de junio de 2021. En consecuencia, declarar la conclusión y el archivo del procedimiento seguido contra la mencionada servidora.

Artículo 2°.- DISPONER que Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Regional de Moquegua, de acuerdo a su competencia, inicie las acciones que correspondan al deslinde de las presuntas responsabilidades administrativas y determine la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por la prescripción declarada en el artículo 1° de la presente Resolución.

Artículo 3°.- INSTAR a la Secretaría Técnica y a los funcionarios que forman parte del Procedimientos Administrativos Disciplinarios para que, en virtud a las funciones de asistencia técnica que desempeña, evalúe oportunamente los casos que son remitidos dentro de los plazos establecidos por ley.

Artículo 4°.- DISPONER se notifique la presente Resolución conforme lo estipulado en el artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444 y remitirse los actuados a Secretaría Técnica para dar cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 2° de la presente Resolución.

Artículo 5°.- REMITASE copia a la Unidad de Estadística e Informática, para su respectiva publicación en la página web Hospital Regional (www.hospitalmoquegua.gob.pe).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. IDANIA EDITH MAMANI PILCO
C.M.P. 53129 RNE. 042740
DIRECTORA EJECUTIVA

IEMP/DIRECCIÓN
(01) SECRETARÍA TÉCNICA
(01) O. ADMINISTRACION
(01) U. PERSONAL
(01) O. A. LEGAL
(01) INTERESADO
(01) ESTADÍSTICA
(01) ARCHIVO