



## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 07 de setiembre de 2023.

**VISTOS:** El Informe N° 109-2023-DIRESA-HRM/6.1-SEC.TEC. Informe N.º 80-2021-GERESA-HRM/6.1-ACA, el Informe N° 0105-2023-DIRESA-HRM/6.1-ST, y demás actuados en el expediente N° 001-2021-A-DIRESA-HRM/SEC-TEC, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 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 N° 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 N° 30057, así como su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 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 N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 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 06 obra, la Resolución Gerencial Regional de Salud N° 156-2020-GRA/GRS/GR-OERRHH del 04 de marzo de 2020, que dispone PERMUTAR a partir de la fecha de la citada resolución a las servidoras Lic. **BETTY ANDREA QUISPE ARRATEA del Hospital Regional de Moquegua** al Hospital III Regional Goyeneche de Arequipa y la Lic. **PILAR DEL CARMEN ACOSTA SALAZAR del Hospital III Regional Goyeneche de Arequipa** al Hospital Regional de Moquegua;

Que, a fojas 09 obra, el documento de fecha 12 de enero de 2021, recepcionado por tramite documentario del Hospital Regional de Moquegua con fecha 13 de enero de 2021, solicita evaluación de su Legajo a fin de que se realice el pago de sus haberes del mes de marzo 2020 y de CTS, tramitado con solicitud s/n de fecha 04 de junio de 2020. Debe tenerse presente que con fecha 04 de marzo de 2020, mediante Resolución de Gerencia Regional de Salud N.º 0156-2020-GR-GRS-GR-OERRHH, se dispuso la PERMUTA la servidora PILAR DEL CARMEN ACOSTA SALAZAR al Hospital Regional de Moquegua;

Que, a fojas 14 obra Informe N.º 23-2021-GERESA-HRM/6.1-ACA, dirigido al Jefe de la Unidad de Personal, con fecha de recepción 26 de enero de 2021, de la responsable de Control de Asistencia; quien informa respecto a la PERMUTA entre las servidoras **BETTY ANDREA QUISPE ARRATEA** y **PILAR DEL CARMEN ACOSTA SALAZAR**, comunicando debió realizarse en forma simultánea dentro de los 5 días útiles siguientes a la recepción de la resolución de permuta, y de no hacerlo incurrirían en abandono de cargo con el agravante de aperturarle proceso administrativo disciplinario; asimismo para gozar de las vacaciones debió solicitar sus vacaciones en nuestra Entidad - Departamento





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 07 de setiembre de 2023.

de gineco obstetricia – servicio de obstetricia. Por tal motivo recomienda solicitar informe al Servicio de Obstetricia si asumió el cargo y solicito vacaciones, ya que en el Área no solicitó trámite descanso de vacaciones autorizado por nuestra entidad;

Que, a fojas 31 obra Informe N.º 80-2021-GERESA-HRM/6.1-ACA, con fecha de recepción 4 de marzo 2021 dirigido al Jefe de la Unidad de Personal, de la responsable de Control de Asistencia. Luego de recabar información a través del Área de Control de Asistencia advierte irregularidades en la permuta y licencia de la servidora **PILAR DEL CARMEN ACOSTA SALAZAR**, lo cual podría acarrear una posible falta administrativa por lo que entre sus conclusiones requiere que dicho documento sea derivado a la oficina de la Secretaría Técnica de los procedimientos administrativos disciplinarios para la evaluación de la posible falta administrativa. Asimismo, con fecha 12/03/2021, a través del proveído el Jefe de la Unidad de Personal deriva el referido Informe a la oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios;

Que, a fojas 15 la Resolución Ejecutiva Directoral N.º 104-2020-GERESA-HRM/DE, que resuelve aceptar la renuncia voluntaria de la servidora **PILAR DEL CARMEN ACOSTA SALAZAR**, con eficacia anticipada al 1 de abril de 2020, con el cargo de obstetra, con Nivel Obstetra V del Hospital Regional de Moquegua;

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 N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, así como lo establecido en el numeral 5 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 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 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





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 07 de setiembre de 2023.

*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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 02-2015SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 prescribiese, 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).*

(...)

Que, resulta conveniente traer a colación lo que se determinó en los considerandos 21, 34, 42 y 43 de la Resolución de Sala Plena Nº 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);





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 07 de setiembre de 2023.

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 Nº 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 12 de marzo 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 la presunta responsable al día 12 de marzo de 2022; empero, desde la fecha de conocidos los hechos por parte de la Unidad de Personal (12 de marzo de 2021), hasta el último día computable 12 de marzo 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;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE en atención a la Ley Nº 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. Nº 007-2017-CR/GRM;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1º.- 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 Lic. **Pilar del Carmen Acosta Salazar**; por encontrarse prescrita la acción desde el 12 de marzo 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





## Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 07 de setiembre de 2023.

el 12 de marzo 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 Procedimiento Administrativo Disciplinario 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 Nº 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](http://www.hospitalmoquegua.gob.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA

M.E. JANIA EDITH MAMANI PILCO  
C.M.P. 53129 R.M.E. 042740  
DIRECTORA EJECUTIVA

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