



## Resolución Directoral

Ica, 08 de Febrero de 2023.

### VISTO:

El Informe N° 09-2023-GORE ICA-DIRESA-HRI-DE/STPAD-OI de fecha 31 de enero de 2023, emitido por el órgano instructor, que sustenta la declaración de prescripción de la potestad sancionadora en el procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora RAQUEL VIOLETA GARCIA MARTINEZ; el expediente administrativo disciplinario N.º 22-020721 y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Unidad Ejecutora N° 403 – 1052 – Hospital Regional de Ica se constituye en un órgano desconcentrado de la Dirección Regional de Salud del Gobierno Regional de Ica, el cual, tiene como máximo órgano de dirección a la Dirección General, siendo que, sus actuaciones deben de realizarse dentro de los parámetros legales que establece la Constitución Política del Perú, las normas generales y específicas que regulen una materia en particular y, al derecho común;

Que, conforme a la Directiva Nro. 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR-PE, en su artículo 4.1, "La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nro. 276, 728, 1057 y Ley Nro. 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento";

Que, de acuerdo la documentación obtenida por las diligencias actuadas por la oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, se procede a la identificación de los presuntos responsables de la acción de presunción de falta disciplinaria:

SERVIDOR	CARGO	PERIODO	REGIMEN LABORAL	TOMA DE CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS
RAQUEL VIOLETA GARCIA MARTINEZ	JEFE DE LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	2019	D.LEG. N.º 1057 (CAS FUNCIONAL)	DIRECCION EJECUTIVA: 27/11/2019

### ANTECEDENTES

El 27/NOV/2019, mediante Oficio N.º 1349-2019-DP/OD-ICA la Defensoría del Pueblo de Ica, en atención a una queja presentada por la ciudadana Gaby Tailyn Quispe Siguas contra el Hospital Regional de Ica, por presunto incumplimiento de pago por servicios prestados como operadora de digitación y transferencia documental en la oficina de Recursos Humanos, según Informe N.º 002-2019-HRI-DA/O.RRHH, presentado por la Abogada Raquel Violeta García Martínez – jefa encargada de la Oficina de Recursos Humanos con fecha 8 de enero de 2019 a la Oficina de Administración, no obstante la recurrente no contaba con orden de servicio u otro contrato



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

vigente, por lo que recomienda evaluar el inicio del proceso disciplinario en contra de la servidora Raquel Violeta García Martínez.



El 16/NOV/2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos, mediante Informe Preliminar N.º 059-2022-GORE ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRH/STPAD, pone de conocimiento al órgano instructor que los actuados suministran suficientes elementos que permiten determinar responsabilidad a la ex servidora Raquel Violeta García Martínez, por lo que recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario.

El 24/NOV/2022, el Director Ejecutivo de Administración, C.P.C. Evaristo Luciano Carpio Figueroa, mediante Carta N.º 022-2022-GORE-ICA-DRSI-HRI-OEA/STPAD-OI, en su calidad de órgano instructor en aquella fecha, notificó la Resolución de Inicio del procedimiento administrativo a la ex servidora, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles, para presentación de descargos, comentarios y/o aclaraciones que estime pertinentes.

El 28/NOV/2022, la ex servidora, mediante escrito S/N presenta descargos y solicita se declare la prescripción de la acción disciplinaria.

### **SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.**

La prescripción en materia administrativa consiste en la extinción de la responsabilidad por el transcurso del tiempo, que acarrea indefectiblemente la pérdida del "ius puniendi" del Estado, eliminando por tanto la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda determinar la existencia de una conducta infractora y aplicar válidamente una sanción al responsable; esta figura legal garantiza al administrado que su conducta no sea perseguida de manera indefinida y a la vez promueve la proactividad y eficiencia del Estado en la persecución de una infracción.

La prescripción es una institución jurídica que, en virtud al transcurso del tiempo, genera ciertos efectos respecto de los derechos de las personas o respecto al ejercicio de algunas facultades que posee la administración pública, como el ejercicio de su facultad sancionadora que tiene efectos sobre sus servidores civiles; 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 dicha acción administrativa.

En un procedimiento administrativo disciplinario, la prescripción incide en la competencia de la autoridad administrativa para determinar la existencia de una conducta infractora. De este modo, una vez transcurrido el plazo legal de prescripción, la autoridad administrativa pierde competencia para sancionar al administrado por la infracción cometida, considerándose extinta la responsabilidad del presunto infractor.

Respeto a la prescripción, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "*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*



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

*cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario<sup>1</sup>. Por lo que, establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso. (Resaltado agregado)*



En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012-La Libertad<sup>2</sup>, cuando afirmó que **“El derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”**. (Resaltado agregado)

En esa línea, en el procedimiento sancionador se establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades públicas con competencia para la aplicación de sanciones a los servidores, la ejerzan de manera previsible y no arbitraria<sup>3</sup>. En ese sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 252, respecto a la prescripción ha establecido que, la facultad de la autoridad para determinar la existencia de infracciones administrativas, prescribe en el plazo que establezcan las leyes especiales; además que, la misma declara de oficio la prescripción y da por concluido el procedimiento cuando advierta que se ha cumplido el plazo para determinar la existencia de infracciones.

El artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Respecto al plazo para el inicio del procedimiento, la referida disposición legal prevé un 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 la que haga sus veces. Asimismo, establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

<sup>1</sup> Fundamento tercero de la sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC.

<sup>2</sup> Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

<sup>3</sup> En la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC de fecha 31 de julio del 2020, publicada el 08 de agosto del 2020 en el diario oficial El Peruano, sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento; el Tribunal del Servicio Civil ha señalado:

“(…) 11. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración” (). Es por ello que el Tribunal Constitucional ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que “(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman” ().

(…)”



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

Con relación a la determinación del órgano competente para emitir la resolución de prescripción, el inciso 3, del artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil precisa que:

*“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 agregado).*



Por su parte, el Manual de Organización de Funciones del Hospital Regional de Ica, indica que el Director del Hospital Regional de Ica, es la máxima autoridad y tiene mando directo en los actos técnicos administrativos, de control, de convocatoria y de supervisión en el ámbito de su competencia.

Por otro lado, en la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, 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. (Énfasis agregado).***

*Dicha autoridad dispone el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de la inacción administrativa.*

#### **10.1. Prescripción para el inicio del PAD**

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

#### **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” (Énfasis agregado)***



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

### DE LA RESPONSABILIDAD POR LA INACCIÓN ADMINISTRATIVA

El Informe Técnico N.º 1594-2019-SERVIR/GPGSC, del 04 de octubre de 2019, respecto 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, señala lo siguiente:

(...)

2.14 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) 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.**

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.º 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 20)

2.15 Ahora bien, las entidades públicas y, en especial **las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, tienen un año de plazo para instruir y 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 año.

**No hacerlo en dicho periodo comporta la exclusión de la posibilidad de aplicación de sanción alguna contra el servidor, 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.**

(...) (Resaltado agregado)

Asimismo, el Informe Técnico N.º 001325-2020-SERVIR-GPGSC, del 28 de agosto de 2020, en los numerales 2.9 y 3.2 señala sobre el deslinde de responsabilidades de la Secretaría Técnica, lo siguiente:

"2.9. Por último, debe señalarse que **si opera la referida prescripción del PAD por causa imputable a una de autoridades del PAD o a la Secretaría Técnica por incumplimiento u omisión de su función de apoyo a dichas autoridades (siempre que le sea solicitada) o a quien resulte responsable; esta deberá ser sometida al deslinde de responsabilidades correspondiente, de ser el caso, por ejemplo cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia, de conformidad con el numeral 252.3 del artículo 252° del TUO de la LPAG"**





## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.



(...)

"3.2 En caso haya operado la referida prescripción en el PAD por causa imputable a una de autoridades del PAD, a la Secretaría Técnica por incumplimiento u omisión de su función de apoyo a dichas autoridades (siempre que le sea solicitada) o a quien resulte responsable; esta deberá ser sometida al deslinde de responsabilidades correspondiente, de ser el caso, por ejemplo, cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia";

(...) (Resaltado agregado)

En ese sentido, se debe tener presente que las entidades públicas y, en especial las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, tienen un año de plazo para instruir y concluir el procedimiento administrativo disciplinario, 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 año, debiéndose tener en cuenta también que estas acciones se debe realizar antes de los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, caso contrario operaría la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario.

No hacerlo en dicho periodo comporta la exclusión de la posibilidad de aplicación de sanción alguna contra el servidor, 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.

### SOBRE EL CASO EN PARTICULAR

#### **Del descargo presentado por la ex servidora**

Mediante escrito S/N, de fecha 28 de noviembre de 2022, la ex servidora, Raquel Violeta García Martínez **presenta descargos y solicita se declare la prescripción de la acción disciplinaria**, con la finalidad de desvirtuar las imputaciones realizadas, en tal sentido, corresponde evaluar el descargo presentado por el presunto infractor a fin de realizar un adecuado y completo análisis del caso. La ex servidora fundamenta la inexistencia de responsabilidad de los cargos imputados con los siguientes argumentos:

- i. *Mediante Resolución Regional N.º 2040-2018-GORE-DIRESA-ICA/DG, de fecha 31 de diciembre de 2018 se resuelve: ENCARGAR PROVISIONALMENTE a partir del 01 de enero del 2019 a la Lic. Raquel Violeta García Martínez en el cargo de jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Oficina Ejecutiva de Administración del Hospital Regional de Ica.*
- ii. *Mediante Resolución Directoral N.º 027-2019-HRI/DE, de fecha 04 de enero de 2019, el Hospital Regional de Ica, resuelve, entre otros, DAR POR CONCLUIDA a partir del 04 de enero de 2019 el ENCARGO*



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.



PROVISIONAL como JEFE de la Oficina de Recursos Humanos del Hospital Regional de Ica a la Abg. RAQUEL VIOLETA GARCIA MARTINEZ y así también DESIGNA a partir del 07 de enero del 2019 al señor JULIO CESAR MOQUILLAZA ZORRILLA en el cargo de JEFE DE RECURSOS HUMANOS.

Que, mediante acta de entrega de cargo de fecha 07 de enero de 2019 la recurrente realiza de manera diligente la entrega de cargo al señor Julio Cesar Moquillaza Zorrilla, en la cual se remitió la relación de situación de trabajos encomendados y trabajos pendientes, en la que se incluyó los Términos de Referencia de la Sra. Gaby Taylin Quispe Sigwas, documento que debió elevarse a la Oficina de Administración

- iv. Resulta ilógico e imposible que el Informe N.º 002-2019 de fecha 08 de enero de 2019 haya sido emitido por mi persona en calidad de encargada, ya que para dicha fecha quien era jefe y ejercía funciones era el Sr. Julio Cesar Moquillaza Zorrilla, dicho informe tampoco se encuentra en la relación de informes emitidos, según entrega de cargo.
- v. El órgano instructor del PAD al notificar la resolución de inicio ha vulnerado e inobservado lo dispuesto en el párrafo final del art. 107 del D.S. N.º 044-2014-PCM Reglamento General de la Ley N.º 30057 "Ley del Servicio Civil", toda vez que no remite los documentos que dan origen y sustentan la investigación sobre la presunta falta cometida por mi persona violentándose groseramente el debido proceso y recortándome el derecho a la defensa.
- vi. Que, el Hospital Regional de Ica de manera abusiva, arbitraria e ilegal sin a ver realizado un debido control del plazo para accionar su potestad sancionadora iniciando un proceso disciplinario en mi contra, ello debido a que la presunta falta disciplinaria ha prescrito conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil.

### Del vínculo laboral a la fecha de comisión de los hechos

Ha quedado demostrado que la ex servidora el momento de la comisión de los hechos (8 de enero de 2019) no tenía vínculo laboral con la entidad, toda vez que el mismo fue concluido con Resolución Directoral N.º 027-2019-HRI/DE, de fecha 04 de enero de 2019 (ver folio 85). Que, la ex servidora de manera diligente, realizó la entrega de cargo correspondiente al Sr. Julio Cesar Moquillaza Zorrilla quien asumió funciones como jefe de la Oficina de Recursos Humanos desde el 07 de enero de 2019. En consecuencia, en virtud del principio de causalidad, que establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa, no se puede imputar responsabilidad a la ex servidora.

### Respecto de la vulneración del debido procedimiento

La ex servidora alega que a la notificación del acto que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario no se adjuntan los documentos que dan origen y sustentan la investigación sobre la falta cometida, conforme a lo establecido en el numeral 15.1 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC: *el PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.*



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

En tal sentido, debemos tener presente que el plazo de prescripción comenzó a correr a partir del 08 de febrero del año 2021, fecha en la cual la Dirección del Hospital Regional de Ica tomó conocimiento del Oficio N° 006874-2021-CG/SADEN, remitido por el Órgano de Control Institucional, el mismo que contenía el INFORME DE ACCIÓN DE OFICIO DE POSTERIOR N° 1679-2021-CG /SADEN-AOP – “REMISIÓN A LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA DE LA RELACIÓN DE LOS OBLIGADOS A PRESENTAR DECLARACIÓN JURADA DE INGRESOS, BIENES Y RENTAS, Y LA INFORMACIÓN DEL TOTAL DE LOS INGRESOS PERCIBIDOS POR LOS MISMOS, CORRESPONDIENTE AL PERÍODO 2019”, es decir, que desde dicha fecha se tenía un (1) año para realizar las acciones correspondientes para el deslinde de responsabilidades, ello conforme a lo establecido en el artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con lo dispuesto en el numeral 10 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC; por lo que el plazo máximo para realizar las acciones respectivas culminaba el 08 de febrero del año 2022.



Al respecto debemos tener en cuenta que el Procedimiento Administrativo Disciplinario, es aquel mecanismo compuesto por un conjunto de actos destinados a determinar la comisión o no de una infracción administrativa, con la finalidad de acreditar la responsabilidad de un servidor o ex servidor.

No obstante, al haberse configurado la prescripción de la acción deviene en innecesario pronunciarse sobre la nulidad, ello debido a que la finalidad de la nulidad es retrotraer el procedimiento hasta el momento en que se cometió el acto, y al haberse excedido el plazo para que la entidad instruya y concluya el procedimiento administrativo disciplinario, carecería de sentido, retrotraer el procedimiento administrativo.

### De la prescripción invocada

De la revisión del expediente se evidencia que mediante Oficio N.º 1349-2019-DP/OD-ICA, recepcionado el 27 de noviembre de 2019, la Defensoría del Pueblo de Ica, en atención a una queja presentada por la ciudadana Gaby Tailyn Quispe Sigua contra el Hospital Regional de Ica, por presunto incumplimiento de pago por servicios prestados como operadora de digitación y transferencia documental en la oficina de Recursos Humanos, según Informe N.º 002-2019-HRI-DA/O.RRHH, presentado por la Abogada Raquel Violeta García Martínez – jefa encargada de la Oficina de Recursos Humanos con fecha 8 de enero de 2019 a la Oficina de Administración, no obstante la recurrente no contaba con orden de servicio u otro contrato vigente para la prestación del referido servicio, por lo que recomienda evaluar el inicio del proceso disciplinario en contra de la servidora Raquel Violeta García Martínez. En tal sentido, conforme lo establecido numeral 10 de la Directiva N.º 02-2015- SERVIR/GPGSC, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento y dos (2) años calendario, para el caso de los ex servidores civiles, es decir, que el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario comenzó desde el 27 de noviembre de 2019.

Hecho que fue puesto de conocimiento de la oficina Secretaría Técnica mediante Acta de fecha 3 de diciembre de 2019 (Expediente N.º 2350-19) suscrita entre la Defensoría del Pueblo y la oficina Secretaría Técnica.



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.



Ahora bien, en el presente caso podemos observar que con fecha 14 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HRI ha emitido su Informe Precalificación N.º 059-2022-GORE ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRHH/STPAD, y lo derivó al Director Ejecutivo de Administración (órgano instructor del PAD) con fecha 16 de noviembre de 2022, **es decir, que dicho informe de precalificación fue emitido fuera de plazo, cuando la acción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario había prescrito.**

Mediante Resolución Administrativa N.º 015-2022-GORE ICA-DIRESA-HRI-OEA/STPAD, el órgano instructor anterior decidió dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra la ex Servidora Raquel Violeta García Martínez, ex Jefa de la Oficina de Recursos Humanos del HRI; con la propuesta de sanción de cinco (05) días de suspensión, luego notificó dicho acto, mediante Carta N.º 022-2022-GORE-ICA-DRSI-HRI-OEA/STPAD-OI, de fecha 21 de noviembre de 2022, siendo recepcionado con fecha 24 de noviembre de 2022, otorgándole el plazo de 05 días hábiles, contados a partir del día siguiente de ser notificada para que emita el respectivo descargo. **Cabe mencionar que a la fecha de notificada la resolución de inicio de procedimiento administrativo se encontraba prescrita la acción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario.**

Que, por su parte, el segundo párrafo del numeral 252.3 del artículo 252 del T.Ú.O de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS, ha establecido que: "En caso se declare la prescripción, la autoridad podrá iniciar las acciones necesarias para determinar las causas y responsabilidades de la inacción administrativa, solo cuando se advierta que se hayan producido situaciones de negligencia"; ello en concordancia con lo establecido en el artículo 97 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y el numeral 10) de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, estando a las consideraciones expuestas de conformidad con lo establecido en la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Ley N.º 30057 y modificatorias, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil";

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN** del procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra de la servidora RAQUEL VIOLETA GARCIA MARTINEZ, en su condición de jefe de la Oficina de Recursos Humanos al momento de ocurrido los hechos, disponiendo su archivo, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** el presente acto resolutivo a la servidora RAQUEL VIOLETA GARCIA MARTINEZ, para su conocimiento y fines.

**ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER**, la remisión de los actuados a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios a fin de que evalúe el deslinde de responsabilidades que correspondan como consecuencia de la prescripción declarada en el artículo primero de la presente resolución.



GOBIERNO REGIONAL DE ICA  
HOSPITAL REGIONAL DE ICA

N° \_\_\_\_\_-2023-HRI-OEA/DG



## Resolución Directoral

Ica, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2023.

**ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGUESE**, la custodia y recaudo del expediente administrativo que motivo la presente resolución, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

**Regístrese, Comuníquese y cúmplase**

  
GORA - ICA  
HOSPITAL REGIONAL DE ICA  
DIRECTOR DANIEL MARTÍNEZ VÁSQUEZ  
DEC. 07. 2023