

## Resolución Gerencial N° 54 -2024-GM-MPSM

Tarapoto, 3/ enero de 2024.

### VISTOS:

El Informe de Precalificación N.º 052-2023-MPSM/STPAD de fecha 16 de agosto de 2023, en relación al Expediente PAD N° SN-2021-MPSM-PAD, emitido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (ST-PAD) de la Municipalidad Provincial de San Martín; en relación a la comisión de una falta por parte de servidores de la Entidad y,

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 39957 – 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 el D.S. 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 en ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio de cargo de está 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 D.S. 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, en el caso de los Gobiernos Locales, la máxima Autoridad Administrativa es el Gerente Municipal;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de 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 de 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 de los actuados se advierte que mediante **Informe N° 002-OP-2021-MPSM de 13 de octubre de 2021**, se comunicó los hechos a la Oficina de Personal que la carta n° 045-2021-OP-GA-MPSM de 1 de setiembre de 2021 dirigida al trabajador **Jhoan Zeus Valderrama Rengifo**, no pudo ser diligencia todo en cuanto el referido trabajador no pudo ser ubicado en su domicilio ni en su lugar de trabajo, en tanto el documento por notificar contenía la respuesta a la solicitud presentada por parte del trabajador en relación a su solicitud de licencia sin goce de haberes, la cual había sido declarada inadmisibles por no contar con el visto bueno de su superior jerárquico, en tanto el referido servidor no asistió a laborar desde el día posterior de presentada su solicitud, por lo que mediante Informe n.° 1135-2021-GA/MPSM, de fecha 14 de octubre de 2021 y recibido el 26 de octubre de 2021, desde la jefatura de personal se remitió a la Secretaria Técnica PAD a fin de que se tomen las acciones del caso, sin embargo hasta la emisión del Informe de Precalificación N°. 052-2023-MPSM/STPAD de 16 de agosto de 2023, no se habían dispuesto o emitido actos administrativos relacionados a su impulso para la emisión del informe respectivo, en tal sentido corresponde previamente verificar si opero o no la prescripción de la presunta falta reportada respecto a hechos descritos anteriormente.

Que, el pronunciamiento a emitirse 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 de Procedimiento Administrativo General aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, establece que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida, por los principios generales del derecho administrativo.

Que, de acuerdo a los pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil, Respecto de ello, SERVIR ha referido en su Informe Técnico N.° 935-2019-SERVIR/GPGSC, que: *"En principio, debemos señalar que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al servidor civil; 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"*. Es así que, en relación al inicio del PAD, la LSC establece lo siguiente sobre la prescripción:

**"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..."**;

Por otra parte, el Reg. Servir, 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...*



Que, en esa línea, en el numeral 10.1 de la Directiva Servir y su modificatoria, dispone: **"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 período la ORH o quien 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, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. ..."**;

En ese sentido, de las referidas normas se advierte que la ley ha previsto dos plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles: a) Plazo de tres (3) años; y, b) Plazo de (1) año. Siendo que, en el primer caso, el cómputo del plazo se inicia a partir de la comisión de la falta (comisión del hecho infractor); y, en el segundo, el cómputo se realiza a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, toma conocimiento de la falta.

Que, por otra parte, en el **Informe Técnico N.º 000372-2020-SERVIR-GPGSC**, del 25 de febrero de 2020, SERVIR precisa dos aspectos importantes de la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, señalando lo siguiente:

- 2.19.** *En ese sentido, una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD.*
- 2.20.** *Finalmente, resulta oportuno precisar que dicha toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces se configura respecto del documento (denuncia o reporte) que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, más no de otro documento que contenga un trámite distinto al tema de deslinde de responsabilidades".*  
*Énfasis nuestro.*

Bajo estas consideraciones, cabe citar lo prescrito en el **artículo 120° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF)** de la presente entidad pública, aprobado mediante Ordenanza Municipal N.º 005-2019-MPSM y modificatorias: **"Artículo 120.- Oficina de Personal. - ... es una unidad orgánica de apoyo de la Gerencia de Administración, en cargada de normar, conducir, y supervisar las**



**acciones del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en coordinación con los procesos técnicos establecidos y vigentes”.**



De ello se desprende que, la Oficina de Personal hace las veces de la Oficina de Recursos Humanos en la Municipalidad Provincial de San Martín; por lo que, de no haber transcurrido el plazo de tres (03) años desde que sucedieron los hechos, el plazo de prescripción para el inicio del PAD vence al año (01) de que la mencionada Oficina haya tomado conocimiento de los hechos.

Que, dentro de este contexto, de los actuados administrativos, es de verse que los hechos materia del presente proceso (**Presunta no asistencia a su centro de labores**) no posee fecha exacta ya que de la documentación trasladada no se ha precisado dicho dato, sin embargo si se cuenta con la información relacionada a la **fecha en la que la Oficina de Personal tomo conocimiento del hecho** mediante **Informe N° 002-OP-2021-MPSM de 13 de octubre de 2021**, y esta a su vez comunicó los hechos a la Secretaría Técnica PAD mediante Informe n.° 1135-2021-OP-GA-MPSM de 14 de octubre de 2021, en tanto se aprecia que desde el ingreso del documento a la Secretario Técnico PAD hasta la fecha de la emisión del informe de pre calificación, el expediente no ha tenido actuación alguna, no habiéndose dispuesto actos de investigación sobre el mismo ni la apertura del procedimiento PAD respectivo, no habiéndose identificado a los responsables de la comisión de la falta; por lo tanto, en el presente caso aún no ha entrado a la etapa instructiva (no se ha iniciado el PAD como tal); en consecuencia, el plazo de prescripción que se tomará en cuenta para el cómputo de autos es aquel que se considera para el inicio del PAD.

De lo señalado se advierte que la **potestad sancionadora, en relación al deslinde de responsabilidades y se determinen los actos correspondientes al proceso disciplinario**, del el caso materia de análisis, el **cómputo del plazo de un (1) año desde que la oficina de personal conoció el hecho** **venció el 13 de octubre de 2022**; de conformidad con lo establecido en el artículo 94° de la LSC y el artículo 97° del Reg. SERVIR. Para mayor precisión, el siguiente detalle ilustrativo:

**CUADRO DE PLAZOS PRESCRIPTORIOS**

Fecha de la comisión de la supuesta falta.	Fecha en que la OP tomo conocimiento del hecho	Plazo para iniciar el PAD	Operó la prescripción
Se desconoce la fecha exacta	Mediante Informe n° 002-OP-2021-MPSM de 13 de octubre se trasladó la documentación a la oficina de Personal a fin de que tome acciones correspondientes.	Se evalúa los plazos establecidos en la normativa respectiva: • Teniendo presente el plazo de 1 año desde el momento en que la O.P o la STPAD tomo conocimiento de los hechos, este plazo se encontraba vigente hasta el 13 de octubre de 2022.	• La prescripción corta se dio el 14/10/2022

Que, siendo así, al comprobarse que transcurrió más de (1) año desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga de sus veces, respecto de la presunta comisión del hecho denunciado, se concluye que **resulta jurídicamente imposible que desde el 14 de octubre de 2022 el Estado pueda ejercer su potestad sancionadora, a través de la Municipalidad Provincial de San Martín – MPSM; es decir ha operado la prescripción para el inicio del PAD**, por lo que resulta inoficioso proseguir con la tipificación de la presunta falta.



Que, el numeral 97°.3 del artículo 97° del Reg. LSC, dispone que *la prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente; así, de acuerdo con el literal j) del artículo IV del Título Preliminar del citado reglamento general, **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 Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.*** Enfasis nuestro.

Asimismo, respecto de la prescripción, el numeral 10° de la Directiva SERVIR establece que: ***"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"*** Enfasis nuestro.

A efectos de determinar quién es la máxima autoridad Administrativa en la Municipalidad Provincial de San Martín, para declarar la prescripción del presente PAD, debemos incidir con lo determinado en el primer párrafo del presente numeral; **es decir que, para el caso de los Gobiernos Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente Municipal**, a quien se le deberá elevar el caso de autos en su integridad, con el objeto de que proceda conforme a sus atribuciones.

Sobre el particular, 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".**

**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"** Enfasis nuestro.



En tal sentido, lo relacionado a las presuntas responsabilidades administrativas que se desprenden de la declaración de prescripción corresponderán ser absueltas a través del deslinde de responsabilidades por parte del servidor (a) que cumplía funciones en secretaría técnica en el presente Expediente PAD, en la fecha en que se produjo la prescripción, así como de aquellos servidores que se encuentren involucrados;

Por lo 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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE,

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1°.- DECLARAR DE OFICIO** la prescripción del plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario respecto a la comisión de la falta tipificada en el artículo 87° inciso 01) y 25) del **REGLAMENTO INTERNO DE LOS SERVIDORES** de la Municipalidad Provincial de San Martín, aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 693-2017-A/MPSM de 27 de setiembre de 2017, seguida contra **Jhon Zeus Valderrama Rengifo**, por encontrarse prescrita la acción conforme a los fundamentos expuestos la parte considerativa de la presente resolución.

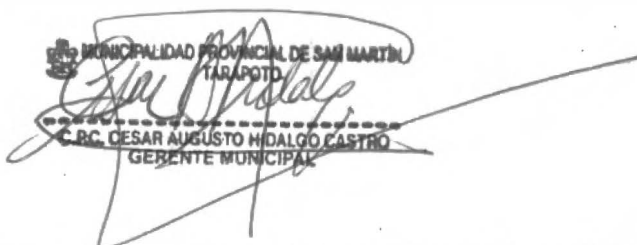
**Artículo 2°.- NOTIFICAR** el presente acto resolutivo a los interesados para los fines que correspondan.

**Artículo 3°.- DISPONER** que la Secretaría Técnica de las Autoridades de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, determine la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria por la prescripción declarada en el artículo 1° de la presente resolución.

**Artículo 4°.- INSTAR** a la Secretaría Técnica PAD y a las Autoridades de los 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 5°.-** Publicar la presente resolución en la sede digital institucional.

Atentamente;



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE SAN MARTÍN  
TARAPOTO  
C.B.C. CESAR AUGUSTO HIDALGO CASTRO  
GERENTE MUNICIPAL

05/02/24.