

J.L. Bustamante y Rivero 02 de setiembre del 2020

**VISTO:**

El Informe N° 018-2020-SETPAD, de fecha 02 de setiembre del 2020, sobre la denuncia del servidor **ANTENOR CONDORI HUAYLLANI**; y

**CONSIDERANDO:**

Que el Expediente Administrativo que contiene el Informe de Precalificación N° 011-2018-OAJ/MDJLBYR, de fecha 08 de febrero del 2018, emitido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, comunica a la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Seguridad Laboral, sobre la presunta sanción administrativa a imponerse al servidor **ANTENOR CONDORI HUAYLLANI**, recomendando la suspensión sin goce de remuneraciones, en ese sentido del análisis del expediente, se aprecia que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Seguridad Laboral, toma conocimientos de los hechos el 08 de febrero del 2018.

**ANALISIS**

1. Que conforme a lo expuesto se debe señalar que la prescripción de un Proceso Administrativo Disciplinario limita 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.
2. Que, conforme al artículo 94° de la Ley del Servicio Civil establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores el plazo de prescripción es de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho
3. Que, conforme el D.S. N° 040-2014-PCM, en el artículo N° 97, precisa que el plazo de prescripción de tres (3) años calendarios 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. En este último supuesto; es decir, si la oficina de recursos humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicara al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General. (El subrayado es nuestro).
4. 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 o la fecha que tomo conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario. El segundo, la prescripción del procedimiento; es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción. De transcurrir dicho plazo sin que haya instauración del respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad



- punitiva (entidades públicas) para perseguir al servidor civil; en consecuencia debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho hubiesen generado.
- Que en el presente caso se puede apreciar que de acuerdo al Informe de Precalificación N° 011-2018-OAJ/MDJLBYR, de fecha 08 de febrero del 2018, se tiene que la Unidad de Gestión de Recursos Humanos y Seguridad Laboral tomo conocimiento de los hechos, en consecuencia y como el artículo 97° del D.S. N° 040-2014-PCM, el plazo de un (1) año se aplicara en el presente expediente, prescribiendo el 08 de febrero del 2019.
6. Que, consecuentemente, es pertinente declarar la prescripción del presente proceso administrativo disciplinario, ya que con ello no se afectara la garantía del procedimiento, ni se causara indefensión a la procesada, por el contrario se evitara actuaciones procesales que constituyan meros formalismos, dado que si continuara con el proceso administrativo prescrito, se estaría trasgrediendo los principios de economía, eficacia, impulso de oficio y celeridad procesal, ocasionándose gastos económicos en materiales y recursos humanos incoherentemente a la entidad , ya que toda entidad estatal, es responsable de conducir procesos administrativos disciplinarios, que ciñen estrictamente a los principios de impulso de oficio, celeridad, simplicidad, uniformidad y eficacia.
  7. Que, asimismo, debemos señalar que para el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos el Titular de la Entidad es la máxima autoridad administrativa de la misma, de acuerdo a lo dispuesto en el literal j) del artículo IV Titulo Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, que dispone: "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 caso de los Gobiernos Regionales y Locales, la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente".

Por estas consideraciones y en merito a las facultades otorgadas por la normatividad de SERVIR.

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- DECLARAR LA PRESCRIPCION** de oficio, de la acción administrativa de Proceso Administrativo Disciplinario en contra del servidor **ANTENOR CONDORI HUAYLLANI**, en merito a los considerandos expuestos.

**ARTICULO SEGUNDO.- DISPONGASE**, que el expediente regrese a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios a fin de determinar la responsabilidad administrativa de los servidores que ocasionaron la prescripción de la facultad punitiva de la Municipalidad.

**REGISTRESE COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

C.C. Archivo  
S.Técnica del PAD

  
 MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
JOSÉ LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO  
**Abog. Carlos Alberto Perea Barrera**  
GERENTE MUNICIPAL