

RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL

Nº 008 -2018-GRJ/GGR

Huancayo, 08 ENE 2018

EL GERENTE GENERAL REGIONAL DEL GOBIERNO REGIONAL JUNIN

VISTOS:

El Informe Técnico N° 002-2018-GRJ/ORAF/ORH, de la Sub Dirección de Recursos Humanos, de fecha 03 de enero de 2018.

Identificación del servidor (investigado)

NOMBRE	CARGO	DESDE	HASTA	DIRECCION	RESOLUCION	DNI
Luis Enrique Melgar Asención	(vigilante) Reincorporado En la DRTPE	10/06/2011	21/06/2015	Prolongación Huanuco 246- Huancayo.	Acta de Reposición	07644192



CONSIDERANDO:

PARTE DESCRIPTIVA:

Que, la prescripción es una institución jurídica en virtud de la cual el transcurso del tiempo genera ciertos efectos respecto de los derechos o facultades de las personas o en cuanto al ejercicio de ciertas facultades de parte de la administración pública, como el ejercicio de su facultad punitiva que tiene efectos respecto de los particulares.

Los administrados (investigados) inmersos en un Procedimiento Administrativo Disciplinario pueden hacer uso de ella como medios técnicos de defensa, en la medida que la administración no los mantenga de manera indefinida en una situación de determinación en cuanto a la calificación de sus conductas cuestionadas, por ende vulneratoria del derecho a ser investigado dentro de un plazo razonable.

DE LOS HECHOS:

Que, según se tiene del Informe N° 007-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR., de fecha 20 de octubre de 2015, emitida por la Directora Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobernador del Gobierno Regional de Junín, los cargos imputados en contra del señor Luis Enrique Melgar Asención; consiste en que:

"(...) Se ha verificado las presuntas faltas disciplinarias sobre Abandono Laboral del personal reincorporado por mandato judicial Don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, Informe emitido por la Oficina Técnica Administrativa, del cual se desprende que dicho servidor habría incurrido en la comisión de Faltas de Carácter Disciplinario, tipificadas en el Inc. a) y j) del Art. 85 de la Ley N° 30057; inc. a) "El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento"; j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos...". Al no registrar desde el mes de junio a la fecha su asistencia. Informe que se emite en merito a lo siguiente:

1.- Que, se tiene presente la Resolución Directoral Administrativa N° 194-2015-GRJ/ORAF, de fecha 28-05-2015, por la cual se Concede en Vía de Regularización la licencia sin goce de remuneración por 90 días consecutivos del 06 de marzo al 05 de junio de 2015.

2.- Que, el personal reincorporado por mandato judicial presenta solicitud sobre licencia sin goce de haber con fecha 20 de Julio del 2015, el mismo que fue respondido por el Director de Recursos Humanos con CARTA N° 224-2015-GRJ/ORAF/ORH, de fecha 22 de Julio del 2015, comunicándole que no se ha seguido con el procedimiento regular.

3.- Que, con fecha 24 de julio del 2015, el trabajador reincorporado Solicita Licencia por un Año Sin Goce de Haber por Estudios No Oficializados, haciendo referencia que se le otorgó licencia del 05 de marzo al 05 de junio del 2015, señala textualmente que; "...en donde hasta la fecha en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Junín, no cuento con asignación de cargo

GERENCIA GENERAL	
DOC. N°	2473017
EXP. N°	1416516

u otro", Totalmente falso ya que al no asistir a laborar normalmente, al trabajador no se le ha podido notificar personalmente el Memorandum N° 195-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR, por la cual y en cumplimiento a la sentencia de reincorporación se le asigna el cargo de VIGILANTE, conforme a mandato judicial.

4.- Que, con CARTA N° 027-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, se denegó su solicitud por ser en vía de regularización y al existir necesidad en el servicio, además se le hizo de conocimiento que la sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia.

5.- Que, con fecha 07 de agosto del 2015, el recurrente presenta Recurso de Apelación contra la Carta N° 027-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, del mismo se desprende que el recurrente ha actuado de mala fe, al interponer dos solicitudes el primero con fecha 20 de julio del 2015, solicitando licencia por un año desde el 21 de julio del 2015 hasta el 20 de julio del 2016, la segunda solicitud de fecha 24 de julio del 2015, viene requiriendo licencia sindical desde el 21 de julio hasta el 07 de agosto del 2015, demostrándose con ello que el recurrente hace pedidos simultáneos, como una especie, de que solicitud le sale a su favor, sin tener en cuenta que se le ha notificado que los mismos no reúnen los requisitos y en otros se le deniega el pedido.

6. Que, con fecha 18 de Agosto, se le cursa Carta N° 030-2015-GRJ-GRDS-DRTPE-DR, por la cual de conformidad con lo dispuesto por el Art. 206°, numeral 206.2 de la Ley N° 27444 que regula la Ley de Procedimiento Administrativo General, advirtiéndose que el recurso de apelación incoado contra una carta de mera canalización y trámite administrativo, no determina la imposibilidad ni indefensión al administrado; procediendo a rechazar la apelación planteada.

7.- Con fecha 01 de setiembre se toma conocimiento la Resolución Directoral Administrativa N° 454-2015-GRJ/ORAF, por la cual se Declara Improcedente, la licencia sindical del personal reincorporados por mandato judicial considerando los cinco días de inasistencia del 08 al 12 de junio del 2015.

8.- Que, hasta la fecha el personal reincorporado por mandato judicial Don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, REINCORPORADO COMO VIGILANTE, no se reincorpora a sus labores (...) que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo (...).

9.- Que, se deberá tener en cuenta que, el Servidor LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, dejo de asistir a sus labores, sin contar con la resolución correspondiente que le otorgue la licencia correspondiente (...).

10.- Que, así mismo, también se evidencia que en el presente caso que el personal reincorporado por mandato judicial Don LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCIÓN, su conducta descrita al interponer escritos simultáneos, como una especie de -ruleta rusa al esperar cuál de ellos le resulta favorable - evidencia que existe un Ejercicio Abusivo de un Derecho. (...).

Norma jurídica presuntamente vulnerada.-

Conforme se desprende del Informe N° 007-2015-GRJ/GRDS/DRTPE/DR., de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, y demás actuados adjuntos a la presente; estos hechos constituirían faltas de carácter administrativo; que no es más **"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"**; en el presente caso, se ha vulnerado el artículo 85, letra a), d) y q) de la Ley 30057 - Ley de Servicio Civil, que prescriben:

Artículo 85, letras a), d) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil	Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley su Reglamento, d) La negligencia en el desempeño de las funciones, y q) Las demás que señale la ley".
--	--

Norma que resulta concordante con lo establecido para el caso, en el acápite 98.3 del art. 98° del Reglamento de la Ley N°30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PC, que prescribe: 98.3. *La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.*

Vulnerándose lo dispuesto en el artículo 36° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín, que prescribe: *Las inasistencias y tardanzas injustificadas serán reportadas*



mensualmente para los descuentos de ley, sin perjuicio de la responsabilidad administrativas establecidas en las normas vigentes.

En ese sentido el artículo 43° de éste mismo Reglamento, señala: "El recurso humano, para hacer uso de la licencia, debe solicitarlo a su jefatura inmediata con la debida anticipación y contar con su autorización o de la superioridad inmediata, requisito sin el cual no podrá iniciar el goce de la licencia. La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia; si el recurso humano se ausentara en tal condición, su ausencia se considerará como inasistencia injustificada, sujeta a descuento y sanción de acuerdo a ley, salvo por motivos de enfermedad, de fuerza mayor o caso fortuito, debidamente sustentada"

ANALISIS COMPULSIVA DE LA PRESCRIPCION:

Sobre la Naturaleza jurídica de los plazos de prescripción

Que, el Tribunal Constitucional ha afirmado 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 cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario". De ésta manera, puede inferirse que la prescripción en el ámbito del Derecho Administrativo, al igual en el Derecho Penal; constituye un límite a la potestad punitiva del Estado, el cual garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, de lo contrario quedará extinta la posibilidad de accionar dicha potestad.

Que, según la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"; regula los plazos de prescripción de la Ley del Servicio Civil, viendo según el tiempo de suscitados los hechos, éste medio técnico de defensa tendría naturaleza jurídica sustantiva o procedimental, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

<u>Naturaleza jurídica de los plazos de prescripción</u>		
Para hechos ocurridos antes del 14 de setiembre del 2014	Para hechos ocurridos desde el 14 de setiembre de 2014 hasta el 24 de marzo de 2015	Para hechos ocurridos desde el 25 de marzo de 2015
Sustantiva	Sustantiva	Procedimental
<u>Marco Normativo que regula los plazos de prescripción aplicables</u>		
Aquéel vigente al momento de la comisión de la infracción	Ley del Servicio Civil	Ley del Servicio Civil

Ahora bien; la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, de fecha 31 de Agosto de 2016; tomando en cuenta la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, antes aludida; establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento; la misma que debe entenderse como regla jurídica que decide establecer como regla general parámetros normativos para la resolución de futuros procesos. Llegándose a las siguientes conclusiones:

"(...) II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. La prescripción: naturaleza jurídica (...) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder,



originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerado como una regla sustantiva. (...) ACORDÓ: (...) 2. PRECISAR que los precedentes administrativos de observancia obligatoria antes mencionados deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos a partir del día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano". Siendo así; de acuerdo a lo establecido en el numeral 21 de la Resolución antes aludida, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.



En consecuencia, el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad sancionadora en el marco de la Ley del Servicio Civil tiene naturaleza sustantiva al igual que las faltas tipificadas y las sanciones, por lo tanto, no es aplicable como regla procedimental y en esa medida, el plazo de tres años (de haber cometido la falta) contenidos en el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, sólo será aplicable a los hechos cometidos a partir del 14 de setiembre de 2014. En esa línea, los hechos cometidos durante el ejercicio de función pública realizados hasta el 13 de setiembre del 2014, por servidores civiles se sujetan a las reglas sustantivas de su régimen. En el presente caso; la conducta de este servidor público, es calificada como falta administrativa según lo dispuesto en la letras a), d) y q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; por consiguiente, le correspondería la sanción conforme a los parámetros y sanciones establecidos en dicha norma; y, estando a lo indicado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en su primer párrafo del numeral 10.1, señala: "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 transcurrido el plazo anterior de (3) años". Es así, que en el precedente administrativo de Observancia Obligatoria antes aludido, en su fundamento 26, señala: "Ahora de acuerdo al reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (3) no hubiera transcurrido. Por lo que, mientras no hubiera prescrito la potestad disciplinaria por haber transcurrido tres (3) años desde la comisión de la falta, las entidades contarán con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario si conocieran de la falta dentro del periodo de los tres (3) años". De transcurrido dicho plazo sin que se haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor, fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor público; en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiera generado. En ese sentido; de los fundamentos 31 y 32, del precedente administrativo de Observancia Obligatoria antes aludido; dispone: "31. (...) Por lo que, como es lógico, el plazo de prescripción solo debe computarse desde el momento en que una autoridad competente y no cualquier servidor haya tomado conocimiento de una falta; y únicamente es competente quien por ley ostenta la potestad para sancionar una falta o, cuando menos, para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario respectivo. 32. Bajo esta premisa, tenemos que el artículo 92° de la Ley señala expresamente que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son: el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicios Civil (...)". (Lo Subrayado y resaltado es nuestro).

Que, sobre ésta base, existiendo un plazo de prescripción de un (01) año para iniciar el procedimiento sancionador, desde el momento que la Oficina de Recursos Humanos haya tomado conocimiento de una falta administrativa; también se debe tener en cuenta lo dispuesto en el numeral 16.1 del artículo 16 de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General: "16.1 El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo";

consecuentemente, éste plazo tendrá término en el momento que se notifique al servidor con la resolución de inicio del proceso administrativo disciplinario.

De la aplicación del plazo de prescripción y su cómputo.

Que, en el caso de actuados, haciendo un análisis lógico jurídico de los hechos investigados, corresponde verificar si la facultad para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario se encontraba vigente, en ese sentido:

Visto el **Memorándum N° 822-2015-GRJ/ORAF de fecha 28 de octubre de 2015**, la Directora Regional de Administración y Finanzas hace conocer la falta imputada al Abg. Fredy Samuel Fernández Huauya, Sub Director de Recursos Humanos (fs. 59); de donde se puede advertir, que hubo una deficiente notificación del inicio del proceso administrativo disciplinario, pues sólo se notificó la **Resolución Sub Directoral Administrativa N° 002-2016-GRJ-ORH, de fecha 31 de octubre de 2016**, pero por desidia de la secretaria de la Sub Dirección de Recursos Humanos Priscilla Espinoza Castillo, no adjunto la Resolución Sub Directoral Administrativa N° 008-2016-GRJ/ORH, de fecha 28 de octubre de 2016; siendo ésta última notificada el 16 de marzo de 2017 (fs. 185). Es así; teniendo en cuenta la normatividad antes aludida que determina la correcta aplicación de la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, su Reglamento y Directiva, se debe tomar en cuenta el supuesto de la prescripción corta (la prescripción operará un (1) año calendario; para que la entidad inicie el procedimiento administrativo disciplinario si conociera de la falta dentro del periodo de los tres (3) años).



Que, en el caso de actuados; se puede advertir que la Oficina de Recursos Humanos, ha tomado conocimiento de estos hechos imputados el día **28 de octubre de 2015**, por lo que se tenía plazo para iniciar el correspondiente proceso administrativo disciplinario, hasta el **28 de octubre de 2016**, pues en ese momento se debió emitir la resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, circunstancias que se cumplió por parte del Sub Director de Recursos Humanos, pero al momento de notificar las resolución esta fueron mal diligenciadas generando la prescripción del procedimiento, pues recién se notificó la **Resolución Sub Directoral Administrativa N° 008-2016-GRJ/ORH, de fecha 28 de octubre de 2016**; con fecha 16 de marzo de 2017, plazo que evidentemente a ésta fecha ya había vencido. Por lo tanto, la facultad de la administración pública para iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, HA PRESCRITO.

Que, en el numeral 97.3 del artículo 97° del Reglamento contenido en el D.S. N° 040-2014-PCM, se establece 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", supuesto legal recogido también por el numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR, por lo que correspondería a la máxima autoridad administrativa de la Entidad, esto es, la Gerencia General Regional, declarar la prescripción respecto de las faltas cometidas. Asimismo se deberá disponer se realicen la precalificación de faltas administrativas disciplinarias respecto de las personas que permitieron la prescripción de la acción administrativa disciplinaria.

DECISION.

Que, estando a lo recomendado por la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Junín y lo dispuesto por esta Gerencia General Regional;

En uso de las atribuciones conferidas a este Despacho por la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867, por la Ley del Procedimiento Administrativo General N° 27444, por la Ley del Servicio Civil N° 30057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y por la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar de **OFICIO LA PRESCRIPCIÓN** del Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguida contra **LUIS ENRIQUE MELGAR ASENCION**, por haber incurrido en presuntas faltas administrativas, tipificado en el artículo 85, letras a), d) y q) - Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO.- **REMITIR** copias pertinentes de los actuados a la Sub Dirección de Recursos Humanos para que disponga a través de la Secretaria Técnica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra los funcionarios y/o servidores que resulten responsables de permitir que haya transcurrido el plazo máximo para iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, y por ende, que dicha facultad haya prescrito.

ARTICULO TERCERO.- **NOTIFICAR** la presente resolución al administrado antes aludido, Oficina de Recursos Humanos, y demás estamentos administrativos de la Entidad, para su conocimiento y fines de ley.

ARTICULO CUARTO.- **REMITIR** los presentes actuados a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su archivo y custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHIVESE.

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

Abog. JAVIER YAURI SALOME
GERENTE GENERAL REGIONAL

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lo que transcribo a Ud. para su
conocimiento y fines pertinentes

HYO.

09 ENE. 2018

Abog. A. Antonieta Vidalon Robles
SECRETARIA GENERAL