



**RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]**

**VISTO:**

El Informe Técnico N° 000017-2024-GR.LAMB/STPAD de fecha 23 de abril de 2024, sobre prescripción de potestad administrativa disciplinaria; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, de conformidad con la Constitución Política del Perú, la Ley N° 27680 -Ley de la Reforma Constitucional del capítulo XVI del Título IV sobre Descentralización, la Ley N° 27867 -Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales y sus modificatorias -Leyes N° 27902 y N° 28013, se les reconoce a los Gobiernos Regionales, autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil, establece en su Título V el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público; y, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecúen internamente al procedimiento". En ese sentido, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, aplicables a los servidores públicos de los Decretos Legislativos N°s. 276, 728 y 1057, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, respecto a la competencia para declarar la prescripción de la potestad disciplinaria, corresponde traer a colación lo establecido en el numeral 10 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC; que a tenor literal señala: "(...) 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. Dicha autoridad dispone el inicio de las acciones de responsabilidad para identificar las causas de inacción administrativa";

Que, asimismo, resulta necesario precisar que en lo concerniente al Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, para la determinación del Titular de la Entidad, debemos recurrir al literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que establece: "(...) 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 (...), la máxima autoridad administrativa es el Gerente General del Gobierno Regional (...);

Que, así las cosas, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Sede Central del Gobierno Regional Lambayeque, una vez efectuado el análisis correspondiente, emitió el Informe Técnico señalado up supra, a fin de continuar con el procedimiento regular, de acuerdo al artículo 97.3 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Consecuentemente, procedió a elevar el expediente administrativo a esta Gerencia General Regional del Gobierno Regional Lambayeque (en nuestra condición de máxima autoridad administrativa de la entidad), a efectos de declarar la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria;

**I. SOBRE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

Que, conforme a los antecedentes se detalla que:

Que, mediante OFICIO N° 000726-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 21 de marzo de 2022, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos para notifica el INFORME N° 000238-2022-SERVIRGDSRH



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

para su atención y acciones correspondientes.

Que, lo antes mencionado informe menciona que el Ministerio de Salud dictaba “documentos técnicos” que contienen lineamientos para la vigilancia, prevención y control de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a SARS-CoV-2, el último de ellos contenido en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021 aprobada con la Resolución Ministerial Nro. 1275-2021-MINSA, vigente desde el 4 de diciembre de 2021, “DOCUMENTO TÉCNICO VIGENTE” y que a la fecha de emisión del informe era de obligatoria aplicación, por lo que se procedió a efectuarse la supervisión al Gobierno Regional de Lambayeque, por ser de cumplimiento para las entidades públicas el documento técnico aprobado con Resolución Ministerial Nro. 972-2020-MINSA vigente desde el 30 de noviembre de 2020.

Que, del resultado al INFORME N° 000238-2022-SERVIR-GDSRH, se menciona que: “(...) En el caso en particular, de la reunión de manera virtual, a través de la plataforma Zoom, así como de la documentación remitida por la Entidad, se puede advertir que en la fecha de realizada la supervisión, la Entidad contaba con su Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo; este plan se realizó bajo los lineamientos exigidos en la Resolución Ministerial Nro. 448-2020-MINSA, sin tener en cuenta que el mismo había sido modificado a través de la Resolución Ministerial Nro. 972-2020-MINSA, por lo que, señaló a la Gerencia que estaba realizando las acciones necesarias para realizar la adecuación de su plan.” “Consecuentemente, la Entidad deberá acreditar haber cumplido con la obligación de adecuación de su Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, teniendo en consideración las disposiciones contenidas en el DOCUMENTO TÉCNICO VIGENTE (Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021).” “Sobre el particular, a el equipo supervisor para evidenciar el cumplimiento o no de los lineamientos durante la supervisión, se ha podido evidenciar que, en la fecha de la supervisión, la Entidad venía cumpliendo con las acciones relacionadas a los lineamientos: la (i) Limpieza y desinfección de los centros de trabajo, (ii) Evaluación de la condición de salud del trabajador previo al regreso o reincorporación al centro de trabajo, (iii) Lavado y Desinfección de manos obligatorio, (iv) Sensibilización de la Prevención del Contagio en el centro de trabajo, (v) Medidas preventivas de aplicación colectiva, y (vi) Medidas de protección personal, (vii) Vigilancia de la salud del trabajador, la Entidad manifestó haber implementado medidas de salud mental. Lo mismo que posteriormente fue acreditado por la Entidad con los registros fotográficos y evidencias de sensibilización a los trabajadores en relación a la prevención contra el COVID-19.” “Es pertinente señalar que este DOCUMENTO TÉCNICO VIGENTE (Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021), contiene importantes actualizaciones y modificaciones a los lineamientos contenidos en la ya derogada Resolución Ministerial 972-2020-MINSA, motivo por el cual es necesario que las entidades públicas orienten sus acciones a su cumplimiento.” “En consecuencia, corresponde que la Entidad acredite el cumplimiento de las disposiciones contenidas en el cuadro detallado líneas arriba, debiendo remitir cierta información que permita evidenciar su cumplimiento.” “Sobre el particular, se deja constancia que la Entidad remitió de manera parcial la información solicitada por la Gerencia a través correo electrónico, dentro del plazo otorgado por la Gerencia (numeral 2.3 del presente informe).”

Que, mediante INFORME N° 000238-2022-SERVIR-GDSRH en el numeral VI de acciones a Seguir, señalaron: “Se otorga a la Entidad el plazo de diez (10) días hábiles para informar a este Despacho, el estado de la implementación de las siguientes acciones: 6.1 Remitir el Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, adecuado, conforme las disposiciones vigentes contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321- MINSA/DGIESP-2021 y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.1 del referido documento técnico. 6.2 Elaborar un informe que detalle el cumplimiento de los “siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos”, que dispone el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021; para lo cual debe remitir como anexo adjunto la “IV. LISTA DE CHEQUEOS-COVID-19” contenida en el Anexo Nro. 6 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021, debiendo detallar el cumplimiento o no de cada acción.”

Que, con Oficio N° 001064-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 08 de abril de 2022 remitido a la Secretaria Técnica del PAD señala que la entidad no habría cumplido con brindar a SERVIR sobre la información



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

solicitada respecto a la implementación de las acciones a seguir contenidas en los numerales 6.1 y 6.2 del Informe Nro. 000000238-2022-SERVIRGDSRH, generaría responsabilidad en los funcionarios y/o servidores que tienen a su cargo la atención del requerimiento cursado.

Que, por tal motivo, habiéndose evaluado los argumentos y medios probatorios obrantes en el expediente administrativo disciplinario, en relación a las condiciones para establecer la posible sanción que correspondería imponer al servidor investigado, Juan Manuel Mechan Vega, en su condición de Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, por la presunta falta administrativa y ante la existencia de indicios suficientes, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Lambayeque, recomendó la apertura del procedimiento administrativo disciplinario; ya que, era el encargado de hacer llegar la información requerida dentro del plazo establecido.

Que, bajo dicho tenor, se le imputa al servidor investigado la falta disciplinaria prevista en el literal q) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en concordancia con el numeral 6 de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, el cual prescribe: "6. Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública."

Que, en cuanto a la falta administrativa disciplinaria imputada a Juan Manuel Mechan Vega constituye una materialización a la observancia del Principio de Legalidad en la Administración Pública que todo servidor debe tener en el marco de su relación laboral con la Entidad, lo que implica que el servidor realice todas las acciones que sean necesarias para cumplir sus labores de manera adecuada, por ello, con el sometimiento a tal principio rector de la Administración Pública en todas las labores que deriven de su cargo, estas van a contribuir a la conclusión de los objetivos de la entidad. Dicha falta disciplinaria ha sido evaluada desde el momento en que trasgredió dicha norma, ya que, el servidor debió respetar el plazo establecido para presentar la información solicitada.

Que, con oficio N° 000726-2022-SERVIR-GDSRH que contenía el INFORME N° 000238-2022-SERVIRGDSRH, según el MEMORANDO N° 000063-2023-GR.LAMB/OERH [4178178-5] fue notificado por mesa de partes virtual el 22 de marzo de 2022, mediante SISGEDO 4159294-0, es decir, que a partir del día siguiente (23 de marzo de 2022) el servidor investigado tenía plazo para remitir la información solicitada, esto es, hasta el seis (06) de abril de 2022, tenía plazo.

Que, por oficio N° 000482-2022-GR.LAMB/OERH [4168963 – 3] de fecha 11 de abril de 2022, el servidor investigado Juan Manuel Mechan Vega emite informe de resultados de supervisión remitido al Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos - SERVIR, Cristian Collins León Vilela, teniendo tres días de retraso.

## II. SOBRE LA IDENTIFICACIÓN DE LA PRESUNTA FALTA ADMINISTRATIVA IMPUTADA, ASÍ COMO DE LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de la evaluación a la documentación relacionada con la presunta comisión de falta administrativa en el expediente administrativo disciplinario objeto de análisis; se tiene lo siguiente:

Que, los hechos que configurarían la presunta falta administrativa se desprenden de lo informado en el OFICIO N° 000726-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 21 de marzo de 2022, donde el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos - SERVIR, notifica al servidor investigado, Juan Manuel Mechan Vega en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, el Informe N° 000238-2022-SERVIRGDSRH de fecha 21 de marzo de 2022, para su atención y acciones correspondientes.

Que, de lo antes mencionado, el Informe N° 000238-2022-SERVIR-GDSRH concluye que: "(...) 5.1 Que, en la fecha de realizada la supervisión, la Entidad contaba con un Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, conforme los lineamientos exigidos en la Resolución Ministerial Nro. 448-2020-MINSA, pese a que había sido modificado a través de la Resolución Ministerial Nro.



**RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]**

972-2020-MINSA, el cual ya se encontraba vigente al momento de la supervisión. 5.2 Que, dadas las actualizaciones normativas, la Entidad debe acreditar haber realizado la adecuación de su Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, conforme las disposiciones vigentes contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321- MINSA/DGIESP-2021 y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.1 del referido documento técnico. 5.3 Que, en la fecha de realizada la supervisión, la Entidad cumplía con realizar acciones relacionadas al cumplimiento de siete (7) lineamientos exigidos en la Resolución Ministerial 972-2020-MINSA que se encontraba vigente al momento de la supervisión. 5.4 Que, teniendo en consideración la normativa vigente, la Entidad debe acreditar cumplir con las “siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos”, en cumplimiento del numeral 6.2 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021. 5.5 La Entidad dio respuesta a la información solicitada por la Gerencia, dentro del plazo otorgado, conforme a lo señalado en el numeral 4.2.3 del presente documento.(...)”

Que, ahora bien en el numeral VI. Acciones a Seguir, señalaron: “Se otorga a la Entidad el plazo de diez (10) días hábiles para informar a este Despacho, el estado de la implementación de las siguientes acciones: 6.1 Remitir el Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, adecuado, conforme las disposiciones vigentes contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021 y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.1 del referido documento técnico. 6.2 Elaborar un informe que detalle el cumplimiento de los “siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos”, que dispone el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa Nro. 321- MINSA/DGIESP-2021; para lo cual debe remitir como anexo adjunto la “IV. LISTA DE CHEQUEOS-COVID-19” contenida en el Anexo Nro. 6 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021, debiendo detallar el cumplimiento o no de cada acción.”

Que, de acuerdo al oficio N° 001064-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 08 de abril de 2022, en el cual Cristian Collins León Vilela, Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos- SERVIR, remite a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Lambayeque, oficio sobre seguimiento a la implementación de medidas correctivas y/o recomendaciones de las acciones de supervisión en el marco del artículo 13° del Decreto Legislativo N°. 1023, mencionando que:

Sobre el particular, a la fecha la Entidad no ha brindado a SERVIR información que acredite haber cumplido con las acciones a seguir señaladas en los numerales 6.1 y 6.2 del Informe Nro. 000000238-2022-SERVIR-GDSRH, que se cita a continuación:	
<b>Acción a Seguir (Numeral 6.1)</b> "Remitir el Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo, adecuado, conforme las disposiciones vigentes contenidas en la Directiva Administrativa Nro. 321- MINSA/DGIESP-2021 y en cumplimiento de lo dispuesto en el numeral 6.1 del referido documento técnico."	<b>No Cumple:</b> La Entidad no presentó información.
<b>Acción a Seguir (Numeral 6.2)</b>	<b>No Cumple:</b> La Entidad no presentó información.
"Elaborar un informe que detalle el cumplimiento de los "siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos", que dispone el numeral 6.2 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021; para lo cual debe remitir como anexo adjunto la "IV. LISTA DE CHEQUEOS-COVID-19" contenida en el Anexo Nro. 6 de la Directiva Administrativa Nro. 321-MINSA/DGIESP-2021, debiendo detallar el cumplimiento o no de cada acción"	

Que, en la parte final, señala que: "(...) ante el incumplimiento por parte de vuestra entidad, en la



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

implementación de las acciones a seguir contenidas en los numerales 6.1 y 6.2 del Informe N° 000000238-2022-SERVIRGDSRH, situación que generaría responsabilidad en los funcionarios y/o servidores que tienen a su cargo la atención del requerimiento cursado por este ente rector, esta Gerencia pone en conocimiento de su despacho los documentos de la referencia a) y b), para que valore su competencia y, de ser el caso, adopte las acciones para el deslinde de responsabilidades que correspondan.”

Que, mediante OFICIO N° 000109-2022-GR.LAMB/STPAD [4178178-1] de fecha 12 de abril de 2022, el Secretario Técnico del PAD, Lito Rooswell Becerra Angulo pone en conocimiento al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Oficio N.º 1064-2022-SERVIR-GDSRH (Oficio en la que se precisa los hechos suscitados de una presunta falta administrativa disciplinaria) y, mediante el cual se solicita al servidor investigado en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, un informe detallado y documentado respecto al referido oficio que contiene además el Oficio N°726-2022-SERVIR-GDSRH y el Informe N°238-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 21 de marzo del 2022 respectivamente.

Que, de acuerdo al Oficio N° 000519-2022-GR.LAMB/OERH [4178178-2] de fecha 19 de abril de 2022, el servidor investigado, Juan Manuel Mechan Vega, responde a lo solicitado mencionando: “1.- Con respecto a las disposiciones del Oficio N° 726-2022-SERVIR-GDSRH, la Entidad brindó atención con Oficio N° 000482-2022-GR.LAMB/OERH [4168963-3], expediente en SERVIR 2022-0012758, detallando todas las acciones realizadas en cumplimiento de los Numerales 6.1 y 6.2 de la Directiva Administrativa N°321-MINSA/DGIESP-2021. 2.- Así mismo, atendiendo a las acciones específicas del Oficio N°726-2022-SERVIR-GDSRH, el Presidente del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Sr. Kristian Segundo Polo Sánchez, ha convocado a una reunión extraordinaria, para aprobar el "Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo", la misma que se llevará a cabo el día viernes 22 de abril del presente año, a horas 10:00 a.m, en la Sala de reuniones de la Oficina de Administración de la Sede del Gobierno Regional Lambayeque (Reg. 4173427-1).”

Que, por Oficio N° 000036-2023-GR.LAMB/STPAD [4178178-3] de fecha 01 de marzo de 2023, la STPAD, solicita a la Jefa de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, Verónica Pinella Odar lo siguiente: “(...) 1. Fecha en que fue notificado el OFICIO N° 000726-2022-SERVIR-GDSRH a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos. 2. Asimismo, dar a conocer si la reunión Extraordinaria del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, para aprobar el “Plan para vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el trabajo”, fue llevada a cabo.”

Que, con Memorando N° 000063-2023-GR.LAMB/OERH [4178178 - 5] de fecha 08 de marzo de 2023, se da respuesta señalando: “1. Oficio N°000726-2022-SERVIR-GDSRH notificado por mesa de partes virtual el 22 de marzo de 2022. SISGEDO 4159294-0. 2. Acta N°001-2022-CSST de Sesión Extraordinaria de reunión del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Plan para la Vigilancia Prevención y Control del Covid19 en el Trabajo 2022. 4. Informe del cumplimiento de las "Siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiológicos" SISGEDO 4168963-1 y anexos.”

Que, por oficio N° 000066-2023-GR.LAMB/STPAD [4178178 - 6] de fecha 09 de marzo de 2023, la Secretaria Técnica solicita Informe Escalafonario a la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, del servidor investigado, Juan Manuel Mechan Vega y con MEMORANDO N° 000067-2023-GR.LAMB/OERH [4178178 - 7] de fecha 13 de marzo de 2023, remiten informe escalafonario del servidor investigado a la STPAD.

Que, según Informe Técnico N° 000016-2023-GR.LAMB/STPAD [4178178 - 8] de fecha 03 de abril de 2023 se emite Informe de Precalificación, recomendando la sanción de Suspensión sin Goce de Remuneración.

**La Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057:**



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

### Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario.

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

(...)

#### 1. q) Las demás que señale la ley

El referido dispositivo nos remite al Artículo 100° del Reglamento General de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil que a la letra dice: *“También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas prevista en en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”*

### Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

#### Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

(...)

#### 6. Responsabilidad.- Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Que, en consecuencia, el servidor Juan Manuel Mechan Vega en su actuación como Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos, se evidenciaría la presunta responsabilidad del mencionado servidor, por no ser responsable al momento de informar dentro del plazo de diez (10) días de Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos sobre lo solicitado en el Informe N.º 726-2022-SERVIR-GDSRH, de fecha 21 de marzo de 2022, respecto a remitir el Plan para vigilancia, prevención y control de COVID -19 en el trabajo, remitir el informe que detalla el cumplimiento de las “siete (7) disposiciones básicas mínimas de aplicación obligatoria por el empleador, basados en criterios técnicos y epidemiología”, anexando la “IV. Lista de chequeos – Covid 19”. En este sentido, la conducta desplegada por el servidor investigado se encontraría debidamente subsumida en la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, en vulneración al numeral 6 del Artículo 7° de la Ley N.º 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública.

### III. SOBRE LA DECLARACIÓN DE OFICIO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA

Que, resulta menester determinar si en el presente caso resulta aplicable la declaración de la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria; bajo los siguientes términos:

Que, la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como consecuencia que la autoridad administrativa deje de tener competencia para determinar responsabilidades administrativas; lo cual implica que al cumplirse el plazo de prescripción establecido por ley, se deba declarar prescrita la acción administrativa correspondiente;

Que, el Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en el Expediente N.º 00603-2010-PA/TC, señaló que la prescripción constituye un remedio ante la inacción, en este caso de la administración pública. Por su parte, a decir de AGUADO I CUDOLA, la prescripción representa un límite y, a su vez, una garantía frente a la atribución de potestades y facultades de la administración pública y al ejercicio de estas de manera unilateral hacia los ciudadanos. En ese sentido, a fin de asegurar esos límites y garantías es necesario que el sujeto que los aplica, la administración pública, no pueda disponer libremente de los



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

mismos. Así, entre dichas limitaciones se encuentra la prescripción, la cual toma como base la ausencia de una actividad administrativa eficaz durante un cierto tiempo. (Cfr. AGUADO I CUDOLA, Vincenc. Prescripción y caducidad en el ejercicio de potestades administrativas, Editorial Marcial Pons, Madrid, 1999, pp. 28-29);

Que, del mismo modo el Tribunal del Servicio Civil en virtud de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, estableció como precedente de observancia obligatoria -entre otros- lo dispuesto en su numeral 21, donde determinó que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, debiendo ser considerada como una regla sustantiva para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil; por lo que, para la determinación de los plazos de prescripción dentro del procedimiento disciplinario deben aplicarse las disposiciones vigentes al momento de la comisión de la falta disciplinaria;

Que, los procedimientos disciplinarios instaurados a partir del 14 de setiembre de 2014, por hechos ocurridos con anterioridad (hasta el 13 de setiembre de 2014), les son aplicables los plazos de prescripción previstos en el régimen laboral del servidor al momento en que se cometió la presunta infracción (aún si se tratase de hechos cometidos por servidores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057);

Que, en cuanto al plazo de prescripción vigente al momento de la presunta comisión de la infracción, el artículo 94° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento; donde, 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. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Que, el marco normativo de la Ley del Servicio Civil refiere que el inicio del cómputo de dichos plazos no depende en forma alguna de la toma de conocimiento por parte de alguna de las autoridades del PAD, pues recordemos que en el caso del plazo de prescripción de tres (3) años, su cómputo inicia desde la fecha de comisión de la falta, mientras que en el caso del plazo de prescripción de un (1) año, el cómputo inicia desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos.

Que, del mismo modo el artículo 97 del Reglamento de la Ley Servir, precisa que la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe en un (01) año calendario después de la toma de conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces hubiera respecto de la falta mediante un reporte o denuncia, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años.

Que, de acuerdo a la propia naturaleza de las acciones de la administración pública, la prescripción puede ser declarada de oficio o planteada por vía de defensa. En ese sentido, es de advertirse que el presente expediente será declarado la prescripción de oficio respecto al servidor Juan Manuel Mechan Vega, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85ª de la Ley N° 30057, a razón del plazo de prescripción indicado en la normativa estipulada en el artículo 94° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil. Toda vez que, el mencionado servidor ha formulado la prescripción así como la nulidad contra la Resolución Gerencial General Regional N.º 042-2023-GR.LAMB/GGR por defecto de notificación y otro, conforme se advierte en los actuados (corre a folio 85 al 102) respectivamente. Asimismo, adjunto los siguientes anexos: a) Memorando Múltiple N.º 086-2022-GR.LAMB/GGR 4156572-0 del 18.03.2022. b) Memorando Múltiple N.º 093-2022-GR.LAMB/GGR 4156572-4 del 23.03.2022. c) Memorando Múltiple N.º 327-2022-GR.LAMB/GGR 4156572-6.

Que, conforme a lo determinado en el precedente administrativo de observancia obligatoria de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vinculados con la institución de la prescripción; resulta traer a colación el plazo prescriptorio del procedimiento debe computarse desde que la oficina de



## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

Recursos Humanos toma conocimiento de los hechos.

Que, es de verse que la comisión de la falta administrativa disciplinaria fue conocida por la Oficina de Recursos Humanos mediante el Oficio N.º 109-2022-GR.LAMB/STPAD [4178178-1] de fecha 12 de abril de 2022 - según hoja de trámite - el Secretario Técnico del PAD, Lito Rooswell Becerra Angulo pone en conocimiento al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos el Oficio N.º 1064-2022-SERVIR-GDSRH (Oficio en la que se precisa los hechos suscitados de una presunta falta administrativa disciplinaria) y, mediante el cual se solicita al servidor investigado en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, un informe detallado y documentado respecto al referido oficio que contiene además el Oficio N°726-2022-SERVIR-GDSRH y el Informe N°238-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 21 de marzo del 2022 respectivamente; en consecuencia al 12 de abril de 2023 prescribió la potestad sancionadora de la entidad.

Que, es de observarse que mediante Informe Técnico N.º 00016-2023-GR.LAMB/STPAD [4178178-8] de fecha 03 de abril de 2023 recomienda instaurar el PAD contra el servidor Juan Manuel Mechan Vega. Con fecha 05 de abril de 2023 se emite la Resolución Gerencial General Regional N° 00042-2023-GR.LAMB/GGR [4178178-9] que resuelve abrir fase instructiva e iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Juan Manuel Mechan Vega en el cual recomienda la suspensión temporal sin goce de remuneraciones. No obstante es notificado al servidor con fecha 03 de mayo del 2023 conforme se advierte en la Notificación N.º 000293-2023-GR.LAMB/SG-DGD [4178178-10] de fecha 26 de abril de 2023, fecha en la que la potestad administrativa sancionadora habría prescrito.

Que, se advierte demora y retardo en el ejercicio de funciones, lo cual habría conllevado a la pérdida de la entidad de potestad disciplinaria, al haber operado el plazo de prescripción en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, derivado de posible omisión de funciones, razón por la que deberá efectuarse el deslinde de responsabilidades administrativas, debiéndose para ello derivar el presente expediente administrativo a la Oficina de Secretaría Técnica para que actúen conforme a su competencia. Es necesario señalar que, el Artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, con respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria, determina que: "(...) es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso (...) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia";

Que, de conformidad con la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el cual dispone en el numeral 10 lo siguiente: "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. Por lo tanto, 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".

### SE RESUELVE:

**ARTICULO 1o.- DECLARAR LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD SANCIONADORA DISCIPLINARIA** en contra el servidor JUAN MANUEL MECHAN VEGA, por los hechos imputados en la Resolución Gerencial General Regional N° 00042-2023-GR.LAMB/GGR, determinándose la prescripción de la potestad sancionadora por parte de la Administración establecido en el artículo 94° de la Ley N° 30057, conforme a los fundamentos expuestos en parte considerativa de la presente Resolución.

**ARTICULO 2o.- DERIVAR** los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Sede Central del Gobierno Regional Lambayeque, a efectos de determinar el deslinde





PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
SEDE CENTRAL  
GERENCIA GENERAL REGIONAL

## RESOLUCION GERENCIAL GENERAL REGIONAL N° 000092-2024-GR.LAMB/GGR [4178178 - 16]

de responsabilidades administrativas a que hubiere lugar, por haber operado la prescripción de la potestad sancionadora de la administración pública.

**ARTICULO 3o.- NOTIFICAR**, la presente Resolución al servidor Juan Manuel Mechan Vega en el domicilio señalado en su respectivo informe escalafonario.

**ARTICULO 4o.- DIFUNDIR** la presente Resolución a través del Portal Electrónico Institucional, [www.regionallambayeque.gob.pe](http://www.regionallambayeque.gob.pe), en cumplimiento a lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública; y, el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

### REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

Firmado digitalmente  
RANJIRO ROBERTO NAKANO OSORES  
GERENTE GENERAL REGIONAL  
Fecha y hora de proceso: 23/04/2024 - 18:41:11

*Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>*