REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

N°396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

VISTO;

El Informe N° 110-2020-MTC/21.ORH de fecha 24 de noviembre de 2020, el Informe N° 141-2020-MTC/21.ORH-STPAD de fecha 18 de noviembre de 2020, la Carta N° 05-2020-LABM de fecha 09 de octubre de 2020 por la cual se interpone un recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 020-2020-MTC/21.ORH de fecha 18 de setiembre de 2020, interpuesta por el servidor señor Luis Alberto Breña Maldonado;

CONSIDERANDO:

Que, con Informe N° 076-2018-MTC/21.OAJ de fecha **12 de abril de 2018**, la Oficina de Asesoría Jurídica se dirigió a la Oficina de Recursos Humanos, a efectos de que a través de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, realice las acciones dentro de su competencia para determinar la existencia o no de la presunta responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, quien en su calidad de Miembro Titular del Comité de Selección de la Licitación Pública N° 9-2017-MTC/21 para la ejecución de la Obra: "*Construcción del Puente Vehicular y Peatonal El Toro en la Carretera Vecinal al Centro Poblado El Toro, ubicado en el departamento de Arequipa*", habría cometido irregularidades en la conducción de dicho procedimiento de selección, hechos ocurridos durante la suscripción de las actas del **07 de marzo de 2018** y **26 de marzo de 2018**;

Que, mediante Informe N° 040-2018-MTC/21.ORH-ST de fecha 10 de mayo de 2018, la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó en virtud de indicios razonables, iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, quien en su calidad de Titular del Comité de Selección de la Licitación Pública N° 9-2017-MTC/21 para la ejecución de la Obra: "*Construcción del Puente Vehicular y Peatonal El Toro en la Carretera Vecinal al Centro Poblado El Toro, ubicado en el departamento de Arequipa*", habría cometido irregularidades en la conducción de dicho procedimiento de selección;

Con Memorándum N° 1211-2018-MTC/21.ORH, recepcionado por el servidor involucrado el 06 de agosto de 2018, el Órgano Instructor inició el procedimiento administrativo disciplinario al servidor involucrado;

Mediante la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 24-2019-MTC/21.ORH, debidamente notificada al servidor con fecha 01 de agosto de 2019, declaró la Nulidad de Oficio del procedimiento administrativo disciplinario iniciado con el Memorándum N° 1211-2018-MTC/21.ORH, retrotrayéndose lo actuado hasta la notificación del nuevo inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

N° 396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

En consecuencia, con el Memorándum N° 385-2020-MTC/21.GO, notificado el 12 de febrero de 2020 al servidor, se dio el nuevo inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el mismo que anexa el Informe de Precalificación N° 022-2020-MTC/21.ORH.ST-PAD. Acto administrativo ampliado con el Memorándum N° 436-2020-MTC/21.GO, notificado este último al servidor el 14 de febrero de 2020, acompañado del Informe de Precalificación N° 024-2020-MTC/21.ORH.ST-PAD ampliatorio;

Que, dentro del plazo de Ley el servidor presentó sus descargos, el día 02 de marzo de 2020, con la Carta N° 03-2020-LABM;

Que, el Órgano Instructor emitió el Informe Final del Órgano Instructor N° 057-2020-MTC/21.GO y se realizó el Informe Oral de fecha 21 de agosto de 2020 e informe complementario de fecha 25 de agosto de 2020 por parte del servidor;

Que, el Órgano Sancionador notificó la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos N° 020-2020-MTC/21.ORH con fecha 18 de setiembre de 2020 imponiendo la sanción de Amonestación Escrita al servidor investigado;

Que, dentro del plazo de ley, la Carta N° 05-2020-LABM de fecha 09 de octubre de 2020 fue interpuesta en vía de apelación por el servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, la cual ameritó la expedición del Informe N° 110-2020-MTC/21.ORH de fecha 24 de noviembre de 2020;

Que, al servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, con régimen laboral CAP, se le imputa el haber inobservado las siguientes normas de contratación pública:

- Ley de Contrataciones del Estado, aprobada por Ley N° 30225, modificado por el Decreto Legislativo N° 1341, en adelante "Ley":

Artículo 2.- Principios que rigen las contrataciones
(...)
Los principios sirven de criterio de interpretación para la aplicación de la presente Ley y Reglamento, de integración para solucionar sus vacíos y como parámetros para la actuación de quienes intervengan en dichas contrataciones:

a) Libertad de concurrencia. Las Entidades promueven el libre acceso y participación de proveedores en los procesos de contratación que realicen, debiendo evitarse exigencias y formalidades costosas e innecesarias. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que limiten o afecten la libre concurrencia de proveedores.

b) Igualdad de trato. Todos los proveedores deben disponer de las mismas oportunidades para formular sus ofertas, encontrándose prohibida la existencia de privilegios o ventajas y, en consecuencia, el

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

Nº 396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

trato discriminatorio manifiesto o encubierto. Este principio exige que no se traten de manera diferente situaciones que son similares y que situaciones diferentes no sean tratadas de manera idéntica siempre que ese trato cuente con una justificación objetiva y razonable, favoreciendo el desarrollo de una competencia efectiva.

c) (...)

d) (...)

e) Competencia. Los procesos de contratación incluyen disposiciones que permiten establecer condiciones de competencia efectiva y obtener la propuesta más ventajosa para satisfacer el interés público que subyace a la contratación. Se encuentra prohibida la adopción de prácticas que restrinjan o afecten la competencia.

f) Eficacia y Eficiencia. El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad, priorizando estos sobre la realización de formalidades no esenciales, garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos.

DIRECCIÓN EJECUTIVA MTC PROVIAS DESCENTRALIZADO

Artículo 9. Responsabilidades esenciales

9.1 Los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre de la Entidad, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en el artículo 2 de la presente Ley.

De corresponder la determinación de responsabilidad por las contrataciones, esta se realiza de acuerdo al régimen jurídico que vincule a las personas señaladas en el párrafo anterior con la Entidad, sin perjuicio de las responsabilidades civiles y penales que correspondan.

(...).

- Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 350-2015-EF, modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF, en adelante "Reglamento":

Artículo 39.- Subsanación de las ofertas

Durante el desarrollo de la admisión, precalificación, evaluación y calificación, el órgano encargado de las contrataciones o el comité de selección, según corresponda, puede solicitar a cualquier postor que subsane o corrija algún error material o formal de los documentos presentados, siempre que no alteren el contenido esencial de la oferta.

Son subsanables, entre otros errores materiales o formales, la no consignación de determinada información en formatos y declaraciones juradas, distintas a las que contienen el precio u oferta económica; los referidos a las fechas de emisión o denominaciones de las constancias o certificados emitidos por entidades públicas; falta de firma o foliatura; los referidos a certificaciones sobre cualidades, características o especificaciones de lo ofrecido, siempre que tales circunstancias existieran al momento de la presentación de la oferta y hubieren sido referenciadas en la oferta.

Las omisiones de los documentos que forman parte de la oferta pueden ser subsanados siempre que hayan sido emitidos por Entidad Pública o un privado ejerciendo función pública, con anterioridad a la fecha establecida para la presentación de ofertas tales como autorizaciones, permisos, títulos, constancias y/o certificaciones que acrediten estar inscrito o integrar un registro, y otros de naturaleza análoga.

En el documento que contiene el precio ofertado u oferta económica puede subsanarse la rúbrica y la foliación. En caso de divergencia entre el precio cotizado en números y letras, prevalece este último. En el sistema de contratación a precios unitarios cuando se advierta errores aritméticos, corresponde su corrección al Órgano encargado de las contrataciones o comité de selección, debiendo constar dicha rectificación en el acta respectiva.
(...)

Artículo 49.- Etapas
La Entidad debe utilizar la licitación pública para contratar bienes y obras. La licitación pública contempla las siguientes etapas: 1. Convocatoria. 2. Registro de participantes. 3. Formulación de consultas y observaciones. 4. Absolución de consultas y observaciones. 5. Integración de bases 6. Presentación de ofertas. 7. Evaluación de ofertas. 8. Calificación de ofertas. 9. Otorgamiento de la buena pro.
(...)

Artículo 53°.- Presentación de Ofertas
(...)
53.4. En la apertura del sobre que contiene la oferta, el comité de selección debe anunciar el nombre de cada participante y el precio de la misma; asimismo, verifica la presentación de los documentos requeridos en los numerales 1, 2, 3 y 5 del artículo 31°. De no cumplir con lo requerido, la oferta se considera no admitida. Esta información debe consignarse en el acta, con lo cual se da por finalizado el acto público. Después de abierto el sobre que contiene la oferta, el notario o juez de paz procederá a sellar y firmar cada hoja de los documentos de la oferta."

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

Nº 396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

Que, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, al servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, en su calidad de Titular del Comité de Selección de la Licitación Pública N° 09-2017-MTC/21, se le atribuye haber incurrido en responsabilidad administrativa disciplinaria, toda vez que durante su actuación en el referido procedimiento de selección habría transgredido la normatividad de contratación estatal antedicha, conforme a los siguientes puntos:

i. Los miembros del comité de selección en el Acta de Adjudicación de Buena Pro, habrían separado la Etapa de Presentación de ofertas en "*Admisibilidad de Propuestas Inicial*" y "*Admisibilidad de Propuestas Final*", cuando en el numeral 53.4 del artículo 53° del Reglamento de Contrataciones del Estado no se establece dicha separación, solo precisa que en la apertura de sobres que contiene la oferta, el Comité de Selección debe anunciar el nombre de cada participante y el precio de la misma; asimismo, debe verificar la presentación de los documentos requeridos en los numerales 1, 2, 3 y 5 del artículo 31° del citado Reglamento. De no cumplir con lo requerido, la oferta se considera no admitida;

Que, por lo cual estaríamos frente a un acto de ilegalidad manifiesta, hecho reprochable contenido en el artículo 261.1.9° del T.U.O. de la Ley N° 27444, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. En tal sentido, las sanciones del régimen disciplinario y el procedimiento de la Ley del Servicio Civil son aplicables por la comisión de las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y en otras leyes, según el artículo 85°, inciso q), de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Lo cual es desarrollado en el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

DIRECCIÓN EJECUTIVA MTC PROVIAS DESCENTRALIZADO

ii. Asimismo, se observa que los miembros del comité no motivaron las razones por las cuales excluyeron al postor Joshua S.A.C., el cual consignó de manera errada la fecha de la oferta económica, supuesto que resultaría totalmente subsanable de acuerdo con el artículo 39° del Reglamento de la Ley de Contrataciones (vigente al momento de los hechos); hecho que no afectaba la propuesta presentada, más aún cuando el Tribunal del OSCE se ha pronunciado al respecto en casos similares (errores materiales de diversos tipos que no afectan la propuesta económica);

Que, lo anterior se torna relevante cuando no se aplica el mismo criterio de rigurosidad frente a otros postores, en especial el postor 10°, a pesar que presentaba evidentes errores aritméticos y de redacción que hacían inconsistente la información de sus cuadros resumen para acreditar su experiencia en obras similares. Por lo que, el postor ganador 10° no fue sujeto de un equitativo ni igualitario afán fiscalizador que el aplicado a la mayoría de los demás postores en la etapa de Presentación de Ofertas, a pesar que este era un aspecto relevante para otorgar la Buena Pro, al presentar cuadros detallando los contratos y/o experiencia en obras similares, con evidentes inconsistencias en la adición de los montos y/o de digitación en la data ofrecida para

cumplir con la calificación, por lo que debieron ser observados, independientemente de su eventual subsanación;

Que, en virtud del Principio de Transparencia, las Entidades deben proporcionar información clara y coherente con el fin de que todas las etapas de la contratación sean comprendidas por los proveedores, garantizando la libertad de concurrencia, y se desarrolle bajo condiciones de igualdad de trato, objetividad e imparcialidad; mientras que, de conformidad con el Principio de Publicidad, el proceso de contratación debe ser objeto de publicidad y difusión con la finalidad de promover la libre concurrencia y competencia efectiva, facilitando la supervisión y el control de las contrataciones;

Que, en tal sentido, dichos principios son de aplicación transversal a toda contratación pública, incluyendo a aquella que se enmarque en los regímenes legales de contratación de carácter especial, siendo responsabilidad de la Entidad adoptar las medidas necesarias a efectos de dotar de difusión a dichas contrataciones y del comité de selección el ponerlas en ejecución. Por ello, de acuerdo con lo señalado en el artículo 9° de la Ley N° 30225, Ley de Contrataciones del Estado (norma aplicable al momento de los hechos), los órganos encargados de los procesos de contratación se encuentran llamados a observar el cumplimiento de los principios que contempla la Ley de Contrataciones del Estado. Por tanto, resulta de plena aplicación al presente caso lo dispuesto por la Resolución N° 1394-2018-TCE-S4, en el sentido que la motivación también se encuentra implícita en el principio de Transparencia, lo que supone, entre otras cosas, que la actuación de la administración da cuenta tanto de los hechos que sirven de base a su evaluación, así como de la interpretación de las normas o el razonamiento realizado por el funcionario o colegiado en cada una de sus decisiones[1];

Que, por ello, los hechos descritos son cuestionados a través del artículo 261.1.4° del T.U.O. de la Ley N° 27444, el cual proscribe la falta de motivación en los asuntos sometidos a la decisión pública; constituyendo una falta administrativa disciplinaria según refiere el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 y el inciso j) del artículo 98.2° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Lo cual es desarrollado en el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Con Carta N° 03-2020-LABM de fecha 02 de marzo de 2020, el servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, presentó sus descargos; seguidamente después de ser notificado con la Resolución de la Oficina

---

[1] Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 350-2015-EF, modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF.
"25.3. Los acuerdos que adopte el comité de selección y los votos discrepantes, con su respectiva fundamentación, constan en actas que deben ser suscritas por estos, que se incorporan al expediente de contratación. A solicitud del miembro respectivo, si en la fundamentación de su voto este ha hecho uso de material documental, el mismo deberá quedar incorporado en el expediente de contratación.". (el subrayado es nuestro).

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

Nº 396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

de Recursos Humanos Nº 020-2020-MTC/21.ORH de fecha 18 de setiembre de 2020, presentó la Carta Nº 05-2020-LABM de fecha 09 de octubre de 2020 en vía de apelación;

De la Apelación del Servidor Procesado

Que, el servidor sr. Luis Alberto Breña Maldonado, presentó su escrito de apelación en los términos siguientes:

"(...)
De la solicitud de APELACIÓN por prescripción. –
Mediante documento de la referencia b) el Tribunal del Servicio Civil, señala lo siguiente:

En lo que respecta al plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el artículo 94º de la Ley establece textualmente lo siguiente: "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 su parte, el artículo 97º del Reglamento precisa que: "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.

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 al artículo 94º de la Ley y el artículo 97º del Reglamento, las entidades cuentan con un (1) año para iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un servidor si es que los hechos calificados como falta fueran conocidos por la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

Asimismo, este Tribunal del Servicio Civil señala sobre la prescripción: Al respecto, el artículo 94º de la Ley establece que "(...) La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año". En esa

misma línea, el último párrafo del artículo 106º del Reglamento señala que, "entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario". El numeral 10.2 de la Directiva, por su parte, precisa que, "conforme a lo señalado en el artículo en el artículo 94º 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".

Es así que, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario a un servidor, las entidades cuentan con un (1) año para imponer la sanción respectiva o disponer el archivamiento del procedimiento, de lo contrario operará la prescripción y establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, Que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

Asimismo, mediante documento de la referencia b), SERVIR señala que el marco normativo de 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 (3 años) o la fecha que tomó conocimiento la autoridad (1 año) y el inicio del procedimiento disciplinario; el segundo, se refiere a la prescripción del procedimiento, es decir, que no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y la emisión del acto de sanción.

Por lo arriba expuesto, y estando dentro del plazo otorgado, considerando que la prescripción ganada se alega por el interesado y corresponde a la administración resolverla sin abrir prueba, sin formar incidente o pedir otro acto de instrucción que la mera constatación de los plazos vencidos, solicito la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario precitado, considerando:

i) Que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos el 12-4-2018 por lo cual la prescripción ocurrió 01 año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, es decir el 12-4-2019.

ii)Que el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrió el 06-08-2018 por lo cual la prescripción ocurrió un (01) año calendario después sin la emisión del acto de sanción, es decir el 06-08-2019. Habiendo sido notificada la resolución de sanción recién el 18-9-2020.".(sic);

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

Nº 396 - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

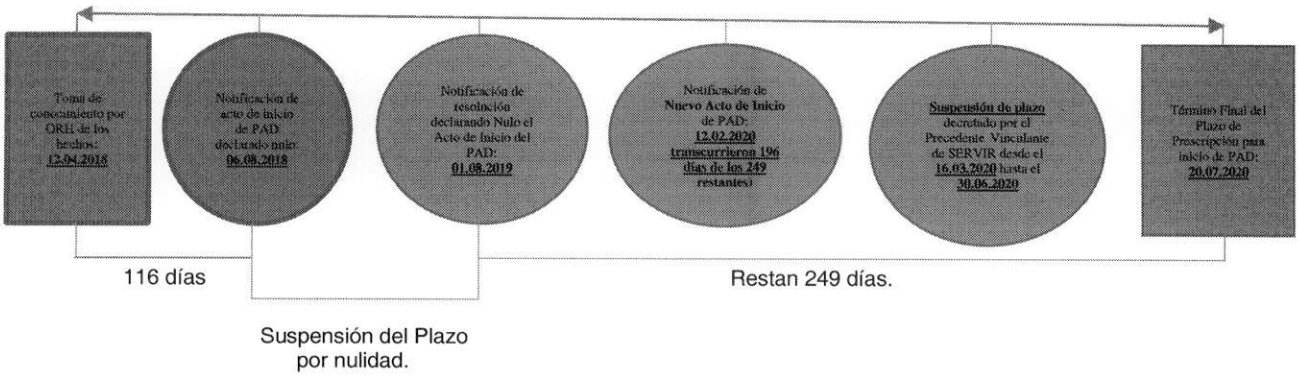
Que, el Órgano Sancionador de Primera Instancia emitió la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 020-2020-MTC/21.ORH de fecha 18 de setiembre de 2020, de acuerdo a las siguientes consideraciones cronológicas que, para el computo del transcurso del plazo prescriptorio de la acción administrativa disciplinaria se deberá tener en cuenta atendiendo a los dos hechos de la realidad que afectaron el transcurso del plazo en cuestión:

1. La declaración de nulidad de oficio contenida en la Resolución de la Oficina de Recursos Humanos Nº 24-2019-MTC/21.ORH, debidamente notificada al servidor con fecha **01 de agosto de 2019**, por la cual se suspendió el transcurso del plazo de prescripción desde la fecha de notificación del acto que adolecía de nulidad hasta la notificación de la resolución de nulidad de oficio antedicha;

2. El Precedente Vinculante contenido en la **Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC de fecha 30 de mayo de 2020**, el mismo que declaró la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil durante el Estado de Emergencia Nacional, suspensión que abarca desde el 16 de marzo de 2020 hasta el 30 de junio de 2020;

DIRECCIÓN EJECUTIVA MTC PROVIAS DESCENTRALIZADO

Por lo que, para realizar un correcto computo del plazo transcurrido debemos considerar el siguiente cuadro cronológico:



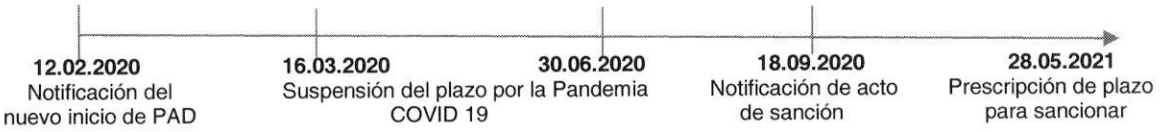
- El acto de inicio notificado el 06 de agosto de 2018 fue declarado nulo, no surtiendo mayor efecto más que señalar el término inicial de la suspensión del plazo de prescripción por la nulidad de oficio.
- Entre el 01 agosto de 2019 y el 12 de febrero de 2020 hay 196 días de los 249 restantes.
- Entre el 01 de agosto de 2019 y el 16 de marzo de 2020 hay 229 días de los 249 restantes, lo que da un saldo de 20 días para la prescripción, la cual deberá computarse desde el 30.06.2020, fecha en que cesaron los efectos de la suspensión de los plazos de prescripción por la pandemia COVID-19.

Todo lo anterior se sustenta en la posición adoptada por SERVIR, contenida en el Informe Técnico N° 1540-2018-SERVIR/GPGSC:

> *"2.13. Siendo ello así, en caso se declare la nulidad de un acto administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario, se deberá reanudar el cómputo del plazo de prescripción desde el día siguiente en que se notificó la resolución que declara la nulidad.*
> *(...)*
> *III. Conclusiones*
> *(...)*
> *3.4 En el caso que la autoridad competente declare la nulidad de un acto administrativo en el procedimiento administrativo disciplinario, el cómputo del plazo de prescripción deberá reanudarse desde el día siguiente en que se notificó la resolución que declara la nulidad."*

De lo expuesto, el término final del plazo de prescripción sería el día **20 de Julio de 2020**. Por tanto, siendo que el inicio del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se dio con la debida antelación (**12 de febrero de 2020**), el argumento de defensa referido a la prescripción del plazo de inicio del referido procedimiento resulta sin sustento en los hechos;

Con respecto a la oportuna emisión del acto de sanción se deberá tener en cuenta la siguiente línea de tiempo:



- Entre el 12 de febrero de 2020 y el 16 de marzo de 2020 han transcurrido 33 días del plazo de 365 días, restando 332 días para la prescripción del acto de sanción.
- Entre el 30 de junio de 2020 y el 18 de setiembre de 2020 han transcurrido 80 días de los 332 días restantes.
- El plazo para prescripción del acto de sanción concluía el 28 de mayo de 2021.

Que, de lo expuesto, el término final del plazo de prescripción para el acto de sanción sería el día **28 de mayo de 2021**. Por tanto, siendo que el acto de sanción del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se dio con la debida antelación (**18 de setiembre de 2020**), el argumento de defensa referido a la prescripción del acto de sanción resulta sin sustento en los hechos;

Que, Con respecto a la presunta prescripción del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, esta pretensión deviene en infundada;

REPÚBLICA DEL PERÚ

Resolución Directoral

N° - 2020-MTC/21

Lima, 21 DIC. 2020

Que, con respecto a la presunta prescripción del acto de sanción, esta pretensión deviene en infundada;

Por tanto, conforme a lo desarrollado en este extremo, podemos afirmar que el servidor involucrado **NO ha logrado acreditar la prescripción ya sea del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario o la prescripción del acto de sanción**;

De conformidad con el Informe N° 141-2020-MTC/21.ORH-STPAD; y de acuerdo con lo señalado por los artículos 95° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, articulados que regulan la segunda instancia administrativo-disciplinaria en materia de amonestación escrita, por lo que la Dirección Ejecutiva de Provias Descentralizado actuando en ejercicio de sus competencias y atribuciones estipuladas en la normativa de la materia;

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación contenido en la Carta N° 05-2020-LABM de fecha 09 de octubre de 2020, interpuesto contra la Resolución Jefatural N° 020-2020-MTC/21.ORH de fecha 18 de setiembre de 2020 por el servidor señor **Luis Alberto Breña Maldonado**.

ARTÍCULO 2°.- Notificar la presente resolución al sr. **Luis Alberto Breña Maldonado**, y a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios para el conocimiento y fines que correspondan. Quedando agotada la vía administrativa.

Regístrese y comuníquese;

J. CARLOS EDUARDO REVILLA LOAYZA
Director Ejecutivo
PROVIAS DESCENTRALIZADO

Expediente N° 5474-2018