

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024

VISTOS:

El Informe Precalificación N° 156-2024-GHTZ-ST-PAD-PERPG-GR.MOQ de fecha 05 de febrero del 2024, emitido por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Regional Pasto Grande; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Proyecto Especial Regional Pasto Grande, es un organismo creado por D.S. N° 024-87-MIPE, como órgano desconcentrado del INADE, por D.S. N° 033-2003-VIVIENDA es transferido al Gobierno Regional de Moquegua, incorporándose a su estructura orgánica por Ordenanza Regional N° 004-2004-CR/GRM y a través de la R.E.R. N° 018-2005 de fecha 12 de Enero del 2005, se crea la Unidad Ejecutora 002 Proyecto Especial Regional Pasto Grande y mediante Art. 83-A del ROF del Gobierno Regional se le confiere autonomía económica, técnica, administrativa y financiera, dentro del Pliego del Gobierno Regional de Moquegua;


Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, entro en vigencia el régimen disciplinario y/o procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, debe tenerse en consideración que según el numeral 6.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, 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 conformidad con el artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en cuanto a la Prescripción señala lo siguiente: "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 su 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.* 97.2. *Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años calendario, computados desde que la entidad conoció de la comisión de la infracción.* 97.3. **La prescripción será declarada por el titular de la Entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente**";



Que, con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015 se aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la cual señala en el numeral 10.1 que 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 Oficina de Recursos

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024



Humanos (ORH) o quien haga sus veces o la Secretaria Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En ese último supuesto, la prescripción opera un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. Y cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad;



Que, podemos precisar que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendario, excepto cuando la Oficina de Recursos Humanos ha tomado conocimiento de la misma. En este último caso, si la Oficina de Recursos Humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta se aplicará al caso en evaluación el plazo de un (1) año a que hace referencia la Ley y el Reglamento General del SERVIR. Asimismo se debe de tener claro que de acuerdo a lo dispuesto en el Numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y según lo establecido en la Ley se deberán de seguir criterios a efectos de aperturar o no los procesos, teniendo en cuenta que en los casos que los PAD se hayan instaurado desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales (autoridades, etapas, formalidades, plazos de prescripción) previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento y por las reglas sustantivas (deberes, obligaciones, faltas, sanciones, etc.) aplicables al momento en que se cometieron los hechos;



De la fecha de la comisión de la falta:

Que, con Expediente N° 011-2017-SUNAFIL/IRE-MOQ señala en el Informe Final de Instrucción N° 012-2023-SUNAFIL/IRE-MOQ/SIAI-IF se le **imputo el incumplimiento de los convenios colectivos correspondientes a los años dos mil quince (clausula 10, clausula 11, clausula 12) y dos mil dieciséis (clausula 8, clausula 10 y clausula 12), afectándose al ex trabajador Marco Antonio Montenegro Cortez**, conducta considerada como una infracción grave en materia de relaciones laborales de conformidad a lo establecido en el numeral 4 del artículo 24 – del RLGIT, proponiéndose como posible sanción para la presente infracción la cantidad de tres Unidades Impositivas Tributarias (en adelante UITs) siendo el equivalente de la misma a la suma de S/. 12,150.00 (Doce mil ciento cincuenta con 00/100 SOLES).


Que, con Informe N° 058-2023-GRM/PERPG-OADM-EP el Especialista en Personal ha informado de las notificaciones que se encuentran en el sistema de casilla electrónica de SUNAFIL del Proyecto Especial Pasto Grande, siendo uno de ellos, Orden de Inspección 149 – SUNAFIL/IRE-MOQ por lo que se solicita se derive la presente a la Oficina de Asesoría Jurídica del PERPG.

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024



Que, con Informe N° 007-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ-AJ-CAPR el abogado de asuntos judiciales señala en fecha 07 de febrero de 2023 se toma conocimiento del informe de referencia 1 y 2 emitidos por el Área de personal, respecto al reinicio del procedimiento sancionador seguido con el expediente de referencia, conteniendo del referido expediente sancionador se tiene la imputación al PERPG sobre incumplimiento de obligaciones sociolaborales respecto al señor Marco Antonio Montenegro Cortez, así como incumplimiento a la labor inspectiva, en el sentido con el fin de poder asumir la defensa de la entidad, es necesario que el Área de Personal emita un Informe Técnico debidamente documentado respecto al mencionado trabajador, detallando si el PERPG ha cumplido o no con las obligaciones imputadas por SUNAFIL, por lo que se derivó el presente a la Oficina de Administración para su atención a través del área de Personal.



Que, mediante el Informe Técnico Legal N° 018-2023-GRM/PERPG-OADM-EP señala que de acuerdo al documento de la referencia, se puede corroborar que no hay indicios que se haya cumplido con pagar al señor Marco Antonio Montenegro Cortez, los beneficios otorgados por el convenio colectivo, de los años 2015 y 2016, vulnerándose así lo normado en el artículo 42 del Decreto Supremo N° 010-2013-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, por lo que se recomienda reiniciar el trámite con respecto a los pagos pendientes, por lo expuesto, el área de personal se deslinda de toda responsabilidad de la multa por omisión de pago de beneficios sociales, por lo que se deriva a la Oficina de Asesoría Jurídica.

Que, con Informe N° 084-2023-GRM/PERPG-OADM-EP se remitió la información respecto al Procedimiento Sancionador con Exp. N° 011-2017, seguido por SUNAFIL, del señor Marco Antonio Montenegro Cortez por la omisión del Pago de los beneficios otorgados por el convenio colectivo del año 2015 y 2016.

Que, por lo que con Informe N° 045-2023-GRM/PERPG-GG/OAJ-AJ-CAPR señala remitir el expediente, a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinario del PERPG Moquegua, a fin de que evalúe y vea la posible responsabilidad administrativa funcional.

Que, la Secretaria Técnica de las Autoridades Competentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario el cumplimiento de acuerdo a Ley, Reglamento y Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, con el fin de determinar la responsabilidades del servidor por incumplimiento de funciones de los convenios colectivos correspondientes a los años dos mil quince (clausula 10, clausula 11, clausula 12) y dos mil dieciséis (clausula 8, clausula 10 y clausula 12), afectándose al ex trabajador Marco Antonio Montenegro Cortez.

Que, el numeral 6.3 de la Directiva del Régimen Disciplinario establece que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha,

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024

se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil) y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el **Reglamento General**).

Que, asimismo, el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo 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. Asimismo, señala que entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Que, el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), precisa en su artículo 97° que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios 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; es decir, si la oficina de recursos humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General.

Que, el numeral 10.1 de la Directiva del Régimen Disciplinario, establece que el plazo de prescripción para el inicio de PAD operará a los tres (3) años de haberse cometido la falta; o, mientras no haya transcurrido dicho plazo, prescribirá un (1) año calendario después de que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento del mismo.




Que, Tribunal del Servicio Civil, en el precedente vinculante recaído en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016- SERVIR/TSC ha señalado: "Ahora, de acuerdo al Reglamento, el plazo de un (1) año podrá computarse siempre que el primer plazo de tres (3) años- 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.

Que, por su parte, 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

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024

responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un **procedimiento administrativo disciplinario**.



Que, en el presente caso se tiene que los presuntos hechos irregulares se cometieron en el año 2015 y 2016, a la cual ha tomado conocimiento la Oficina de Recursos Humanos en fecha 02 de febrero del 2023, y ha sido derivado con proveído a la oficina de Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios en fecha 17 de marzo del 2022, por parte de la Oficina de Administración para acciones correspondientes, por lo que el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General), precisa en su artículo 97° que el plazo de prescripción es de tres (3) años calendarios 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; es decir, si la oficina de recursos humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicará al caso en evaluación, el plazo de un (1) año a que hace referencia la LSC y su Reglamento General. Por lo que corresponde aplicar la figura prescriptora de tres años (3) calendario de cometida la presunta falta; por lo tanto, realizado el cómputo de los plazos prescriptorio, se tiene que la comisión de la falta ha sido cometido en el año 2015 y 2016 en la cual ha pasado más 3 años por lo que ha prescrito la acción de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, al respecto, la prescripción en materia administrativa es una figura legal que acarrea indefectiblemente la pérdida del "ius puniendi" del Estado, eliminando por lo tanto la posibilidad de que la autoridad administrativa pueda determinar la existencia de una conducta infractora y aplicar válidamente una sanción al responsable.

Que, para el caso en concreto, se tiene que la prescripción de la acción por parte de la entidad para el inicio y sanción del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el expediente 013-2023-ST-PAD, ha prescrito.

Que, estando a las consideraciones expuestas, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 276, su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley Orgánica de Gobiernos Regionales N° 27867 modificada y complementada por las leyes N° 27902, 28013, 28961, 28926, 28968 y 29053, Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y su reglamento aprobado mediante D.S. N° 040-2014-PCM;

SE RESUELVE:

N° : 0037 -2024-GG-PERPG/GR.MOQ

Fecha : 05 de febrero del 2024

ARTÍCULO PRIMERO : DECLARAR DE OFICIO LA PRESCRIPCIÓN de la acción administrativa sobre el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** respecto al EXPEDIENTE 013-2023-ST-PAD, en conocimiento de esta Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, por presunta negligencia en el desempeño de sus funciones; ello en razón de los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO : REMITIR copias de la presente, a la Oficina de Recursos Humanos para que disponga a través de la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Regional Pasto Grande para que se evalúe el deslinde de responsabilidades que correspondan, como consecuencia de la inacción administrativa que origino la prescripción declarada en el artículo precedente.

ARTÍCULO TERCERO : ENCARGUESE la custodia y recaudo del expediente administrativo que generó la presente Resolución a la Oficina de Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

ARTÍCULO CUARTO : REMITASE copia de la presente Resolución al despacho en la Gerencia General, órgano de Control Institucional, Oficina de Administración, Unidades de Personal y Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Proyecto Especial Regional Pasto Grande.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

ING. JAVIER ROMERO LUNA
GERENTE GENERAL