

Resolución de Gerencia General

N° : 024-2026-GG- PERPG/GR.MOQ

Fecha : 29 de enero del 2026

EL GERENTE GENERAL DEL PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE

VISTO: El Informe de Precalificación N° 001-2026-ST-PAD-PERPG/GR.MOQ de fecha 15 de enero del año 2026, emitido por el Secretario Técnico del PAD del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, en lo seguido en el Expediente N° 117-2024-ST-PAD, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, desarrolla el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley, aprobada por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, el ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de ésta, teniendo como finalidad que las entidades públicas del Estado alcanzan mayores niveles de eficacia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

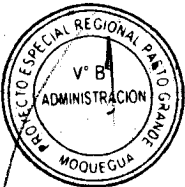
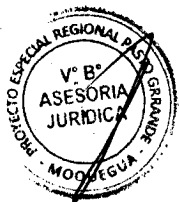
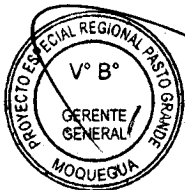
Que, las disposiciones sobre el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la Ley N° 30057, así como su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se encuentran vigentes desde el 14 de septiembre de 2014, de conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del citado Reglamento; cabe destacar que el Artículo IV del Título Preliminar, literal j) establece que 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 (...);

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión actualizada fue aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada en el diario Oficial “El Peruano” el 2016-06-26, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, con expediente administrativo s/n de fecha 14 de marzo del 2024, el señor Jesús Edgardo Aquinto Medina, solicita la revisión de la boleta de pago del suscrito, correspondiente al mes de enero del 2024, solo se me consideró 29 días laborados dándose como fecha de inicio de manera errada, señalando el 02 de enero del 2024 cuando lo correcto debe de ser desde el 01 de enero del 2024, disponiendo a su despacho con la finalidad que se proceda a la rectificación y al reintegro correspondiente;

Que, con expediente administrativo N° 01731438. Reg. 02534178 de fecha 05 de setiembre del 2024, el señor Jesús Edgardo Aquinto Medina, solicita de manera reiterativa el reintegro por día no considerado correspondiente al mes de enero del presente periodo, donde solo se le consideró 29 días laborados dándose como fecha de inicio de manera errada, señalando el día 02 de enero del 2024 cuando lo correcto debe de ser desde el 01 de enero del 2024 tal como lo señala el CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO ESPECÍFICO N° 006-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ, Cláusula Tercera: PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO "El presente Contrato tiene una vigencia, iniciando el 01 de enero del 2024 y concluirá indefectiblemente el 31 de enero del 2024";

Que, con expediente administrativo N° 01532102, Reg. 02599381 de fecha 22 de octubre del 2024, el señor Jesús Edgardo Aquinto Medina, solicita por segunda vez de manera reiterativa el reintegro por día no considerado correspondiente al mes de enero del presente periodo, donde solo se le consideró 29 días laborados dándose como fecha de inicio de manera errada, señalando el día 02 de enero del 2024 cuando lo correcto debe de ser desde el 01 de enero del 2024 tal como lo señala el CONTRATO DE TRABAJO SUJETO A MODALIDAD DE SERVICIO



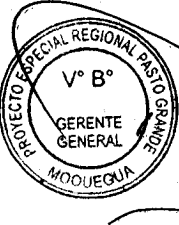
Resolución de Gerencia General

N° : 024-2026-GG- PERPG/GR.MOQ

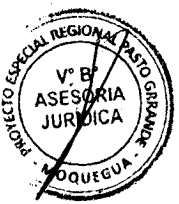
Fecha : 29 de enero del 2026

ESPECÍFICO N° 006-2024-G.G.PERPG/GR-MOQ, Cláusula Tercera: PLAZO DE VIGENCIA DEL CONTRATO "El presente Contrato tiene una vigencia, iniciando el 01 de enero del 2024 y concluirá indefectiblemente el 31 de enero del 2024";

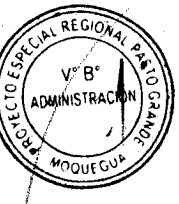
Que, con Informe N° 070-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI, de fecha 22 de abril del 2024, la Abogada de la Oficina de Asesoría Jurídica, Abg. Dina Mamani Inquilla, concluye que: "4.1. corresponde que a los servidores peticionantes se les considere como fecha de inicio de su vínculo laboral con el Proyecto Especial Regional Pasto Grande de acuerdo con su última contratación el 01 de enero del 2024, toda vez que vienen manteniendo vínculo laboral de forma continua e ininterrumpida desde su fecha de designación en sus respectivos puestos de trabajo ello en mérito al principio de primacía de la realidad. Asimismo, recomienda tenerse como fecha de ingreso de los servidores peticionantes el 01 de enero del 2024 ello con la finalidad de evitar futuras denuncias ante la Superintendencia de Fiscalización Laboral - SUNAFIL y/o procesos judiciales sobre lo peticionado y generar multas innecesarias y/o carga procesal";



Que, con Informe N° 08-2024-BBVQ-AAP/PERPG/GRM, de fecha 30 de octubre del 2024, el Abg. Brayan Belcher Vera Quispe, concluye que estando a lo expuesto en el presente informe y conforme lo expresado en la opinión legal con informe N° 070-2024-GRM/PERPG/OAJ/DMI por el área de asesoría jurídica del PERPG, se desprende que, sin perjuicio de la fecha de inicio establecido en los contratos modales, lo cierto es que los contratos ofrecidos con fecha 01 de enero del 2024, sufren todos los efectos legales hasta que no se declare la nulidad de aquellos contratos que se celebraron a los servidores a partir de la fecha en que se iniciaron las actividades laborales que fue el 02 de enero del 2024, y recomienda realizar el informe técnico del cálculo de reintegro remunerativo para el pago del día primero de enero del 2024, así como el cálculo de reintegro de beneficios laborales;



Que, con Informe N° 0012-2024-GRM/PERPG/OMCC, de fecha 13 de noviembre del 2024, el (e) de planillas C.P.C. Oscar M. Centeno Cori, efectúa el cálculo respectivo (reintegro de remuneración y beneficios sociales), menos los descuentos de ley que hubiera ha lugar;



Con Informe N° 10-2024-GRM/PERPG/DFMG/AAP, de fecha 06 de diciembre del año 2024, el Abg. David Fernando Mendoza Gutiérrez, en calidad de abogado del área de personal señala que se logró detectar la duplicidad de contratos de una misma persona, en este caso, del señor JESUS EDGARDO AQUINTO MEDINA, el cual hasta la fecha tiene dos (02) contratos de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico, la única diferencia está en la cláusula tercera de ambos, en el cual, en un contrato tiene vigencia iniciando el 02 de enero hasta el 31 de enero de 2024 y en el otro contrato tiene vigencia iniciando el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de enero de 2024. Por lo que, se debe identificar a los responsables de la elaboración de ambos contratos y no solicitar su nulidad del acto jurídico previstas en el artículo 219 del Código Civil, puesto que, ante la duplicidad de contratos laborales provoca el error al procedimiento de pago por concepto remunerativo y sus beneficios laborales del trabajador. Asimismo, se recomienda derivar el expediente a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios-STPAD;

Que, estando a lo expuesto en los antecedentes, antes de analizar el fondo del asunto, resulta conveniente evaluar si el plazo de prescripción establecido para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra vencido o no; esto, con la finalidad de determinar si corresponde el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario o declarar la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria;

Que, el presente acto obedece a que mediante Informe de Precalificación 001-2026-ST-PAD-PERPG/GR.MOQ de fecha 15 de enero del año 2026, el Secretario Técnico del PAD del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, en el procedimiento seguido en el Expediente PAD N° 117-2024-ST-PAD, hace de conocimiento que ha operado la prescripción de la acción administrativa en las investigaciones iniciadas en contra de los L.Q.R.R, en mérito al Informe N° 10-2024-GRM/PERPG/DFMG/AAP, de fecha 06 de diciembre del año 2024, suscrita por el Abg. David Fernando Mendoza Gutiérrez, en calidad de abogado del Área de Personal, donde pone en conocimiento del Área de Personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, que se ha evidenciado la duplicidad de contratos de una misma persona, en este caso, del señor JESUS EDGARDO AQUINTO MEDINA, el cual hasta la fecha tiene dos (02) contratos de trabajo sujeto a modalidad de servicio específico, la única diferencia está en la cláusula tercera de ambos, en el cual, en un contrato tiene vigencia iniciando el 02 de enero hasta el 31 de enero de 2024 y en el otro contrato tiene vigencia iniciando el 01 de enero de 2024 hasta el 31 de enero de 2024;

Resolución de Gerencia General

N° : 024-2026-GG- PERPG/GR.MOQ

Fecha : 29 de enero del 2026

Que, en mérito a que la facultad de la administración ha prescrito, el Secretario Técnico del PAD recomienda emitir el Acto Resolutivo de prescripción de la potestad sancionadora para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario; con la finalidad de cumplir con lo dispuesto en el numeral 97.3 del artículo 97° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 10° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil";

Que, conforme lo indicado puntos precedentes, del expediente PAD materia de análisis, se observa que el Informe N° 10-2024-GRM/PERPG/DFMG/AAP, de fecha 06 de diciembre del año 2024, suscrita por el Abg. David Fernando Mendoza Gutiérrez, fue puesta en conocimiento del Área de Personal del Proyecto Especial Regional Pasto Grande, conforme se evidencia del sello de recepción del trámite documentario, siendo recepcionada el **06 de diciembre del año 2024**;

Que, el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, prescribe que: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo. Además, en su artículo 94° señala: ***"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"***;

Que, por su parte el artículo 97° de Reglamento General de la ley del Servicio Civil, señala en su numeral 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 periodo, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, 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;

Que, además la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (Versión actualizada), señala en su numeral 10.1 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 quine haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la mismas. 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 tres (3) años;

Que, corresponde entonces advertir que la toma de conocimiento del Informe N° 10-2024-GRM/PERPG/DFMG/AAP, por parte del Área de Personal, fue el **06 de diciembre del año 2024**; situación que, dado el tiempo transcurrido de más de un (01) año desde su toma de conocimiento, hace concluir que, a la evaluación del presente expediente, la facultad de la administración para continuar con las investigaciones a fenecido. Para ello, ejemplificaremos a través de un cuadro las fechas relevantes que evidenciarían la prescripción de la potestad disciplinaria respecto de la competencia para continuar con las investigaciones y emitir el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario:

GRAFICO 01



Toma de conocimiento de ORH

Operó la Prescripción

06.12.2024

06.12.2025

Resolución de Gerencia General

Nº : 024-2026-GG- PERPG/GR.MOQ

Fecha : 29 de enero del 2026

Que, en lo visualizado, se determina que la prescripción para el inicio del PAD efectivamente habría operado el **06 de diciembre del año 2025**; por lo que el expediente 117-2024-ST-PAD se encontraría prescrito, siendo esta la fecha en la que **se cumplió el plazo de un (01) año calendario desde la toma de conocimiento del Área de Personal del PERPG**;

Que, en ese sentido, habiéndose constatado que el plazo para continuar con las investigaciones seguidas en el presente expediente administrativo disciplinario, superó el máximo legal establecido para continuar las investigaciones e iniciar procedimiento administrativo disciplinario, corresponde declarar de oficio la prescripción, conforme a las normas citadas en líneas precedentes;

Que, sin perjuicio de lo expuesto, cabe agregar que la sobrevenida prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se debería en el presente caso a la falta de impulso e inacción de los servidores a cargo del procedimiento, es decir del Secretario Técnico del PAD que tramitó el procedimiento Administrativo Disciplinario investigado; motivo por el cual, corresponde disponerse el respectivo deslinde de responsabilidades; debiendo una vez firme el presente acto, remitirse los actuados a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, a efectos de que proceda conforme a sus atribuciones, de conformidad con el numeral 252.3 del artículo 252° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que, de conformidad con lo establecido en el inciso j) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, concordado con el numeral 97.3 del artículo 97° del citado Reglamento General, el numeral 10 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC y la Resolución Ejecutiva Regional N° 092-2024-GR/MOQ;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: DECLARAR DE OFICIO la PRESCRIPCIÓN de la ACCIÓN para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en relación a los hechos materia del **EXPEDIENTE PAD N° 117-2024-ST**.

ARTICULO SEGUNDO: DECLARAR la CONCLUSIÓN del PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contenido en el **EXPEDIENTE PAD N° 117-2024-ST**, **DISPONIÉNDOSE el ARCHIVO** del mismo, una vez quede firme la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: DISPONER la remisión de los actuados a la Secretaría 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 originó la prescripción declarada en el artículo primero.

ARTICULO CUARTO: REMITASE copia a la Oficina de Administración, Oficina de Asesoría Jurídica, Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, Secretaría Técnica del PAD.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.




GOBIERNO REGIONAL MOQUEGUA
PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE
ING. FRANZ DIEGO FLORES FLORES
GERENTE GENERAL