

## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 000256-2026-MPC-GM [265302.002]

Contumaza, 18 de Junio del 2026

**VISTO:** El INFORME PRECALIFICACION N° 000011-2026-MPC-OGA-UFGRH-STPAD [265302.001], de fecha 17 de junio de 2026; y demás actuados; y,

### **AUTORIDAD COMPETENTE PARA DECLARAR LA PRESCRIPCIÓN:**

El artículo 97.3 del Reglamento de la Ley N° 30057 indica: “La prescripción será declara por el titular de la entidad de oficio o a pedido de parte” sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente”. Razón por la cual este pedido se presenta a su despacho.

### **MARCO NORMATIVO APLICABLE:**

**El artículo 94 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – establece:**

“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”.

**El artículo 97.1 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – indica:**

“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 cometido 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 en (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior”.

### **ANTECEDENTES:**

Mediante Carta N° 077-2022-MPC/RR.HH., de fecha 15 de diciembre de 2022, la Entidad notificó al servidor la carta de agradecimiento y extinción del vínculo laboral, concluyendo su periodo bajo el régimen de contratación CAS.

Mediante Expediente N° 4648 de fecha 20 de diciembre de 2022, el ex servidor presentó un escrito solicitando que se deje sin efecto la referida carta de cese, alegando la desnaturalización de su contrato laboral y el principio de primacía de la realidad.

Mediante Memorándum N° 0152-2023/MPC-OGAJ., de fecha 03 de mayo de 2023, el expediente administrativo fue derivado y recibido formalmente por el despacho de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) para el respectivo deslinde de responsabilidades.

Mediante, **INFORME PRECALIFICACION N° 000011-2026-MPC-OGA-UFGRH-STPAD [265302.001]**, de fecha 17 de junio del 2026, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, comunica a la Gerencia Municipal, que en atención al análisis efectuado y conforme al marco normativo vigente, se concluye que ha operado la prescripción de la potestad sancionadora de la entidad, toda vez que ha transcurrido el plazo legal sin que se haya ejercido válidamente dicha potestad y recomienda lo siguiente:

- **DETERMINAR** que la acción disciplinaria contra los exfuncionarios y/o funcionarios responsables de la contratación y cese del servidor Namoc Namoc Rosi Aliel, se encuentra PRESCRITA por el



vencimiento concurrente de los plazos de uno (1) y tres (3) años previstos en la Ley N° 30057 por los hechos ocurridos el 15 diciembre de 2022.

- **DECLARAR EL NO HA LUGAR** al inicio del procedimiento disciplinario Administrativo.
- **DISPONER EL ARCHIVO DEFINITIVO** del presente procedimiento administrativo disciplinario.

### **NATURALEZA DE LA PRESCRIPCIÓN:**

La prescripción constituye un límite al ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, que opera por el transcurso del tiempo sin que la administración haya ejercido válidamente dicha potestad.

Tiene como finalidad garantizar:

- Seguridad jurídica
- Predictibilidad
- Evitar sanciones tardías

En el ámbito disciplinario, su aplicación es obligatoria y de oficio, incluso sino es invocada por el administrado.

### **PLAZOS DE PRESCRIPCIÓN:**

#### **Prescripción para el inicio del PAD:**

De acuerdo con la Ley del Servicio Civil:

- Tres (3) años desde la comisión de la falta.
- Un (1) año desde que la entidad toma conocimiento del hecho.

#### **Prescripción del procedimiento (fase en trámite):**

Una vez iniciado el PAD:

- El procedimiento debe resolverse en un plazo máximo de un (1) año.
- Vencido dicho plazo sin resolución, opera la prescripción de la potestad sancionadora.

### **ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:**

Sobre la Comisión de la falta:

De la revisión de los actuados remitidos a este despacho, se advierte que la presunta falta administrativa objeto de deslinde se origina en las decisiones de gestión de personal respecto al servidor Namoc Namoc Rosi Alidel, la cual comprendió dos etapas contractuales diferenciadas: una primera fase bajo el régimen civil de Locación de Servicios (órdenes de servicio) y una posterior bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) [L. 24041].

El núcleo de la presunta conducta infractora imputable a los funcionarios intervinientes de la gestión radica en haber generado una contingencia legal y económica en contra de la Municipalidad, al haber emitido y notificado la Carta de Agradecimiento y Extinción del Vínculo Laboral con fecha 15 de diciembre de 2022. Con dicho acto administrativo, la Entidad dio por concluida la relación laboral del mencionado servidor, omitiendo evaluar de forma técnica la presunta desnaturalización de sus contratos civiles previos y la protección de permanencia que le pudiera asistir conforme a las modificaciones del régimen CAS (Ley N°



31131).

Al respecto, el principio de tipicidad y legalidad exige que, para el inicio de un procedimiento disciplinario, la conducta deba ser subsumible en una falta vigente al momento de su comisión. En el presente caso, la emisión del cese materializado el 15 de diciembre de 2022 configuraba una presunta afectación al correcto desempeño de la función pública y una negligencia en el trámite de personal, tipificada como falta en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil ("La negligencia en el desempeño de las funciones").

Sin perjuicio de la existencia de indicios de desnaturalización contractual (tránsito de Locador a CAS) que motivaron el reclamo del trabajador mediante su recurso del 20 de diciembre de 2022, este órgano de apoyo debe precisar que el ordenamiento jurídico administrativo sancionador sanciona la conducta infractora desde el momento de su consumación material. En consecuencia, se determina técnicamente que el día de la comisión de la presunta falta quedó fijado de forma fija e inamovible el 15 de diciembre de 2022, fecha en la que se notificó el cese y se extinguió de forma efectiva el vínculo con el servidor, dando inicio al cómputo del plazo de prescripción objetivo (plazo largo de 3 años) contemplado en la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil.

#### **VERIFICACIÓN DE LOS PLAZOS:**

##### **Cómputo del plazo de un (1) año (Plazo Subjetivo por Conocimiento):**

Inicio del cómputo: El despacho de la Secretaría Técnica (órgano de apoyo competente) tomó conocimiento formal y detallado de los hechos el 03 de mayo de 2023.

**Vencimiento del plazo:** En estricta aplicación del numeral 97.1 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (D.S. 040-2014-PCM), el plazo de un (1) año venció de forma irreversible el 03 de mayo de 2024.

##### **Cómputo del plazo de tres (3) años (Plazo Objetivo por Comisión):**

Inicio del cómputo: La presunta falta administrativa consistente en la emisión y notificación de la carta de cese presuntamente arbitraria ocurrió el 15 de diciembre de 2022.

**Vencimiento del plazo:** Al no haberse instaurado un PAD mediante la notificación del pliego de cargos que interrumpiera el reloj prescriptorio, el plazo absoluto de tres (3) años venció el 15 de diciembre de 2025.

#### **ANÁLISIS JURÍDICO:**

En aplicación a los plazos establecidos, en el presente caso, conforme a lo dispuesto en la Ley N.º 30057, se advierte que la presunta falta administrativa se habría **cometido el 15 de diciembre de 2022**, por lo que el plazo de prescripción de tres (3) años **venció el 15 de diciembre de 2025**, habiéndose superado el mismo sin que la entidad haya ejercido válidamente su potestad sancionadora. Asimismo, **se verifica que la entidad tomó conocimiento de los hechos el 03 de mayo de 2023**, iniciándose desde dicha fecha el cómputo del plazo corto de un (1) año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual venció el **03 de mayo de 2024** sin que se haya dispuesto la instauración del procedimiento administrativo disciplinario. En tal sentido, al haberse superado tanto el plazo largo como el plazo corto sin el ejercicio oportuno de la potestad sancionadora, se concluye que ha operado la prescripción de la potestad sancionadora de la entidad, correspondiendo el archivo definitivo de las actuaciones.

#### **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA:**

La prescripción evidencia posible responsabilidad de los funcionarios que no impulsaron oportunamente el procedimiento.



### **CONCLUSIÓN:**

En atención al análisis efectuado y conforme al marco normativo vigente, se concluye que ha operado la prescripción de la potestad sancionadora de la entidad, toda vez que ha transcurrido el plazo legal sin que se haya ejercido válidamente dicha potestad.

### **RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA POR LA PRESCRIPCIÓN:**

La prescripción advertida en el presente caso no solo extingue la potestad sancionadora, sino que evidencia una falta de diligencia en el ejercicio de sus funciones por parte de los órganos competentes, lo cual podría configurar responsabilidad administrativa por la pérdida de la oportunidad de sancionar.

### **RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DETERMINAR** que la acción disciplinaria contra los exfuncionarios y/o funcionarios responsables de la contratación y cese del servidor Namoc Namoc Rosi Aliel, se encuentra **PRESCRITA** por el vencimiento concurrente de los plazos de uno (1) y tres (3) años previstos en la Ley N° 30057 por los hechos ocurridos el 15 diciembre de 2022

**ARTÍCULO SEGUNDO: DECLARAR EL NO HA LUGAR** al inicio del procedimiento disciplinario Administrativo.

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER EL ARCHIVO DEFINITIVO** del presente procedimiento administrativo disciplinario.

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR** la presente resolución al servidor interesado y a la Secretaría Técnica para su registro en el legajo correspondiente.

**ARTÍCULO QUINTO: REMITIR** copia de todo lo actuado al órgano competente para que inicie las acciones de deslinde de responsabilidades contra los servidores o funcionarios que permitieron que la acción prescribiera.

**ARTÍCULO SEXTO: PONER EN CONOCIMIENTO** la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos y a las demás dependencias que correspondan para los fines pertinentes.

**COMUNÍQUESE, REGÍSTRESE Y ARCHÍVESE.**

Firmado Digitalmente por:  
**MANUEL ISMAEL LEIVA SANCHEZ**  
**GERENTE MUNICIPAL**  
**GERENCIA MUNICIPAL**

*Esta es una copia autentica imprimible de un documento electrónico archivado en MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CONTUMAZÁ aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM, la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM y el Art. 36 del D.S. 029-2021-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web Url: <https://sgdmunicontumaza.sisadmin.link/sisadmin/valida/gestdoc/index.php> e ingresando el siguiente Código de Verificación Digital: 16268.109243453694*

