



RESOLUCION GERENCIA MUNICIPAL N° 39 - 2021-GM/MM

Miraflores, 12 FEB. 2021

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES, y;

VISTO: El Informe de Precalificación N° 20-2020-ST-SGRH-GAF/MM, elaborado por la Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Municipalidad de Miraflores, que contiene la precalificación efectuada respecto de la presunta falta cometida por el servidor **Señor Luis Ricardo Barrios Ponce**, ex subgerente de Recursos Humanos, ha incumplido con las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones aprobado por el decreto de Alcaldía N° 10-2012-/MM del 17 de septiembre de 2012", y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece un régimen único y exclusivo para las personas que presten servicios en las entidades del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que, respecto de la potestad disciplinarias que ejercen las entidades públicas, la Ley del Servicio Civil, establece en su "*Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador*" las disposiciones aplicables al régimen disciplinario y al procedimiento disciplinario, las mismas que, una vez vigentes, deben ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley¹⁰;

Que, en cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado "*Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador*" son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas; hecho que se materializó por efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil) a partir del 14 de setiembre del presente año;

Que, de lo antes mencionado se puede concluir que los procedimientos disciplinarios que inicie la Municipalidad de Miraflores a partir del 14 de setiembre de 2014, por faltas cometidas con posterioridad a dicha fecha, deberán ser tramitados y conducidos considerando la vía procedimental establecida en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, así como las faltas y sanciones previstas en dichas normas;

Décima. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. (...).

[Los subrayados son nuestros]



De la identificación del servidor denunciado y puesto desempeñado al momento de la supuesta comisión de la falta

Que, se atribuye al ex servidor **Señor Luis Ricardo Barrios Ponce**, haber incumplido con sus funciones como subgerente de Recursos Humanos, en el literal i) del numeral 10.4.1. del Manual de Organización y Funciones aprobado por el decreto de Alcaldía N° 10-2012-/MM del 17 de septiembre de 2012 que refiere: *Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos de planeamiento, selección, contratación, inducción, administración, remuneraciones, promoción, evaluación, capacitación y bienestar del personal, sea cual fuere la modalidad de contratación del personal de la Municipalidad*”,

De los hechos que configurarían la falta disciplinaria.

Que, en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos contrató a Manuel Alfonso Elera Moquillaza bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), para la Gerencia de Seguridad Ciudadana, por haber contratado a Manuel Alfonso Elera Moquillaza a pesar de que no cumple con la experiencia profesional mínima de dos (2) años de los cuales uno (1) debe ser en temas relacionados del perfil del puesto requerido para el asesor legal de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, además de no acreditar cumplir con tener conocimientos de la normativa y gestión municipal y estar impedido de ser contratado por la Municipalidad, habiendo declarado ser cónyuge de la entonces Congresista de la República Yeni Vilcatoma de la Cruz en la “Ficha de datos – CAS”.

Norma Jurídica presuntamente vulnerada

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la Ley del Servicio Civil), establece en su “*Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador*” que una vez que entren en vigencia las disposiciones aplicables al régimen disciplinario (faltas y sanciones) y al procedimiento disciplinario (vía procedimental respectiva), estas deberán ser aplicadas para efectos de la determinación de la responsabilidad de los servidores civiles¹¹ por faltas disciplinarias incurridas durante o con motivo de la prestación de servicios, tal y como lo prevé la Décima Disposición Complementaria y Transitoria de la Ley¹².

En cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y la vía procedimental, se debe tener en cuenta que de acuerdo con lo previsto en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, las disposiciones del citado “*Título V: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador*” son de aplicación desde la fecha en que entren en vigencia las normas reglamentarias respectivas; hecho que se materializó por

¹¹ Conforme a lo previsto en el literal i) del Artículo IV del Título Preliminar del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la noción servidor civil es de aplicación a los servidores adscritos al régimen del Servicio Civil, así como aquellos que prestan o prestaron servicios al amparo de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057.

¹² **LEY DEL SERVICIO CIVIL**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

Décima. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. (...).

[Los subrayados son nuestros]



efecto de lo previsto en el Reglamento General de la Ley N° 30057 (en adelante, el Reglamento) a partir del 14 de setiembre del presente año.

Con la finalidad de definir con claridad las reglas de aplicación para los procedimientos disciplinarios a instaurarse a partir del 14 de setiembre de 2014 (como sería el presente caso), la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante SERVIR) emitió el Informe Técnico N° 485-2014-SERVIR/GPGSC del 18 de agosto de 2014, señalando expresamente lo siguiente:

INFORME TÉCNICO N° 485-2014-SERVIR/GPGSC

II. Análisis

2.1. Respecto a la consulta formulada, cabe señalar que mediante Informe Técnico N° 424-2014-SERVIR/GPGSC (...) se ha precisado que, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento general, en materia disciplinaria se producen las siguientes situaciones:

- a) **Faltas cometidas y procedimientos disciplinarios que se instauren hasta el 13 de setiembre de 2014:** estos casos se rigen por las normas aplicables a los servidores civiles conforme a su régimen laboral, ya sea el Decreto Legislativo N° 276, 728 o 1057 (CAS). Estas normas serán de aplicables hasta la terminación del procedimiento disciplinario en segunda instancia. En virtud a ello habría una aplicación ultractiva de las normas procedimentales. El marco sustantiva es de aplicación inmediata a cada caso.
- b) **Faltas cometidas y procedimientos disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre:** estos casos se regirán por la Ley 30057 y su reglamento. En este caso de produce la aplicación inmediata dichas normas.
- c) **Procedimientos disciplinarios que se instauren a partir del 14 de setiembre de 2014 sobre faltas cometidas en fechas anteriores (hasta el 13 de setiembre de 2014):** en este caso, el régimen de las faltas y sanciones atribuibles a los servidores civiles será el que corresponda al momento en que ocurrieron los hechos. Las normas procedimentales serán las correspondientes al régimen de la Ley N° 30057. En este caso hay aplicación de las normas sustantivas y procedimentales, pero de cuerpos jurídicos distintos.

2.2. En el caso consultado deberá tenerse en cuenta que los procedimientos disciplinarios que sean instaurados hasta el 13 de setiembre de 2014 se sujetan a los señalado en el inciso a) del numeral precedente. Así como que los procedimientos disciplinarios que se inicien con posterioridad al 14 de setiembre por faltas cometidas en fechas anteriores se conducirán bajo las normas sustantivas que tipifican la infracción en el momento en que se cometieron los hechos y el procedimiento se llevará a cabo bajo las reglas establecidas en la Ley N° 30057 y su reglamento general." (...)

[Los subrayados son nuestros]

De lo antes mencionado se puede concluir que los procedimientos disciplinarios que inicien las entidades de la Administración Pública a partir del 14 de setiembre de 2014, deberán ser tramitados y conducidos considerando lo siguiente:

- a) La vía procedimental será aquella establecida en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.
- b) La determinación de las faltas y sanciones deberá efectuarse considerando el régimen disciplinario aplicable a los servidores al momento de la comisión de la falta. En el presente caso se deberá considerar las faltas y sanciones prevista en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, por cuanto la presunta falta disciplinaria habría sido cometida por el servidor denunciado con posterioridad al 14 de setiembre de 2014.



En relación a las faltas que determinan la aplicación de una sanción disciplinaria, el numeral 98.1 del artículo 98° del Reglamento determina que “La comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85° de la Ley: Faltas de carácter disciplinario.- “Son faltas de carácter disciplinario las que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

En relación a la presunta falta administrativa disciplinaria que habría sido cometida por el servidor investigado, se debe tener en cuenta para el ámbito de aplicación de la norma antes descrita, lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC referente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, determina que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas¹³ sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Análisis de la presunta responsabilidad

Que, en el presente caso, y de acuerdo con los hechos descritos el Señor **Luis Ricardo Barrios Ponce** en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos, efectuó la contratación de Manuel Alfonso Elera Moquillaza, bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057, de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), para la Gerencia de Seguridad Ciudadana, no obstante que no cumplía con la experiencia profesional mínima de dos (2) años de los cuales uno (1) debe ser en temas relacionados del perfil del puesto requerido para el asesor legal de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y además de no acreditar cumplir con tener conocimientos de la normativa y gestión municipal y estar impedido de ser contratado por la Municipalidad, habiendo declarado ser cónyuge de la entonces Congresista de la República Yeni Vilcatoma de la Cruz en la “Ficha de datos – CAS”.

Que, de lo antes descrito se tiene que el servidor denunciado, Ex Subgerente de Recursos Humanos, ha incumplido con sus funciones como tal prescritas en el literal i) del numeral 10.4.1. del Manual de Organización y Funciones aprobado por el decreto de Alcaldía N° 10-2012-/MM del 17 de setiembre de 2012, que refiere: *Programar, organizar, dirigir y controlar los procesos técnicos de planeamiento, selección, contratación, inducción, administración, remuneraciones, promoción, evaluación, capacitación y bienestar del personal, sea cual fuere la modalidad de contratación del personal de la Municipalidad;* asimismo el numeral 7 del artículo IV, el artículo 5 y los literales b) d) y e) del artículo 7 de la Ley N° 27815, “Ley del Código de Ética de la Función Pública que indica (...) *“Principio de mérito y capacidad.- El ingreso, la*

¹³ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC

7. **REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA.-** Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:
 - 7.1. **Reglas procedimentales:** Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario. Etapas o fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales. Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales. Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa. Medidas cautelares. Plazos de prescripción.
 - 7.2 **Reglas sustantivas:** Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores. Las faltas. Las sanciones: tipos, determinación, graduación y eximentes.



permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público, se fundamentar en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública (...) "El acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas., en un régimen de igualdad de oportunidades (...) y b) Tener hábiles sus derechos civiles y laborales. (...) d) Reunir los requisitos y/o atributos propios de la plaza vacante. e) Los demás señale para cada concurso".

Respecto de la posible sanción aplicable por la falta cometida

De conformidad con lo previsto en el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, las sanciones aplicables al procedimiento administrativo sancionador son: la amonestación, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y la destitución; sanciones que serán impuestas en consideración a la gravedad de la falta cometida.

De la autoridad competente del procedimiento

Que, en lo referente a la sanción de suspensión, el literal b) del numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento establece que son autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, *"En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción"*.

Teniendo en consideración que de iniciarse el procedimiento disciplinario se haría con apercibimiento de la imposición de la sanción de suspensión, considerando que los presuntos infractores pertenecieron a distintas unidades orgánicas y de distintos niveles jerárquicos, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico, esto es el Gerente Municipal, y la Subgerente de Recursos Humanos, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción".

Cabe acotar que el servidor denunciado deberá formular su solicitud de informe oral con oportunidad de la presentación de sus descargos, conforme a lo previsto en el último párrafo del numeral 17.1¹⁴ de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil"*.

Del plazo para presentar el descargo y los derechos y las obligaciones del servidor en el trámite del procedimiento.

Que, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, corresponderá otorgar al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución, a efecto que presente sus descargos con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, los cuales deberán estar dirigidos a la Gerencia Municipal cuya presentación tendrá que realizarse por la Mesa de Partes de la municipalidad de

¹⁴ 17.1. Informe Oral

(...)

En el procedimiento de la sanción de amonestación escrita, la solicitud para informe oral se presenta con el escrito de descargos. El informe oral se realiza luego de la presentación de los descargos en un plazo de tres (03) días hábiles. Luego de ello, el jefe inmediato emite el informe final dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado. El jefe inmediato remite el informe final al Jefe de Recursos Humanos para la oficialización de la sanción o lo que corresponda.



Miraflores ubicada en la Av. Larco N° 600- Miraflores, pudiendo solicitar la prórroga del plazo señalado¹⁵ ;

Que, estando a la evaluación realizada respecto del contenido de los documentos de vistos y a lo determinado en los considerandos de la presente resolución; y; de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; y en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*";

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Instaurar procedimiento disciplinario al servidor **Luis Ricardo Barrios Ponce**, ex Subgerente de Recursos Humanos.

Artículo Segundo.- Otorgar al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución, a efectos que presente sus descargos con los fundamentos de hecho y de derecho que considere pertinentes, los mismos que deberán ser dirigidos a la Gerencia Municipal.

Artículo Tercero. - Precisar que el servidor tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación, y los otros derechos precisados en el numeral 93.4 del artículo 93° de la Ley del Servicio Civil.

Artículo Cuarto. - Disponer que la Secretaría Técnica proceda a notificar al servidor copia de la presente Resolución conjuntamente con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

MIRAFLORES MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES

OSCAR LOZAN LUJO
Gerente Municipal

¹⁵ Numeral 16.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC

16.2 En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciará en el plazo de dos (02) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (05) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.