



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 021-2022-GM/MDPP

Puente Piedra, 21 de febrero del 2022

VISTOS:

El Informe N° 002-2022-SGGTH-OIPAD/MDPP, del Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra; la Resolución N° 213-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano; el Informe N° 045-2021-STOIPAD/MDPP, de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú, modificada por la Ley N° 30305 - Ley de Reforma Constitucional, concordante con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, establece que, los gobiernos locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando que, ésta radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, teniendo como finalidad lograr que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, conforme a lo dispuesto en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entró en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Régimen acotado con el fin que las entidades se adecúen internamente al procedimiento, precisando que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057, se rigen por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa;

Que, en tal sentido quedó establecido que, a partir del 14 de septiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deberán instaurar de acuerdo al procedimiento regulado en la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece en su numeral 4.1., lo siguiente: "*La presente directiva 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 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento*";

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación)



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El Plazo para Impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, con respecto a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento del procedimiento que nos ocupa, tenemos:

- Mediante Informe N° 006-2021-GPRM-SGLP-GAF/MDPP, de fecha del 11 de noviembre del 2021, la asistente Social informa a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, sobre presuntas faltas disciplinarias cometidas por el señor Vela García Hirohito.
- Mediante memorándum N° 572-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de fecha 03 de diciembre del 2021, la Subgerencia de Gestión de Talento Humano remite información a la Secretaría Técnica sobre presuntas faltas disciplinarias cometida por el servidor Vela García Hiroito, para que de acuerdo a sus funciones se inicie con las investigaciones del caso y se realice el deslinde de responsabilidades.
- Mediante Informe N° 045-2021, de fecha 07 de diciembre de 2021, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda informe preliminar en la que recomienda iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Mediante la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Talento Humano N° 213-2021-SGGTH-GAF/MDPP, de fecha 07 de diciembre de 2021, en ejercicio de la facultad de Órgano Instructor, se dispuso INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor civil, Vela García Hiroito, trabajador sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, asignado a la Subgerencia de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.
- Mediante Informe Final N° 002-2022-SGGTH-GAF-OIPAD/MDPP, el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, concluye que se debe imponer la sanción de destitución al servidor Civil, Vela Garcia Hiroito, por haber cometido la falta disciplinaria establecida en el inciso q) de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, toda vez que presenta a esta entidad seis (06) Certificados de Incapacidad temporal para el trabajo, que no corresponden a la verdad (adulterados).

Que, con fecha 03 de febrero del 2022, se notifica el informe Final N° 002-2022-SGGTH-OIPAD-MDPP al señor Vela Garcia Hiroito, para lo cual, vencido el plazo, el servidor no solicito Informe Oral;

Que, respecto a la Falta imputada al servidor civil es la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, que dice: "*Las demás que señala la Ley*";

Que, la norma presuntamente vulnerada se tiene: La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública: CAPÍTULO II, Principios y Deberes Éticos del Servidor Público: Artículo 6.- Principios de la Función Pública "*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) 2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...) 5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.*";

Que, respecto a los hechos que determinaron la comisión de la falta se tiene que; la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, mediante el memorándum N° 572-2021-SGGTH/MDPP, de fecha 03 de diciembre del 2021, informa a la Secretaria Técnica que, el señor Vela García Hirohito durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2021, remitió a la Subgerencia de Gestión de Talento Humano, seis Certificados de Incapacidad Temporal (CIT), mismos que con fecha 27 de octubre del 2021, fueron remitidos al policlínico de Puente Piedra para su validación;

Que, con fecha 10 de noviembre del 2021, el director del Policlínico de Puente Piedra- RED PRESTACIONAL SABOGAL, remite el Oficio N° 019-D-POL.PTE.PIEDRA-GSPN I II-GRPS-ESSALUD-



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

2021, a través del cual da respuesta a nuestra solicitud de validación, indicando que dichos documentos no son válidos, que no se encuentran dentro de sus registros y que presentan incongruencias;

Que, de la revisión de los actuados y de la normativa de materia se advierte, que presuntamente el accionar del servidor civil, Vela García Hirohito, trabajador sujeto al régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicio, bajo el Decreto Legislativo N° 1057 presumiblemente constituye la falta disciplinaria tipificada como tal en el inciso q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, toda vez que infringió el Artículo 6.- Principios de la Función Pública- El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) 2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona, toda vez que pretendió obtener ventaja personal al presentar documentos falsos en los cuales indican descansos médicos, días que no fueron laborados y si fueron remunerados por esta Entidad. (...) 5. Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos, dado que sabiendas de que la documentación que justifica sus días no laborados, es falsa, el servidor no asistió a trabajar y recibió remuneración de esta Entidad;

Que, conforme obra en los actuados, el señor Vela García Hiroito, presenta sus descargos con fecha 24 de diciembre del 2021, en el cual menciona que tuvo que recurrir a esta falta debido a la necesidad económica y emocional de su pareja, pues estaba pasando por momentos muy difíciles por la enfermedad de su hijo, así mismo indica no haber tenido dinero para sus pasajes y que por temor a perder el trabajo se dejó llevar por la desesperación que lo llevo a presentar documentos dudosos (falsos);

Que, el trabajador en mención al justificar sus inasistencias con documentación falsa no asiste a laborar por lo que abandonó su función de Agente como miembro del personal asignado a la Subgerencia de Serenazgo, dejando de lado la labor encomendada, asimismo ocasiona un perjuicio económico al Estado (representado por la Municipalidad Distrital de Puente Piedra) al hacerse efectivo el pago de una remuneración que no concuerda con la prestación del servicio, y un perjuicio para los vecinos quienes no se ven beneficiados con el correcto servicio de seguridad ciudadana; por consiguiente, todo ello genera una mala imagen de la entidad frente a la ciudadanía;

Que, en esa línea, el Numeral 2 del Artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, define el principio del debido procedimiento dentro de la potestad sancionadora de la administración y señala que no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas;

Que, las sanciones disciplinarias son una especie dentro del género sanciones administrativas que presentan determinadas singularidades, toda vez que, el incumplimiento de los deberes funcionales además de dar lugar a responsabilidad disciplinaria, también puede implicar responsabilidades civiles y/o penales, que de acuerdo al tercer párrafo al artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.";

Que, en base a este mandato los estatutos y demás instrumentos de gestión de los funcionarios de la Administración, así como las correspondientes leyes especiales han tipificado las



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

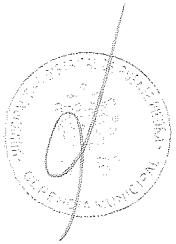
transgresiones disciplinarias, así como las obligaciones a los que deben obedecer los servidores civiles en el cumplimiento de sus funciones;

Que, este despacho estando en la fase sancionadora y como órgano sancionador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advierte que *"una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título. b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley."*;

Que, este órgano sancionador a efectos de lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se verifica que, de acuerdo al análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el Artículo 104° de dicha norma para los procesos, ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas por el servidor civil;

Que, sobre la sanción aplicable, debemos considerar la Ley N° 30057, la misma que en su Artículo 88° establece que: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución"*;

Que, sobre la proporcionalidad de la sanción, esta deberá aplicarse de acuerdo a ciertos factores determinados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, y las autoridades también deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Además, se debe evaluar la graduación de la sanción de acuerdo al Artículo 91° de la Ley del Servicio Civil;



Que, cabe indicar que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, es de verse en el análisis precedentemente realizado, este Órgano sancionador, ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre los hechos y las faltas y ha señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;

Que, respecto al plazo para impugnar de acuerdo al Artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: *"El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación (...)"*;

Que, asimismo, el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala la autoridad que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal del Servicio Civil, el cual según el Artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, *"Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que se resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda."*;

Que, la Directiva N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece que los administrados, cuando presenten un recurso de Apelación que sea de competencia del Tribunal del Servicio Civil, deberán acompañar el Formato N° 1 que forma parte de la referida directiva, a fin de asignar la correspondiente Casilla Electrónica, motivo por el cual se adjunta a la presente Resolución, para que en el caso de presentar recurso de apelación, el servidor civil remita el Formato N° 1 consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil y se pueda tramitar conforme a ley;

Por los fundamentos antes expuestos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y en ejercicio de la atribución de Órgano Sancionador conferida en el literal b) del artículo 106 del Reglamento, y artículo 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - Imponer la **SANCIÓN DE DESTITUCIÓN**, al haberse configurado la comisión de la falta disciplinaria establecida en el artículo 85° inciso q) de la Ley del Servicio Civil, tipificada como "*Las demás que señala la Ley*", al servidor civil:

- **VELA GARCIA HIROITO**, servidor operario sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, asignado a la Subgerencia de Serenazgo.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **PONER EN CONOCIMIENTO** del servidor civil, la presente resolución, quien podrán interponer recurso de reconsideración o de apelación, en un plazo previsto en Artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO. - **PONER EN CONOCIMIENTO** del servidor civil que, de presentar recurso de apelación a la presente resolución, deberá remitir el Formato N° 1 consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil según lo dispuesto por la DIRECTIVA N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, y se pueda tramitar la asignación de la correspondiente Casilla Electrónica.

REGÍSTRESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.



Municipalidad Distrital de Puente Piedra

Abog. Alejandro E. De la Cruz Farfán
GERENTE MUNICIPAL