

VISTO: El Expediente 252-2021-STPAD y con el Informe D000340-2022-MML-GA-SP de fecha 22 de septiembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Eduardo Moisés Vera Díaz**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través Decreto Supremo 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el régimen de los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley 30057;

Que, por otro lado, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Antecedentes

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación D000908-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 03 de diciembre 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Eduardo Moisés Vera Díaz;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia D001106-2021-MML-GA-SP, de fecha 07 de diciembre de 2021, la Subgerencia de Personal, en su calidad de Órgano Instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase instructiva al servidor Eduardo Moisés Vera Díaz;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de ley, mediante acta de notificación de fecha 16 de diciembre de 2021, se cumplió con notificar válidamente al servidor Eduardo Moisés Vera Díaz, el Informe de Precalificación D000908-2021-MML-GA-SP-STPAD, la Resolución de Subgerencia D001106-2021-MML-GA-SP y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos contenidos en el Expediente 252-2021-STPAD, a través de un código QR insertado en este último, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados



Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que el servidor Eduardo Moisés Vera Díaz, en su calidad de sereno táctico de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, el día 22 de julio de 2021, no habría actuado con la aptitud moral requerida para el ejercicio de la función pública del cargo que ejerce; dado que, al haber estado cubriendo su servicio en el Parque de la Democracia con el uniforme de Serenazgo, aproximadamente a las 17:00 horas, habría tenido una actitud intimidatoria y obscena contra unas mujeres extranjeras presuntamente de nacionalidad venezolana; ya que el referido servidor se cogió con la mano derecha sus partes íntimas, agitando la mano;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- i) Informe n.º 158-2021-MML-GSGC-SOS-JO de fecha 10 de agosto de 2021, a través del cual el Supervisor de la Zona 6, Sr. Jorge Mori Huamán, informó al Subgerente de Operaciones de Seguridad, lo siguiente: «(...) donde hace conocer la **FALTA DISCIPLINARIA**, del servidor **Eduardo Moisés Vera Díaz** de condición laboral **CAS**, dicha **inconducta está circulando en las redes sociales donde se evidencia al sereno, cometiendo una conducta como FALTA GRAVE en desmedro de la imagen de la institución por lo que concluye que el caso sea elevado a las instancias que compete como es la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos, por no reunir el perfil apto para sereno**».
- ii) Informe n.º 664-2021-MML-GSGC-SOS-JZ1, de fecha 09 de agosto de 2021, mediante el cual el Sr Manuel Porras Carrión, Coordinador y Supervisor de Seguridad y Vigilancia de la Zona 1, reportó lo siguiente: «(...) A mérito de un video que se viene difundiendo por las redes sociales, relacionado por la falta grave incurrida por el SAP (CAS) Eduardo Moisés Vera Díaz, dicha falta grave cometida lesiona el principio del debido respeto que debe observar todo servidor municipal; asimismo es una de las formas de violencia de género y conducta machista contra las mujeres extranjeras.
- iii) Video de duración de 18 segundos, donde se observa a los 6 segundos cómo el servidor Eduardo Moisés Vera Díaz, con el uniforme de Serenazgo, se coge con la mano derecha sus partes íntimas y agitaba la mano mientras sostenía sus partes, haciendo ello con una actitud intimidatoria hacia la persona de sexo femenino que habría grabado el referido video, presuntamente de nacionalidad venezolana.



Que, conforme a la imputación descrita en el acto de inicio del PAD y el informe de precalificación que forma parte integrante del mismo, se imputa al servidor Eduardo Moisés Vera Díaz, haber incurrido en la comisión de falta de

carácter disciplinario establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) **q) Las demás que señale la ley**"; ante la transgresión del Principio de Idoneidad establecido en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que indica lo siguiente: "**Artículo 6.- Principios de la Función Pública.-** El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) **4. Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones (...)";

Que, a fin de conceptualizar la aptitud que debe tener un sereno, es importante traer a colación, la Resolución Ministerial N°772-2019-IN con fecha 01 de junio de 2019, que aprobó el Manual del Sereno Municipal, el mismo que es de alcance nacional para los servicios de serenazgos de los gobiernos regionales, las municipalidades provinciales, distritales y centros poblados. Sobre el particular, en el literal c) del numeral 5 del Capítulo I del citado Manual, se establece como definición de **Sereno**: «Es el servidor civil (Servidor de actividades complementarias) que mantiene vínculo contractual con el gobierno regional, la municipalidad provincial, distrital y centro poblado, brindando apoyo a la ciudadanía en las zonas asignadas, mediante acciones preventivas, disuasivas y de atención a las personas, para coadyuvar en mejorar los niveles de seguridad y tranquilidad pública»;

Que, en los literales a) y b) del numeral 1 del Capítulo II del referido Manual, se establecen como valores rectores para la prestación del servicio de serenazgo, los siguientes: **a. Disciplina.** El Sereno en el ejercicio de sus funciones actúa con disciplina, observando y cumpliendo las disposiciones y las normas vigentes. **b. Cortesía.** El Sereno en el ejercicio de sus funciones brinda un trato de cordialidad al ciudadano, atendiendo sus requerimientos de manera asertiva»;

Que, asimismo, en el literal a) del numeral 2 del Capítulo I del referido Manual, se establece como uno de los principios rectores para la prestación del servicio de serenazgo, lo siguiente: «**a. Respeto a la persona y sus derechos fundamentales.** El Sereno en el desempeño de sus funciones respeta la dignidad de las personas y sus derechos fundamentales. Este principio tiene primacía en la actuación del sereno»;

Que, en consecuencia, el no actuar con aptitud moral requerida para el ejercicio de la función pública del cargo de sereno se encuentra vinculado con la transgresión de los valores de disciplina y cortesía, así como del principio rector de respeto a la persona, para la prestación del servicio de serenazgo;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, el servidor ha presentado descargos a través del Documento Simple 2021-0177192, de fecha 20 de diciembre de 2021; señalando que se encontraba realizando su servicio de turno diurno, en el parque de la democracia, y se acercaron unas "fémimas de nacionalidad venezolana, ebrias gritando dónde estaba el indio, en ese momento que una de ellas saca un celular y empieza a grabar justo en el momento en el que se encontraba acomodándose su mameluco con la mano derecha en la parte de la entrepierna";

Alegaciones del investigado en fase sancionadora

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva



002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta D000157-2022-MML-GMM de fecha 05 de octubre de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe D000340-2022-MML-GA-SP de fecha 22 de septiembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, el servidor ha presentado sus alegatos a través del Documento Simple 2022-0182698, de fecha 03 de noviembre de 2022; señalando: "[...] en el video, se me ve arreglándome mi mameluco, prenda que era parte del uniforme y me apretaba y ajustaba entre mis piernas, se escucha una voz, al parecer de la fémina venezolana que me amenazó, haciendo creer al que ve el video, que yo estoy haciendo un acto obsceno hacia ellas, al parecer ese video, ha sido modificado y no se ajusta a la verdad [...]";

Que, según la programación de Informe oral, el servidor Eduardo Moisés Vera Díaz, el día 16 de noviembre del 2022, mediante Plataforma Zoom, hizo uso de su derecho de defensa, señalando:

- Que el día de los hechos intervino a tres mujeres venezolanas porque estaban consumiendo licor y marihuana en una banca del Jirón Lampa, quienes le dieron "serrano", "choro", y que ellas podían hacer lo que quieran.
- Que dichas mujeres usaban blusas tipo bividí, minifalda con sandalias, asimismo, tenían las piernas y brazos tatuados; por lo que colige que no eran buenas personas.
- Que una de las mujeres le grabó justo en el momento en el que estaba arreglando el mameluco en la parte de la entrepierna.
- Que deduce que el vídeo ha sido compartido por un servidor serenazgo de nacionalidad venezolana; asimismo, precisa que los venezolanos son mal vistos y que de acuerdo a las estadísticas cometen actos ilícitos, por lo que solicita se tenga en cuenta que en el trabajo que realiza se expone a agresiones.

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, corresponde realizar el análisis de la determinación de responsabilidad, en mérito a los cargos imputados junto con los medios probatorios recabados en etapa previa y a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, en contraste con los argumentos de defensa planteados, de ser el caso. Es decir, resulta necesario analizar si el hecho imputado, cuenta con un sustento probatorio suficiente que permita determinar la comisión de la falta disciplinaria;

Que, en mérito a los argumentos de defensa presentados, se considera tener a bien como hechos no controvertidos, teniéndose por probados, que el día 22 de julio de 2021 el servidor efectuó sus labores en el grupo operativo realizando funciones establecidas en el cargo que desarrolla como Sereno Táctico de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, verificaciones asignadas a la zona 1 (todo tipo de incidencia, novedades, accidentes, otros). Por lo que, es preciso señalar que constituye punto controvertido materia de análisis, si el servidor investigado habría tenido una actitud intimidatoria y obscena contra unas mujeres extranjeras presuntamente de nacionalidad venezolana, en el sentido de que el referido habría agitado sus partes íntimas con la mano derecha, en desmedro de la imagen de la institución a la que representa;

Que, al respecto, el servidor investigado señala que en el momento en que fue grabado, no habría tenido la intención de realizar ningún gesto obsceno, ya que solamente se estaba acomodando el mameluco porque le apretaba la parte de la entrepierna. No obstante con la visualización del vídeo se advierte razonablemente la



intencionalidad de parte del servidor investigado para realizar actos con actitud intimidatoria y obscena contra unas mujeres extranjeras;

Que, por otro lado, las alegaciones del servidor investigado respecto de la nacionalidad de las presuntas agraviadas o la forma en cómo ejercen su libre desarrollo a la personalidad, no enervan el grado de reprochabilidad en su conducta; siendo que, todas las personas merecen respeto por parte de los servidores ediles, independientemente del origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole, conforme al numeral 2 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú;

Que, en atención a lo indicado, del caso se observa que el referido servidor habría contravenido el principio de idoneidad establecido en el numeral 4) del artículo 6 de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, esta debe ser entendida como la aptitud técnica, legal y moral precisando que tales aptitudes sirven como condición esencial para el ejercicio de la función pública; al haber incurrido en el acto intimidatorio y obsceno materia de falta disciplinaria, no actuó con la actitud moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable;

Análisis de la determinación de sanción

Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Se advierte una grave afectación a la integridad personal, como interés general que atañe a todos los miembros de la sociedad, toda vez que el servidor investigado habría realizado actos obscenos, en contra de mujeres en la vía pública, creando un ambiente intimidatorio. (Aplica como agravante).	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa. (No Aplica)	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.



El servidor al momento de los hechos reportados ejercía el cargo de sereno táctico. No obstante, en el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que por la naturaleza de la falta, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuentan. (No Aplica)	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se aprecian circunstancias externas que pudieran tornar en tolerable la comisión de la falta o que pudieran acrecentar el impacto negativo ya generado. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se aprecia la concurrencia de varias faltas. (No Aplica)	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en la falta imputada. (No Aplica)	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se evidencia registro de faltas cometidas por el servidor durante el periodo de un (1) año. (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se advierte continuidad. (No aplica)	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa. (No aplica)	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
El hecho infractor involucra la afectación a los bienes jurídicos como la libertad personal y la dignidad de las agraviadas de nacionalidad venezolana, al crear un ambiente intimidatorio por parte del servidor imputado, al haber realizado actos obscenos en la vía pública. (Aplica como agravante)	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia algún mérito o registro de sanción administrativa por la comisión de otras faltas. (No Aplica)	
Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.



Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria. (No Aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se advierte que el servidor habría actuado con dolo. No obstante, este criterio no podría aplicar como agravante, ya que la intencionalidad forma parte del elemento constitutivo de infracción, siendo que la comisión de la falta no es posible a título de culpa o imprudencia; en ese sentido, no es posible aplicar un criterio como constitutivo de falta y a la vez como agravante. (No aplica)	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se aprecia reconocimiento de responsabilidad. (No Aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer»;

Que, en ese sentido, esta autoridad administrativa considera que considerando la grave afectación de la integridad personal, como interés general, se colige que debe recaer sobre el servidor un **reproche de máxima gravedad**¹; por lo tanto, considerando que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, entonces, corresponderá ubicar la sanción **al extremo máximo**². Ahora bien, en mérito a la inexistencia de alguna causal atenuante de responsabilidad, se considera la imposición de sanción de suspensión por doce (12) meses;

Que, cabe precisar que la no adopción de la sanción de destitución se da en mérito a la prosecución del fin aleccionador de la potestad disciplinaria, considerando que el servidor investigado - sin perjuicio del reproche de máxima gravedad denotado - pueda valorar a futuro el respeto que debe denotar en sus funciones públicas con todas las personas, una vez haya superado el período de suspensión como sanción disciplinaria;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho, y el recurso de apelación corresponde resolver al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva N° 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el

¹ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria en valoración con los criterios de graduación de la determinación de sanción, puede constituir: **a)** un reproche de máxima gravedad; **b)** un reproche muy grave; **c)** reproche grave; o, **d)** un reproche leve.

² Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a)** al **extremo máximo (de 12 a 8 meses)**; **b)** cerca al punto medio (de 7 a 5 meses); **c)** por debajo del punto medio (de 4 a 2 meses); o, **d)** al extremo mínimo (de 30 a 1 días).



Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima", aprobada mediante la Resolución de Alcaldía 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Imponer al servidor **Eduardo Moisés Vera Díaz** la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por doce (12) meses por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

Artículo Tercero.- Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal, conforme a ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

Artículo Cuarto.- Señalar que los medios impugnatorios podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

Artículo Sexto.- Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

ADALBERTO SEMINARIO MENDEZ

GERENTE MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA

