



## RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 091-2022-GM/MM

Miraflores, 05 DIC. 2022

### EL GERENTE MUNICIPAL;

**Visto**, el Informe del Órgano Instructor N° 04-2022-OI, de fecha 08 de setiembre de 2022, mediante el cual la Subgerente de Recursos Humanos en calidad de titular del Órgano Instructor del Procedimiento Disciplinario iniciado mediante Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 0463-2021-GM/MM, contra ex funcionarios de la Municipalidad, para el presente caso nos avocaremos a la funcionaria Flor de María Mejía Huamán;

### CONSIDERANDO:

Que, los plazos de prescripción recogidos en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento de la citada Ley, normas que establecen que la competencia para iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra los servidores 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, ello en concordancia con la Resolución de la Sala Plena N° 002-2020-SERVIR/TSC;

Que, la directiva que aprueba el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1010-2015-SERVIR-PE señala la siguiente tipología del inciso 10.1 respecto a las faltas continuadas: en los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que se suponga la comisión de la misma falta;

Que, mediante **Memorando N°36-2021-A/MM y Oficio N° 68-2021-OCI/MM** se remite y pone conocimiento el INFORME DE AUDITORÍA N°017-2021-2-2161-AC del Órgano de Control Institucional de la Municipalidad distrital de Miraflores (en adelante OCI), dicho informe versa sobre "Pagos de productividad efectuados a los funcionarios, empleados de confianza servidores públicos y otros, periodo de evaluación 2015-2018.

Que, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de la Municipalidad de Miraflores, emite el Informe de Precalificación N° 008-2021-RMP-ST-SGRH-GAF/MM, en dónde desarrolla los fundamentos de hecho y de derecho, respecto a una serie de acciones ejecutadas por funcionarios y servidores de la Municipalidad de Miraflores, los mismos que a criterio del Secretario Técnico, estaríamos ante la comisión de faltas disciplinarias, por lo que concluye que la sanción a imponer debería ser la de destitución.

Que, el mencionado Informe de Precalificación, fue notificado a Gerencia Municipal y Subgerencia de Recursos Humanos con fecha 26.11.2021, y que mediante Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos de fecha 30 de noviembre se inició el procedimiento disciplinario a los ex funcionarios y ex servidores involucrados, dentro de ellos, a la ex servidora Flor de María Mejía Huamán. En dicha resolución, de acuerdo a los mecanismos de contradicción, presunción de inocencia y derechos a la defensa, se le brindó el plazo de 5 días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación, para que pueda remitir sus descargos debidamente sustentados mediante fundamentos de hechos y de derecho, y los medios probatorios que crea conveniente.





Que, de acuerdo al Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido, para el presente caso, la competencia para para conducir el presente procedimiento es la Subgerencia de Recursos Humanos, y la Gerencia Municipal es quien sanciona y oficializa la sanción, en concordancia con el Art. 93.1 del mencionado Reglamento.

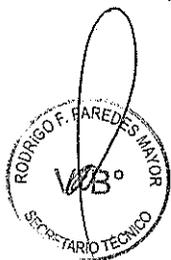
Que, el Órgano instructor emite el documento denominado Informe del Órgano Instructor N° 004-2022-OI de fecha 08.09.2022, la misma que señala que se ha desarrollado faltas continuadas, sobre una serie de pagos de productividad que no se ajustaban de acuerdo a ley, y que estas no fueron advertidas por los distintos niveles jerárquicos de la corporación edil, la misma que ha causado perjuicio económico. Precisa que, las faltas se renovaban cada vez que se efectuaba el pago de productividad, por lo que calza de acuerdo a variada jurisprudencia a la falta denominada continuada; en ese sentido, ratifica la propuesta primigenia de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de la Municipalidad de Miraflores, la misma que recomienda imponer la sanción de destitución, que es la sanción más gravosa en el artículo 88° literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

#### **DE LOS DESCARGOS DE LA EX FUNCIONARIA FLOR DE MARÍA MEJÍA HUAMÁN**

Que, con fecha 07.12.2021 se notifica a la ex servidora Flor de María Mejía Huamán la Resolución de Subgerencia de Recursos N° 463-2021-SGRH-GAF/MM, otorgándosele el plazo de cinco días hábiles que son contabilizados al día siguiente de su notificación, es decir, el plazo vencía el 15.12.2021.

En ese sentido, con fecha 15.12.2021, la señora Flor de María Mejía Huamán remite descargos a la Subgerencia de Recursos Humanos, la misma que versa por los siguientes argumentos:

- Se me atribuye responsabilidad porque se me encargó las funciones de Subgerente de Recursos Humanos del 23 al 27 de noviembre de 2015 conforme a la Resolución de Alcaldía N° 660-2015-A/MM, del 17 al 23 de enero del 2018, conforme a Resolución de Alcaldía N° 023-2018-A/MM, y del 21 al 22 de junio de 2018 mediante Resolución de Alcaldía N° 330-2018-A/MM.
- Que, fue en esa circunstancia que llegué a firmar esas dos hojas del documento denominado planillas de pagos de incentivos, sin ninguna mala intención, menos negligencia alguna, toda vez que a esa fecha nadie objetaba dichos pagos, pagos que no realicé, menos autoricé, ya que dicho procedimiento venía de atrás y existían funcionario que conforme a las directivas intervenían resueltamente, mi firma no autorizaba absolutamente nada, jamás elaboré reportes o tablas de pago, solo me limité a firmar de buena fe y a tenor de la confianza esgrimida por mis pares.
- Que, el trabajo en R.R.H.H. no es sólo firmar planillas, sino muchos otros trabajos, y la mejor muestra es que si bien era la persona encargada por 2 o 4 días, yo seguía realizando el trabajo que me correspondía, y ante cualquier problema que se presentaba, que fueron pocos, llamaba al propio Sr. Barrios Ponce, ya que no tenía poder de decidir.
- Deduce excepción de prescripción, ya que las firmas han sido el 23 y 24 de noviembre del 2015.



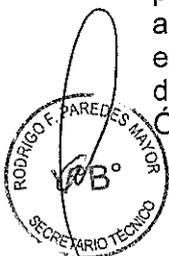


Que, la señora Flor de María Mejía Huamán, ostentó la encargatura de Subgerente de Recursos Humanos del 23 al 27 de noviembre de 2015 conforme a la Resolución de Alcaldía N° 660-2015-A/MM, del 17 al 23 de enero del 2018, conforme a Resolución de Alcaldía N° 023-2018-A/MM, y del 21 al 22 de junio de 2018 mediante Resolución de Alcaldía N° 330-2018-A/MM, y su participación específica es por haber visado dos (2) documentos denominados Planilla de Pagos N° 459-2015-SGRH/GAF-MM respecto a los pagos de productividad de fecha 24.11.2015, y Planilla de Pagos N° 454-2015-SGRH/GAF-MM respecto a pagos de incentivo de productividad de fecha 20.11.2015, los mismos que le otorgaba formalidad a los pagos denominados de productividad, que, como hemos señalado reiteradamente, y también en el informe de precalificación e informe de órgano instructor, eran pagos que no tenían sustento legal.

Que, de acuerdo el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad de Miraflores, conforme los desarrolla el artículo 68°, 69° y 70°, la Subgerencia de Recursos Humanos no tiene funciones que le obliguen a realizar control jurídico a las resoluciones, ordenanzas, decretos u otros documentos normativos, y/o tampoco fueron delegadas por el Alcalde, sino por el contrario es un órgano de apoyo encargado de administrar las acciones propias del sistema administrativo del personal, orientado a la realización personal de los trabajadores a través de una efectiva participación en el logro de los objetivos institucionales de la municipalidad, por lo que hasta esta parte, queda acreditado que la señora Flor de María Mejía Huamán no tenía el deber y función de realizar un control jurídico sobre las resoluciones, u otros documentos propios de la corporación edil, ya que de acuerdo al Reglamento de organización y Funciones, por especialidad, dicha función se le atribuye a otras unidades ejecutoras que claramente tiene la responsabilidad específica que puede ser ordenada mediante resolución por el Alcalde, o en todo caso, de acuerdo a lo señalado por el ROF y MOF.

Que, si bien el Informe de Órgano Instructor elaborado por la Subgerencia de Recursos Humanos ratifica la sanción de destitución, esta puede variarse de acuerdo a un análisis más profundo del caso en concreto, e concordancia con los descargos presentados por la parte denunciada. Por esa razón, el procedimiento administrativo disciplinario tiene la ventaja de tener etapas dónde se permite al denunciado o implicado, pueda remitir descargos, y posteriormente como una forma de alegatos de clausura, como se le denomina en la jurisdicción del derecho procesal penal, se cita al funcionario o servidor a que pueda rendir un informe oral en caso así lo crea conveniente, con o sin acompañamiento de su abogado defensor, siendo esta institución netamente facultativa y de aceptación del funcionario o servidor, no es obligatoria y tampoco influye de manera negativa para el veredicto final, que se plasmará la una resolución que finalizará la etapa administrativa con la sanción o no ha lugar al no encontrarse responsabilidad administrativa.

Que, respecto a la solicitud de prescripción deducida por la señora Flor de María Mejía Huamán, se debe precisar que, la directiva que aprueba el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1010-2015-SERVIR-PE señala la siguiente tipología del inciso 10.1 respecto a las faltas continuadas: en los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que se suponga la comisión de la misma falta; en ese sentido, el presente caso no se encuentra prescrito, ya que, la última falta (continuada) se realizó el 30 y 31 de diciembre del 2018, momento que se efectuó el último pago denominado de productividad, y que el Órgano de Control Interno concluyó y notificó el informe de auditoría el 23.03.2021 a la





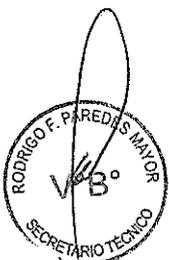
Subgerencia de Recursos Humanos, es decir, antes de transcurridos los tres (3) años que exige la norma para que se declare prescrita la falta disciplinaria, en esa línea de ideas, una vez que la Subgerencia de Recursos Humanos tomó conocimiento, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, y que conforme a la variada y reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal del Servicio Civil mediante la Gerencia de Políticas de Gestión de Servicio Civil, ha señalado en informes técnicos que, no puede transcurrir más de un (1) año entre la notificación del inicio del procedimiento disciplinario hasta la fecha de emisión de la resolución que pone fin al mismo.

Que, en esa línea de ideas, se le invitó a efectuar informe oral a la señora Flor de María Mejía Huamán, mediante carta N° 23-2022-Organismo Sancionador de fecha 14.10.2022, dicho informe oral se realizó el 18.10.2022 a horas 13:45, en la Av. Larco 770, 3er piso, distrito de Miraflores. En ese sentido, en la audiencia de informe oral la ex funcionaria alegó lo siguiente:

1. Que la causa estaba prescrita.
2. Que, su participación sólo fue en algunos días que el Alcalde le encargó la Subgerencia, y que solo cumplía con el ciclo y procedimientos para que las áreas correspondientes realicen el pago de dichos incentivos.
3. Que, sólo firmó dos (2) documentos en calidad de encargada.
4. Que, no era su función realizar un control de legalidad o ilegalidad de dichos pagos, únicamente era verificar si estaban los documentos que sustentan dicho pago, y nada más.
5. Que, es inocente y nunca actuó de mala fe.

Que, de acuerdo a la normativa vigente y después del análisis del caso en concreto, y los descargos brindados por la ex funcionaria en el informe oral y escritos, se concluye que, en su calidad de Subgerente de Recursos Humanos (e) de la Municipalidad de Miraflores, no resulta lógico que haya podido advertir desde el punto de vista jurídico sobre la legalidad o ilegalidad de los pagos de productividad, ya que, su función era verificar la documentación que sustentaba los pagos de planillas. Por lo que, no amerita realizar un análisis profundo respecto a la negligencia o diligencia al respecto.

Sin embargo, debe precisarse que, los pagos de productividad eran abonos a funcionarios de acuerdo a una escala que tenía vigencia desde anteriores gestiones edilicias, sin embargo, la nueva gestión asumida por el entonces Alcalde Sr. Jorge Muñoz Wells, mediante Resolución de Alcaldía N° 023-2015-A/M de fecha 13.01.2015 en concordancia de los artículos 6 y 20, numeral 6 de la Ley N° 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades, facultó al Subgerente de Recursos Humanos para que establezca los alcances y montos para la aplicación de la retribución para el grupo de cargo denominado Servidores Públicos Municipales que laboran en condiciones de trabajo excepcionales, siempre que previamente califiquen en dicha condición, establecida en el Anexo 1 de la Resolución de Alcaldía N° 001-2013-A/MM de fecha 02.01.2013, dentro de los rangos fijados para dicha retribución. Es decir, el Subgerente en funciones Sr. Ricardo Barrios Ponce, era el facultado de acuerdo a ley (Resolución de Alcaldía N° 023-2015-A/MM) para que pueda establecer los lineamientos sobre estos pagos de productividad, y claramente de poder observar su legalidad o ilegalidad. Al margen de ello, se debe advertir que, la Ley de Presupuesto del Sector Público del 2022 y las anteriores, prohíben cualquier tipo de reajuste, incremento de remuneraciones, bonificaciones, dietas, asignaciones, retribuciones, incentivos, beneficios en cualquiera de sus formas, modalidad, fuente de financiamiento, y también están prohibidas la aprobación de nuevas bonificaciones, asignaciones, retribuciones y





beneficios de toda índole, por lo que, claramente los pagos de productividad efectuados en la Municipalidad de Miraflores, no eran concordante con la Ley.

Que, estando así las cosas, y al ser las responsabilidades personalísimas, y habiendo quedado comprobado que no era una función específica o delegada a la señora Flor de María Mejía Huamán emitir pronunciamiento sobre dichos pagos de productividad, y al no estar dicha función en su esfera de dominio, se debe variar la recomendación de destitución, y que, en mérito de lo señalando en los considerando precedentes, y luego de analizar de manera minuciosa los descargos manifestados en el informe oral y gradualidad de la sanción, este Órgano Sancionador opta por variar la sanción, y llega a la conclusión que, de acuerdo a los actuados en el procedimiento administrativo disciplinario, no se ha logrado acreditar responsabilidad administrativa respecto al caso en concreto, y por lo tanto se debe declarar no ha lugar a la sanción recomendada primigeniamente por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

En ese sentido, conforme a los hechos expuestos conforme se detalla, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servido Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-. SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento. Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

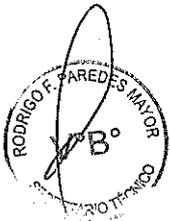
#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- NO HA LUGAR** a la sanción recomendada primigeniamente, al no haberse encontrado responsabilidad administrativa dentro del marco de la Ley Servir y su reglamento, en ese sentido se procede al archivo de definitivo del presente por los hechos atribuibles a Flor de María Mejía Huamán;

**Artículo 2°.- ENCARGAR** a la Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario de la Municipalidad de Miraflores, la notificación de la presente resolución a los interesados, así como la recepción, manejo y custodia de los documentos que se generaron en mérito al presente procedimiento.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**

**REGISTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



MIRAFLORES MUNICIPALIDAD DE MIRAFLORES  
  
OSCAR LOZAN LUYO  
Gerente Municipal