



Inicio de procedimiento administrativo disciplinario a ex inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización, por vulnerar Principios y Deberes contenidos en la Ley del Código de Ética de la Función Pública
EXPEDIENTE 201800140727

Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

N° 006-2018-SUCAMEC-OGRH

Lima, 09 MAYO 2018

VISTO: El Informe de Precalificación N° 018-2018-SUCAMEC/ST-PAD de 08 de mayo de 2018 emitido por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, **la Ley**), se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la Ley del Servicio Civil se han establecido las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las cuales -conforme con la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley- resultan aplicables a partir de la vigencia de su Reglamento, el mismo que con fecha 13 de junio de 2014, se publicó en el diario oficial El Peruano, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, **el Reglamento de la Ley**), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del *14 de setiembre de 2014*;

Que, en ese sentido, a partir del 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento a aquellos trabajadores que se encuentran sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos números 276, 728 y 1057, con excepción de los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal;

Que, posteriormente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE (en adelante, **la Directiva del Régimen Disciplinario**), se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley y su Reglamento, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y exservidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos números 276, 728 y 1057, así como por la Ley;

Que, mediante Informe Legal N° 005-2018-SUCAMEC-OFELUC, el jefe de la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción comunica al Despacho del Superintendente Nacional de la SUCAMEC que "Con fecha 13 de Abril del 2018 apareció en la página de Facebook Institucional de la SUCAMEC, una publicación con comentarios perniciosos que mellan la honra de los funcionarios y servidores de la



Entidad, la misma que habría sido publicada desde el perfil de "Italo REY", publicación que fue luego compartida por el Sr. **Gustavo Elubio MORENO SOTELO (Gu Msot)** quien labora en la Gerencia de Control y Fiscalización de la SUCAMEC. (...) El tenor de la publicación es como sigue a continuación:"

" **Italo Rey**

13 de abril a las 11.18

Señores

Somos una Organización sin Fines de Lucro y velamos por el bienestar de la Población y Trabajador. Pues resulta que se olvidan de TERMINAR DE INSPECCIONAR A Sucamec Perú que se encuentra en el ojo de la tormenta no solo es con este señor que salio FREDY ARAGON VALDEZ...pues el solo fue uno de los tantos que debieron de investigar A LA GERENCIA COMPLETA empezando:

Por le INTENDENTE JUAN ALBERTO DULANTO ARIAS pues no solo tiene una amante llamada ALMENDRA AZUCENA EZATE PRADEL, su secretaria interna y amante, pues en reiteradas ocasiones aborto del tan prestigiado INTENDENTE y su esposa del prestigioso INTENDENTE ni enterada, esta chica no tiene estudios universitarios y es secretaria personal del INTENDENTE y esta señorita tiene casi a toda su familia trabajando dentro de la SUCAMEC.

Y no solo es eso el área de Gamac de cargo de confianza tienen a personas que ni estudios tienen. y el área de fiscalización es otro mamarracho de personas nombradas a dedo...pues se tiene a una asistente administrati9va RAQUEL MARTHA PARISHUAÑA BARBARAN QUE A LAS JUSTAS ESTUDIA EN UNA UNIUVERSIDAD Y ES NOMBRADA A ESE PUESTO POR EL SUPERINTENDENTE POR CARGO DE CONFIANZA COMO LO SON TODOS Y NI SIQUIERA ES INSTRUIDA Y SE DA EL LUJO DE PONER CONDICIONES A LOS INSPECTORES PARA SU TRABAJO maltrata, verbalmente y es apañado por el GERENTE CESAR ANTONIO LEGRAD (RECOMENDADO POR EL INTEDENTE Y MANTIENE MAS DE 3 INTENDENCIAS A SU PODER) y aparte (tiene amoríos con un INSPECTOR JORGE LUIS VIGIL ARGUEDAS que tiene esposa) que después hablare de este señor que hostiga, maltrata y humilla al trabajador, Y HABLANDO DE INSPECTORES LA MAYORIA DE ELLOS NO son calificados para este tipo de puesto y hasta cobran coimas a los administrados para que pasen sus importaciones o cursos de vigilancia que brindan y diferentes funciones que hacen los INSPECTORES, otro ejemplo de inspector que son favorecidos gracias al INTENDENTE Y AL GERENTE YA MENCIONADOS es la señora MARIA SOLEDAD VERA ORTIZ que no solo es apoyada por el INTENDENTE Y EL GERENTE si no también por la jefa de Recursos Humanos NARDA CECILIA ORTIZ MORE4RA pues esta señora María Soledad durante todo el tiempo estuvo enferma tanto del brazo y del pie y como es sobrina del INTENDENTE VICENTE ROMERO FERNANDEZ ahora esta señorita se encuentra como jefe de las intendencias de las provincias y se llevo el puesto habiendo tanta gente calificada, solo por ser sobrina de dicho ministro mencionado.

Ahora hablemos de la señora Lizbeth Felicita Soto Orosco es otra señora que mantiene amoríos con el señor PEDRO KILDER BERNABE TAPIA Y DE AHÍ CONTINUAMOS CON EL SEÑOR JOSE SOPLIN MACEDA pues es otro que no sabe ni donde esta parado, no tiene organización para designar los casos que se le da al Inspector.

Y PARA EL COLMO DE LOS CASOS HABLEMOS DE DOS TIPOS QUE SON UNOS IMPRESENTABLES:

EL GERENTE CESAR ANTONIO LEGRAD MUENTE, este tipo aparte de ser recomendado por el grandísimo INTENDENTE NOMBRADO ANTERIORMENTE, se cree con el poder de maltratar, hostigar e insultar a los trabajadores, menospreciarlos y hacer cambios que según el piensa que tiene la razón, muchas veces se le pide hablar con el para saber el por que de las cosas pues de una forma no PROFESIONAL Y DICE LLAMARASE DOCTOR pues si revisan LA SUNEDU NO LO ES, hecha a los trabajadores y maltrata al personal y enzima su criterio es inepto para dicho puesto, pues no tiene el suficiente liderazgo para mantener dicha gerencia y quizás esta en un tipo de mafia con el INTENDENTE, pues para que tenga tantos puestos de confianza en una sola intendencia...pues esto distorsiona la capacidad de este señor disque DOCTOR.

Y PARA TERMINAR TENEMOS AL SEÑOR comandante MARCO ANTONIO GARCIA GOMEZ ocupando otro puesto a dedo, gracias al señor intendente, pues este señor es un traficante de drogas el fue cabecilla de TRAFICO DE DROGAS y sin embargo lo encontramos trabajando en la SUCAMEC por tercero obvio, gracias al intendente.

Ahora se pide que se saque a este tipo de lacra de una institución respetada como SUCAMEC, pues lo único que van hacer es salir a la luz mas cosas.





Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

EN CONCLUSION:

Aquí hay una mafia en mi pensar por el señor JUAN ALBERTO DULANTO ARIAS Y EL SEÑOR ANTONIO LEGRAND MUENTE.

espero que ustedes como un canal transparente tomen cartas en el asunto y no permitamos que personas así sigan en el poder

En donde esta la OCI

En donde esta el Nuevo Ministro

que hagan cambios justos.

POR FAVOR VIRILIZEN ESTE COMUNICADO PARA QUE DE UNA VES ESA ENTIDAD SEA DESBARATADA, PUES SI NO SEGUIREMOS EN LO MISMO Y NECESITAMOS GENTE QUE TRABAJE PARA EL PUEBLE Y NO PARA SU BOLSILLO."

Que, la mencionada publicación "...fue reenviada a la página Institucional de la SUCAMEC, desde el perfil de Facebook "Gu Msot (...). Se identificó a la persona de Gustavo Antonio REYES CANCHIS como el propietario de la cuenta de Facebook signada con el nombre de Italo Rey. (...) Se identificó a la persona de Gustavo Elubio MORENO SOTELO como el propietario de la cuenta de Facebook signada con el nombre Gu Msot, quien laboraba en la gerencia de Control y fiscalización SUCAMEC con el cargo de Inspector. (...) de la manifestación y ampliación de manifestación realizada al Sr. **Gustavo Elubio MORENO SOTELO**, se puede advertir que existen una serie falsedades y de contradicciones, al señalar primero que no conocía a la persona de Gustavo REYES CANCHI y posteriormente señala que si lo conoce, así mismo entra en contradicción al no haber aceptado en primera instancia haber reenviado dicha publicación a la página institucional de la SUCAMEC y posteriormente dice recordar que si reenvió dicha publicación, también manifiesta haber tomado conocimiento de los hechos cuando fue citado a la OFELUC, cosa que tampoco es cierta toda vez que acepta posteriormente haber sido él quien reenvió dicha publicación y niega tener la contraseña de la página de Facebook de Gustavo REYES CANCHIS de tenerlo agregado en su cuenta de Facebook como contacto. (...) de la manifestación, realizada al señor **Gustavo Antonio REYES CANCHIS**, se puede señalar que esta persona no conoce a ningún funcionario y/o servidor de la SUCAMEC, que reconoce como suyo el perfil de Facebook de "Italo Rey", que conoce a la persona de **Gustavo MORENO SOTELO**, que no tenía conocimiento que laboraba en la SUCAMEC, que esta persona lo ayudaba con el manejo de sus redes sociales y que él tenía la contraseña de su página, que no fue él quien realizo la publicación difamatoria y que podría haber sido el señor Gustavo MORENO."

Que, de las diligencias realizadas, esto es, de la documentación y manifestaciones recibidas, la OFELUC establece las siguientes conclusiones:

- A. Que, está PROBADO que la publicación perniciosa contra algunos funcionarios y servidores de la SUCAMEC realizada el día 13 de Abril del presente año, se realizó desde la cuenta de Facebook del señor Gustavo Antonio REYES CANCHIS.
- B. Que, está PROBADO que Sr. **Gustavo Elubio MORENO SOTELO**, reenvió la publicación realizada desde el Facebook del perfil del señor **Gustavo Antonio REYES CANCHIS**, a la página institucional Facebook de la SUCAMEC, a pesar del contenido difamatorio que dañaba el honor y la buena reputación de las personas mencionadas, contraviniendo con dicho acto los principios y deberes éticos del servidor público señalados en el



VºBº
N. Ortiz

Código de Ética de la Función Pública como son el respeto, la probidad, la veracidad, la lealtad, la discreción, la responsabilidad entre otros.

- C. Que, es PROBABLE que el autor del contenido de la publicación en referencia sea el señor Gustavo Elubio MORENO SOTELO, toda vez que esta persona se encontraba disconforme por la no renovación de su contrato, como inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización de la SUCAMEC.*
- D. Que, de las diligencias realizadas, de la documentación y manifestaciones recepcionadas, se puede desvirtuar el contenido de la publicación realizada el 13 de Abril del 2018, las mismas que resultan malintencionadas y difamatorias, atentando contra el honor y la buena reputación de las personas mencionadas."*

Que, el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva de Régimen Disciplinario, establece como función de la Secretaría Técnica emitir el informe correspondiente conteniendo los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivo;

Que, a través del **informe de precalificación** –esto es, el N° 018-2018-SUCAMEC-STPAD de 08 de mayo de 2018- la Secretaría Técnica emite opinión sobre los hechos informados a través del documento de la referencia, concluyendo en que el **señor Moreno** estaría involucrado en actos ilícitos que calificarían como delito contra el honor, tipificado en el artículo 132° del Código Penal como delito de difamación, así como su consecuente transgresión a las normas que se detallan líneas abajo;

Que, la función pública es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Dicha actividad no debe transgredir principios y deberes éticos, así como prohibiciones éticas, las mismas que se encuentran contenidas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, en ese sentido, los numerales 2. y 5. del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, **Ley del CEFP**), respecto del principio de probidad previsto en el mencionado numeral y a cuya observancia están obligados los servidores públicos, dispone lo siguiente:

"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.

(...)



N. Ortiz



Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, los numerales 2., 4. y 6. del artículo 7° de la Ley del CEFP, respecto de los deberes citados en los mencionados numerales y a cuya observancia están obligados los servidores públicos, disponen lo siguiente:

"Artículo 7.- Deberes de la Función Pública
El servidor público tiene los siguientes deberes:
(...)

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

(...)

4. Ejercicio adecuado del cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".

Que, tal y como se señala en los antecedentes, se presume que el **señor Moreno** tenía pleno conocimiento de que sus actos configuran el delito de difamación agravada, previsto en el último párrafo del artículo 132° del Código Penal, aplicable a aquellos que afectan la Administración Pública:

"CÓDIGO PENAL

Artículo 132°.- Difamación

El que, ante varias personas, reunidas o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia, atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a ciento veinte días-multa.

(...)

Si el delito se comete por medio del libro, la prensa u otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y de ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa."



V°B°
N. Ortiz

Que, resulta incuestionable que el mencionado comportamiento del imputado demuestra una actuación carente de probidad y veracidad, debido quizás a como el mismo señor Moreno afirma en su ampliación de manifestación de fecha 20 de abril de 2018, que "...haciendo memoria recuerdo que compartí la publicación, y lo eliminé a los segundos porque no me parecía ético, porque al leerlo vi que causaban daño a personas de esta institución sobre todo al intendente que me habría acogido amablemente desde que él era gerente en la Gerencia de Control y Fiscalización, por lo que, decido conversar con el Intendente Sr. Juan Alberto Dulanto Arias, y le manifesté que me sentía mortificado y aludido y le manifesté mi malestar por la no renovación de mi contrato, a pesar de mis esfuerzos ya que el mismo Intendente me manifestó que el Dr. Legrand le había indicado que estaba en un periodo de prueba por un mes y me parece injusto porque yo me estoy preparando más para desarrollarme en la Gerencia de Control y Fiscalización..." (énfasis agregado), esto es, su actuación muestra un

comportamiento propio de aquél que al sentirse mortificado actúa generando hechos propios de una represalia que, como él mismo los califica, no le parecieron éticos, lo cual se tradujo en un ejercicio inadecuado del cargo y un accionar irresponsable al no asumir con pleno respeto su función pública;

Que, en este contexto, con lo declarado por el **señor Moreno** y hechos que son materia del presente expediente, no solo habría cometido el delito de difamación agravada, con la consecuente responsabilidad penal a que ello conlleva, sino que de lo acontecido se aprecia que hay una responsabilidad administrativa por faltas de carácter ético, debiendo señalarse el régimen disciplinario aplicable, la identificación de la presunta falta, para luego determinar la gravedad de la presunta falta ética cometida y su respectiva sanción, de corresponder;

Que, de la misma manera, se observa que en su legajo personal se encuentra la Declaración Jurada de Lectura y Compromiso de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, la misma que el señor Moreno firmó, documento en el cual se lee que "...declaro bajo juramento, que he recibido y leído el Código de Ética de la Función Pública de la SUCAMEC (...) Asimismo, declaro conocer la dirección electrónica donde se encuentra publicada la versión digital del documento referido en el párrafo anterior."

DECLARACIÓN JURADA DE LECTURA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Yo, Gustavo Elvbio Moreno Sotelo identificado (a) con DNI N° 41362162, vinculado (a) a la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios (CAS), declaro bajo juramento, que he recibido y leído el Código de Ética de la Función Pública de la SUCAMEC.

Asimismo, declaro conocer la dirección electrónica donde se encuentra publicada la versión digital del documento referido en el párrafo anterior.

Lugar y fecha,

SJC
(Firma del servidor)
DNI N° 41362162



Que, es decir, el **señor Moreno** no solamente cuenta con estudios superiores - Bachiller en Ciencias Contables y Financieras -, sino que tenía conocimiento de la Ley del **CEFP** y se desempeñaba como Inspector, esto es, un servidor que tenía conocimiento de los principios, deberes y prohibiciones éticas, los mismos que vulneró;

Que, en base a las conclusiones transcritas líneas arriba, la OFELUC "...recomienda DERIVAR el presente caso a la Secretaría Técnica de Procesos Disciplinarios de la SUCAMEC, a fin de que determinen la responsabilidad administrativa que corresponda...";



Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, en cuanto a la recomendación dada por el Jefe de la OFELUC, se ha seguido la misma por la Alta Dirección al remitir los actuados a esta Secretaría Técnica, por lo cual corresponde continuar con el análisis en cuestión;

Que, el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil señala que son faltas de carácter disciplinario las siguientes:

*"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
(...)
q) Las demás que señale la Ley"
(Énfasis agregado)*

Que, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que constituyen faltas aquellas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se detalla a continuación:

*"Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."
(Énfasis agregado)*

Que, a mayor abundamiento, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE del 7 de octubre de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe N° 1990-2016-SERVIR, conforme se detalla a continuación:

*"(...)
2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM".
(Énfasis agregado)*

Que, en línea con lo señalado, se entiende entonces que la transgresión de los principios y deberes éticos, ya indicados líneas arriba constituyen, todos estos, faltas éticas susceptibles de sanción, conforme con lo expresado en el artículo 10° de la **LCEFP**:

*"Artículo 10°.- Sanciones
10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción."*

Que, habiéndose establecido las presuntas faltas disciplinarias cometidas por el **señor Moreno**, corresponde evaluar la gravedad de estas a efectos de determinar la posible sanción a imponerse. Conviene en señalar previamente que el artículo 246° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (artículo 230° de la Ley N° 27444) -en adelante, **LPAG**-, aplicable al presente caso, en virtud de lo señalado en el artículo 92° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la potestad



sancionadora de todas las entidades está regida por los principios especiales que allí se indican;

Que, teniendo en cuenta las condiciones y criterios desarrollados, se considera que la falta atribuida al **señor Moreno**, al no haber actuado con probidad, veracidad, transparencia, ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad, como una **MUY GRAVE**;

Que, de las faltas muy graves, el Artículo 88° de la Ley del Servicio Civil establece que este tipo de faltas puede sancionarse con destitución conforme se señala a continuación:

"Artículo 88.- Sanciones
Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:
(...)
c) Destitución
(Énfasis agregado)

Que, por su parte, el Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil señala que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz;

Que, sobre el particular, cabe precisar que, antes de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, se debe garantizar la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública. Entre otros, se debe salvaguardar los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En efecto, de acuerdo con lo establecido por el numeral 3. del artículo 246° del TUO de la LPAG (artículo 230° de la Ley N° 27444), las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, entre otros;

Que, según se aprecia de la revisión del expediente, se ha advertido la presunta configuración de algunos de los referidos criterios. En este sentido, la recomendación de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario o su archivo, debe adoptarse teniendo en cuenta los referidos criterios, a fin de salvaguardar la vigencia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad;

Que, al respecto, el autor *Joaquín De Fuentes Bardaji* sostiene que en el derecho administrativo sancionador, se exige que exista un equilibrio entre los medios utilizados y la finalidad perseguida, así como una correspondencia entre la gravedad de una conducta y la consecuencia punitiva que se le atribuye¹. En esta misma línea, *Correa y Vásquez* afirman que el procedimiento administrativo se rige por el principio de proporcionalidad, el cual supone la razonable adecuación de la sanción a la falta²;

¹ Cf. DE FUENTES, Joaquín et ál. *Manual de Derecho Administrativo Sancionador*. Navarra: Editorial Aranzandi, 2005, p. 245.

² CORREA, Rubén y Cristina VÁSQUEZ. "Manual De Derecho de la Función Pública". Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. 1998, p. 224.





Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

Que, teniendo en cuenta todo lo expuesto, corresponde ejercer el poder disciplinario del Estado. Por tanto, la Secretaría Técnica recomienda la instauración del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente contra el **señor Moreno**, siendo la sanción a imponerse la siguiente:

Señor Moreno: Destitución como sanción principal e inhabilitación por cinco (5) años como sanción accesoría.

Que, habiéndose establecido las presuntas faltas cometidas y la posible sanción a imponerse, corresponde determinar quién es la autoridad competente para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario en el presente caso, para lo cual debemos remitirnos a las reglas procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General. Al respecto, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalan que para el caso de la *sanción de destitución*, el procedimiento administrativo disciplinario está a cargo en la Fase Instructiva por la Oficina de Recursos Humanos y en la Fase Sancionadora por el Titular de la Entidad³.

Que, por lo expuesto, la autoridad competente a cargo del procedimiento administrativo disciplinario sería, en este caso, la Oficina General de Recursos Humanos, al constituir el órgano competente en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo al Artículo 28° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-IN⁴, conforme al detalle contenido en el siguiente cuadro:

IMPUTADO	SITUACIÓN AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA INFRACCIÓN	CONDICIÓN ACTUAL	ÓRGANO INSTRUCTOR	PRESUNTAS FALTAS ÉTICAS	POSIBLE SANCIÓN	JUSTIFICACIÓN
Señor Moreno	Inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización	No mantiene vínculo actual con la entidad	Oficina General de Recursos Humanos	Transgresión a los principios de probidad y veracidad, deberes de transparencia, ejercicio del cargo y responsabilidad	Destitución	Se transgredieron los fines de la función pública, aunado al hecho de que dicha conducta sería tipificada como delito de difamación agravada. Asimismo, su actuación ocasionó un grave desprestigio de la Entidad. La conducta del imputado ha vulnerado la Ley del Código de Ética, con el agravante de tener conocimiento del contenido de dicha ley.



VºBº
N. Ortiz

³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicado en el diario oficial El Peruano el 4 de julio de 2013.-
"Artículo 90. La suspensión y la destitución
(...)"

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el Titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil"

⁴ Reglamento de Organización y Funciones del Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-IN publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de abril de 2013.-

"(...)"

Artículo 28.- Oficina General de Recursos Humanos

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos de SUCAMEC, con la finalidad de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades. Depende jerárquicamente de la Gerencia General".

Que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario que se instaurará se regirá por las reglas establecidas en los numerales 15.1, 15.3, 16.1, 16.3 y 17.1 de la Directiva del Régimen Disciplinario⁵;

Que, estando con lo establecido en el Artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el imputado tiene los siguientes derechos:

- A presentar sus descargos en un plazo de cinco (5) días hábiles de notificada la Resolución que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la Oficina General de Recursos Humanos
- A ofrecer medios probatorios
- A contar con la asistencia de un abogado
- A ejercer su derecho de defensa a través de un Informe Oral
- A acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, de conformidad con las facultades conferidas en el Decreto Legislativo N° 1127, Decreto Legislativo que crea la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, y el Decreto Supremo N° 004-2013-IN, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, modificado por Decreto Supremo N° 017-2013-IN, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria;



⁵ "15. **EL INICIO DEL PAD**

15.1 El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros (...)

15.3 El acto o resolución de inicio no es impugnable.
(...)

16. **LA FASE INSTRUCTIVA**

16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.
(...)

16.3 La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, emitido por el Órgano Instructor (Anexo E). El informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el Órgano Instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento.

17. **LA FASE SANCIONADORA**

17.1 **Informe Oral**

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos días hábiles, a efectos de que este pueda –de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.
(...)"



Resolución Jefatural de la Oficina General de Recursos Humanos

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario al **señor Gustavo Elubio Moreno Sotelo**, a fin de determinar su responsabilidad por la presunta comisión de falta ética al no haber actuado con probidad, veracidad, transparencia, ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad, siendo la sanción propuesta la de destitución como sanción principal e inhabilitación por cinco (05) años como sanción accesoria.

Artículo 2°.- Notificar al servidor anteriormente descrito, a través de la Secretaría Técnica, la presente resolución y el Informe de Precalificación N° 018-2018-SUCAMEC/ST-PAD.

Artículo 3°.- Otorgar al servidor señalado en el artículo precedente, el plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada esta resolución, a efectos de que presente su descargo y los medios probatorios que estime pertinentes para su defensa.

Artículo 4°.- Disponer, conforme con lo dispuesto por el numeral 3. del artículo 17° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, no publicar la presente resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, por tratarse de una excepción al ejercicio del derecho de acceso a la información pública⁷.

Regístrese y comuníquese.

.....
NARDA CECILIA ORTIZ MORERA
Jefa de la Oficina General de RR.HH.
SUCAMEC

⁷ TUO de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública

"Artículo 17.- Excepciones al ejercicio del derecho: Información confidencial

El derecho de acceso a la información pública no podrá ser ejercido respecto de lo siguiente:

(...)

3. La información vinculada a investigaciones en trámite referidas al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración Pública, en cuyo caso la exclusión del acceso termina cuando la resolución que pone fin al procedimiento queda consentida o cuando transcurren más de seis (6) meses desde que se inició el procedimiento administrativo sancionador, sin que se haya dictado resolución final".

	FORMATO	Código: TD-FMT-16
	HOJA DE RUTA INTERNA	Versión: 01 Fecha: 5/8/18 12:09 Página: 1 de 1

Tipo de documento:		Nº de Expediente:	201800140727
Nº de documento:		Usuario:	LOCADOR01.OFELUC
Administrado/solicita		Fecha de registro:	17/04/2018
Asunto:	Denuncia reservada		

Nº	Remitente	Prioridad (Usar clave)	Indicación (Usar clave)	Fecha de entrega	Destinatario (Nombre y Apellidos)
1	MENDOZA SALAS ROSARIO			4/17/18 9:56 AM	MENDOZA SALAS ROSARIO
2	MENDOZA SALAS ROSARIO			4/23/18 4:32 PM	MENDOZA SALAS ROSARIO
3	MENDOZA SALAS ROSARIO			4/23/18 4:33 PM	MENDOZA SALAS ROSARIO
4	MENDOZA SALAS ROSARIO			4/25/18 2:46 PM	TORRES RUIZ LITA VANESSA
5	TORRES RUIZ LITA VANESSA			4/26/18 8:35 AM	VERA AGUILAR JHONATAN
6	VERA AGUILAR JHONATAN			5/2/18 8:54 AM	POSADA HUAPAYA PAOLA
7	POSADA HUAPAYA PAOLA			5/2/18 9:20 AM	POSADA HUAPAYA PAOLA
8	MENDOZA SALAS ROSARIO			5/2/18 3:53 PM	MENDOZA SALAS ROSARIO
9	MENDOZA SALAS ROSARIO			5/2/18 5:11 PM	QUIJADA FANO (SN) JANET
10	QUIJADA FANO (SN) JANET			5/4/18 11:06 AM	PERALTA FAJARDO (STPAD)
11	PERALTA FAJARDO (STPAD)			5/8/18 12:08 PM	TORRES RUIZ LITA VANESSA
	<i>Vanessa T.</i>	<i>N.</i>	<i>15</i>	<i>09 MAYO 2018</i>	
					 VºBº N. Ortiz

- | | |
|--|---|
| Clave - Indicación de movimiento
01. Aprobación
02. Atención
03. Su conocimiento
04. Opinión
05. Informe y devolver
06. Por corresponderle
07. Para conversar
08. Acompañar antecedente
09. Según lo solicitado
10. Según lo coordinado
11. Archivar
12. Acción inmediata
13. Prepare contestación
14. Proyecte resolución
15. Ver observación | Clave -
(MB) Muy Baja
(B) Baja
(N) Normal
(U) Urgente
(I) Inmediato |
|--|---|

Nº	OBSERVACIONES POR MOVIMIENTO
	<i>Notificar</i>

IMPORTANTE NO DESGLOSAR ESTA HOJA

SUCAMEC
OFICINA GENERAL DE
RECURSOS HUMANOS

08 MAY 2018

RECIBIDO

Firma: _____ Hora: _____



PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC-ST-PAD



INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 018-2018-SUCAMEC/ST-PAD

DE : CARLOS ALBERTO PERALTA FAJARDO
Secretario Técnico de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

A : NARDA CECILIA ORTIZ MORERA
Jefa de la Oficina General de Recursos Humanos

ASUNTO : Precalificación por inconducta ética del señor GUSTAVO ELUBIO MORENO SOTELO, Inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización

REFERENCIA : Memorando N° 0024-2018-SUCAMEC-SN

FECHA : Lima, 08 de mayo de 2018

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y, al mismo tiempo, remitirle el presente Informe, mediante el cual esta Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil (en adelante, **la Secretaría Técnica**), emite opinión respecto a la presunta falta disciplinaria en la que habría incurrido el señor GUSTAVO ELUBIO MORENO SOTELO (en adelante, **el señor Moreno**) al estar involucrado en hechos que configurarían una inconducta funcional grave o muy grave de su parte.

I. ANTECEDENTES

- Mediante Informe Legal N° 005-2018-SUCAMEC-OFELUC, el jefe de la Oficina de Fortalecimiento Ético y Lucha Contra la Corrupción comunica al Despacho del Superintendente Nacional de la SUCAMEC que *"Con fecha 13 de Abril del 2018 apareció en la página de Facebook Institucional de la SUCAMEC, una publicación con comentarios perniciosos que mellan la honra de los funcionarios y servidores de la Entidad, la misma que habría sido publicada desde el perfil de "Italo REY", publicación que fue luego compartida por el Sr. Gustavo Elubio MORENO SOTELO (Gu Msot) quien labora en la Gerencia de Control y Fiscalización de la SUCAMEC. (...) El tenor de la publicación es como sigue a continuación."*



" Italo Rey

13 de abril a las 11.18

Señores

Somos una Organización sin Fines de Lucro y velamos por el bienestar de la Población y Trabajador.

Pues resulta que se olvidan de TERMINAR DE INSPECCIONAR A Sucamec Perú que se encuentra en el ojo de la tormenta no solo es con este señor que salio FREDY ARAGON VALDEZ...pues el solo fue uno de los tantos que debieron de investigar A LA GERENCIA COMPLETA empezando:



PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

Por le INTENDENTE JUAN ALBERTO DULANTO ARIAS pues no solo tiene una amante llamada ALMENDRA AZUCENA EZATE PRADEL, su secretaria interna y amante, pues en reiteradas ocasiones aborto del tan prestigiado INTENDENTE y su esposa del prestigioso INTENDENTE ni enterada, esta chica no tiene estudios universitarios y es secretaria personal del INTENDENTE y esta señorita tiene casi a toda su familia trabajando dentro de la SUCAMEC.

Y no solo es eso el área de Gamac de cargo de confianza tienen a personas que ni estudios tienen.

y el área de fiscalización es otro mamarracho de personas nombradas a dedo...pues se tiene a una asistente administrati9va RAQUEL MARTHA PARISHUÑA BARBARAN QUE A LAS JUSTAS ESTUDIA EN UNA UNIUNIVERSIDAD Y ES NOMBRADA A ESE PUESTO POR EL SUPERINTENDENTE POR CARGO DE CONFIANZA COMO LO SON TODOS Y NI SIQUIERA ES INSTRUIDA Y SE DA EL LUJO DE PONER CONDICIONES A LOS INSPECTORES PARA SU TRABAJO maltrata, verbalmente y es apañado por el GERENTE CESAR ANTONIO LEGRAD (RECOMENDADO POR EL INTEDENTE Y MANTIENE MAS DE 3 INTENDENCIAS A SU PODER) y aparte (tiene amoríos con un INSPECTOR JORGE LUIS VIGIL ARGUEDAS que tiene esposa) que después hablare de este señor que hostiga, maltrata y humilla al trabajador, Y HABLANDO DE INSPECTORES LA MAYORIA DE ELLOS NO son calificados para este tipo de puesto y hasta cobran coimas a los administrados para que pasen sus importaciones o cursos de vigilancia que brindan y diferentes funciones que hacen los INSPECTORES, otro ejemplo de inspector que son favorecidos gracias al INTENDENTE Y AL GERENTE YA MENCIONADOS es la señora MARIA SOLEDAD VERA ORTIZ que no solo es apoyada por el INTENDENTE Y EL GERENTE si no también por la jefa de Recursos Humanos NARDA CECILIA ORTIZ MORE4RA pues esta señora María Soledad durante todo el tiempo estuvo enferma tanto del brazo y del pie y como es sobrina del INTENDENTE VICENTE ROMERO FERNANDEZ ahora esta señorita se encuentra como jefe de las intendencias de las provincias y se llevo el puesto habiendo tanta gente calificada, solo por ser sobrina de dicho ministro mencionado.

Ahora hablemos de la señora Lizbeth Felicita Soto Orosco es otra señora que mantiene amoríos con el señor PEDRO KILDER BERNABE TAPIA Y DE AHÍ CONTINUAMOS CON EL SEÑOR JOSE SOPLIN MACEDA pues es otro que no sabe ni donde esta parado, no tiene organización para designar los casos que se le da al Inspector.

Y PARA EL COLMO DE LOS CASOS HABLEMOS DE DOS TIPOS QUE SON UNOS IMPRESENTABLES:

EL GERENTE CESAR ANTONIO LEGRAD MUENTE, este tipo aparte de ser recomendado por el grandísimo INTENDENTE NOMBRADO ANTERIORMENTE, se cree con el poder de maltratar, hostigar e insultar a los trabajadores, menospreciarlos y hacer cambios que según el piensa que tiene la razón, muchas veces se le pide hablar con el para saber el por que de las cosas pues de una forma no PROFESIONAL Y DICE LLAMARASE DOCTOR pues si revisan LA SUNEDU NO LO ES, hecha a los trabajadores y maltrata al personal y enzima su criterio es inepto para dicho puesto, pues no tiene el suficiente liderazgo para mantener dicha gerencia y quizás esta en un tipo de mafia con el INTENDENTE, pues para que tenga tantos puestos de confianza en una sola intendencia...pues esto distorsiona la capacidad de este señor disque DOCTOR.

Y PARA TERMINAR TENEMOS AL SEÑOR comandante MARCO ANTONIO GARCIA GOMEZ ocupando otro puesto a dedo, gracias al señor intendente, pues este señor es un traficante de drogas el fue cabecilla de TRAFICO DE DROGAS y sin embargo lo encontramos trabajando en la SUCAMEC por tercero obvio, gracias al intendente.

Ahora se pide que se saque a este tipo de lacra de una institución respetada como SUCAMEC, pues lo único que van hacer es salir a la luz mas cosas.

EN CONCLUSION:

Aquí hay una mafia en mi pensar por el señor JUAN ALBERTO DULANTO ARIAS Y EL SEÑOR ANTONIO LEGRAND MUENTE.

espero que ustedes como un canal transparente tomen cartas en el asunto y no permitamos que personas así sigan en el poder

En donde esta la OCI

En donde esta el Nuevo Ministro que hagan cambios justos.





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

POR FAVOR VIRILIZEN ESTE COMUNICADO PARA QUE DE UNA VES ESA ENTIDAD SEA DESBARATADA, PUES SI NO SEGUIREMOS EN LO MISMO Y NECESITAMOS GENTE QUE TRABAJE PARA EL PUEBLE Y NO PARA SU BOLSILLO."

2. La mencionada publicación "...fue reenviada a la página Institucional de la SUCAMEC, desde el perfil de Facebook "Gu Msot (...) Se identificó a la persona de Gustavo Antonio REYES CANCHIS como el propietario de la cuenta de Facebook signada con el nombre de Italo Rey. (...) Se identificó a la persona de Gustavo Elubio MORENO SOTELO como el propietario de la cuenta de Facebook signada con el nombre Gu Msot, quien laboraba en la gerencia de Control y fiscalización SUCAMEC con el cargo de Inspector. (...) de la manifestación y ampliación de manifestación realizada al Sr. **Gustavo Elubio MORENO SOTELO**, se puede advertir que existen una serie falsedades y de contradicciones, al señalar primero que no conocía a la persona de Gustavo REYES CANCHI y posteriormente señala que si lo conoce, así mismo entra en contradicción al no haber aceptado en primera instancia haber reenviado dicha publicación a la página institucional de la SUCAMEC y posteriormente dice recordar que si reenvió dicha publicación, también manifiesta haber tomado conocimiento de los hechos cuando fue citado a la OFELUC, cosa que tampoco es cierta toda vez que acepta posteriormente haber sido él quien reenvió dicha publicación y niega tener la contraseña de la página de Facebook de Gustavo REYES CANCHIS de tenerlo agregado en su cuenta de Facebook como contacto. (...) de la manifestación, realizada al señor **Gustavo Antonio REYES CANCHIS**, se puede señalar que esta persona no conoce a ningún funcionario y/o servidor de la SUCAMEC, que reconoce como suyo el perfil de Facebook de "Italo Rey", que conoce a la persona de **Gustavo MORENO SOTELO**, que no tenía conocimiento que laboraba en la SUCAMEC, que esta persona lo ayudaba con el manejo de sus redes sociales y que él tenía la contraseña de su página, que no fue él quien realizo la publicación difamatoria y que podría haber sido el señor Gustavo MORENO".
3. De las diligencias realizadas, de la documentación y manifestaciones recibidas, la OFELUC establece las siguientes conclusiones:
 - A. Que, está **PROBADO** que la publicación pernicioso contra algunos funcionarios y servidores de la SUCAMEC realizada el día 13 de Abril del presente año, se realizó desde la cuenta de Facebook del señor Gustavo Antonio REYES CANCHIS.
 - B. Que, está **PROBADO** que Sr. **Gustavo Elubio MORENO SOTELO**, reenvió la publicación realizada desde el Facebook del perfil del señor **Gustavo Antonio REYES CANCHIS**, a la página institucional Facebook de la SUCAMEC, a pesar del contenido difamatorio que dañaba el honor y la buena reputación de las personas mencionadas, contraviniendo con dicho acto los principios y deberes éticos del servidor público señalados en el Código de Ética de la Función Pública como son el respeto, la probidad, la veracidad, la lealtad, la discreción, la responsabilidad entre otros.
 - C. Que, es **PROBABLE** que el autor del contenido de la publicación en referencia sea el señor Gustavo Elubio MORENO SOTELO, toda vez que esta persona se encontraba disconforme por la no renovación de su





PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

contrato, como inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización de la SUCAMEC.

D. Que, de las diligencias realizadas, de la documentación y manifestaciones recepcionadas, se puede desvirtuar el contenido de la publicación realizada el 13 de Abril del 2018, las mismas que resultan malintencionadas y difamatorias, atentando contra el honor y la buena reputación de las personas mencionadas."

4. Con fecha 04 de mayo de 2018 son derivados los actuados a la Secretaría Técnica.

II. OBJETO DEL PRESENTE INFORME

5. El Artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil¹ (en adelante, **Ley del Servicio Civil**) establece que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario (el jefe inmediato del presunto infractor, el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el titular de la entidad y el Tribunal del Servicio Civil) cuentan con el apoyo de un Secretario Técnico, **encargado de precalificar las presuntas faltas**, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública.
6. Por su parte, el artículo 101° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM² y modificado mediante Decreto Supremo N° 075-2016-PCM (en adelante, el **Reglamento General**), establece que cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, quien lleva a cabo su tramitación.
7. El literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada mediante Resolución de



¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.-

"Artículo 92. Autoridades

Son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

- a) El jefe inmediato del presunto infractor.
- b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces.
- c) El titular de la entidad.
- d) El Tribunal del Servicio Civil.

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. (...)"

² Reglamento General de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.-

"Artículo 101.- Denuncias

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha cometido una falta disciplinaria o transgredido el Código de Ética de la Función Pública, puede formular su denuncia ante la Secretaría Técnica, de forma verbal o escrita, debiendo exponer claramente los hechos denunciados y adjuntar las pruebas pertinentes, de ser el caso. Cuando la denuncia sea formulada en forma verbal, la Secretaría Técnica que la recibe debe brindarle al denunciante un formato para que este transcriba su denuncia, la firme en señal de conformidad y adjunte las pruebas pertinentes.

La Secretaría Técnica tramita la denuncia y brinda una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles a partir del día siguiente de su recepción. En los casos en que la colaboración del administrado diese lugar a la apertura de un procedimiento disciplinario, las entidades comunicarán los resultados del mismo.

El denunciante es un tercero colaborador de la Administración Pública. No es parte del procedimiento disciplinario."



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE (en adelante, **la Directiva del Régimen Disciplinario**), establece como función de la Secretaría Técnica emitir el informe correspondiente conteniendo los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al órgano instructor competente, sobre la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivo.

8. En ese contexto, a efectos de determinar si existen elementos necesarios para ejercer el poder disciplinario de la entidad, o por el contrario, se debe proceder al archivo de los actuados, el presente informe tiene por objeto emitir opinión sobre los hechos informados en los numerales anteriores y el que es materia del documento de la referencia, donde se desprende que el **señor Moreno** estaría involucrado en actos ilícitos que calificarían como delito contra el honor, tipificado en el artículo 132° del Código Penal como delito de difamación, así como su consecuente transgresión a las normas que se detallan en el rubro III.

III. ANÁLISIS

III.1 Identificación del imputado

9. Como se ha expuesto en los antecedentes, luego de llevada a cabo la investigación preliminar, se concluye que el servidor que se encontraría vinculado con los hechos materia de la presente denuncia es el siguiente:
 - **Gustavo Elubio Moreno Sotelo**, con DNI N° 41362162, en su condición de Inspector para la Gerencia de Control y Fiscalización de la SUCAMEC.

III.2 Identificación de las normas vulneradas

III.2.1 Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

10. La función pública es toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de las entidades de la Administración Pública, en cualquiera de sus niveles jerárquicos. Dicha actividad no debe transgredir principios y deberes éticos, así como prohibiciones éticas, las mismas que se encuentran contenidas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
11. En ese sentido, los numerales 2. y 5. del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante, **Ley del CEFP**), respecto del principio de probidad previsto en el mencionado numeral y a cuya observancia están obligados los servidores públicos, dispone lo siguiente:

"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.

(...)





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

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.

(...)

12. Por su parte, los numerales 2., 4 y 6. del artículo 7° de la *Ley del CEFP*, respecto de los deberes citados en los mencionados numerales y a cuya observancia están obligados los servidores públicos, disponen lo siguiente:

"Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. Transparencia

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

(...)

4. Ejercicio adecuado del cargo

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

(...)

6. Responsabilidad

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General".

III.3 Sobre los hechos materia de imputación

13. Tal y como se señala en los antecedentes, se presume que el **señor Moreno** tenía pleno conocimiento de que sus actos, que fueron públicos y mencionados en los antecedentes, configuran el delito de difamación agravada, previsto en el último párrafo del artículo 132° del Código Penal, aplicable a aquellos que afecten la Administración Pública:

"CÓDIGO PENAL

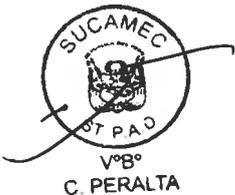
Artículo 132°.- Difamación

El que, ante varias personas, reunidas o separadas, pero de manera que pueda difundirse la noticia, atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años y con treinta a ciento veinte días-multa.

(...)

Si el delito se comete por medio del libro, la prensa u otro medio de comunicación social, la pena será privativa de libertad no menor de uno ni mayor de tres años y de ciento veinte a trescientos sesenticinco días-multa."

14. Resulta incuestionable que el mencionado comportamiento del imputado demuestra una actuación carente de probidad y veracidad, debido quizás a como el mismo señor Moreno afirma en su ampliación de manifestación de fecha 20 de abril de 2018, que "...haciendo memoria recuerdo que compartí la publicación, y lo eliminé a los segundos porque no me parecía ético, porque al leerlo vi que causaban daño a personas de esta institución sobre todo al intendente que me habría acogido amablemente desde que él era gerente en la Gerencia de Control y Fiscalización, por lo que, decido conversar con el Intendente Sr. Juan Alberto Dulanto Arias, y le manifesté





PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

que **me sentía mortificado y aludido y le manifesté mi malestar por la no renovación de mi contrato**, a pesar de mis esfuerzos ya que el mismo Intendente me manifestó que el Dr. Legrand le había indicado que **estaba en un periodo de prueba por un mes y me parece injusto** porque yo me estoy preparando más para desarrollarme en la Gerencia de Control y Fiscalización..." (énfasis agregado), esto es, su actuación muestra un comportamiento propio de aquél que al sentirse mortificado actúa generando hechos propios de una represalia que, como él mismo los califica, no le parecieron éticos, lo cual se tradujo en un ejercicio inadecuado del cargo y un accionar irresponsable al no asumir con pleno respeto su función pública.

15. Bajo este contexto, con lo declarado por el **señor Moreno** y hechos que son materia del presente expediente, no solo habría cometido el delito de difamación agravada, con la consecuente responsabilidad penal a que ello conlleva, sino que de lo acontecido se aprecia que hay una responsabilidad administrativa por faltas de carácter ético, debiendo señalarse el régimen disciplinario aplicable, la identificación de la presunta falta, para luego determinar la gravedad de la presunta falta ética cometida y su respectiva sanción, de corresponder.
16. De la misma manera, se observa que en su legajo personal se encuentra la Declaración Jurada de Lectura y Compromiso de Cumplimiento del Código de Ética de la Función Pública, la misma que el señor Moreno firmó, documento en el cual se lee que "...*declaro bajo juramento, que he recibido y leído el Código de Ética de la Función Pública de la SUCAMEC (...) Asimismo, declaro conocer la dirección electrónica donde se encuentra publicada la versión digital del documento referido en el párrafo anterior.*"

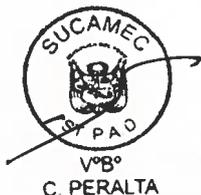
DECLARACIÓN JURADA DE LECTURA Y COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Yo, GUSTAVO ELWIBIO MORENO SOTELO identificado (a) con DNI N° 41362162, vinculado (a) a la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, municiones y Explosivos de Uso Civil – SUCAMEC, bajo el Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 – Contrato Administrativo de Servicios (CAS), declaro bajo juramento, que he recibido y leído el Código de Ética de la Función Pública de la SUCAMEC.

Asimismo, declaro conocer la dirección electrónica donde se encuentra publicada la versión digital del documento referido en el párrafo anterior.

Lugar y fecha,


(Firma del servidor)
DNI N° 41362162



17. Es decir, el **señor Moreno** no solamente cuenta con estudios superiores - Bachiller en Ciencias Contables y Financieras -, sino que tenía conocimiento de la Ley del **CEFP** y se desempeñaba como Inspector, esto es, un servidor que tenía conocimiento de los principios, deberes y prohibiciones éticas, los mismos que vulneró.



PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

18. Por las consideraciones expuestas, se encontraría acreditado que con su actuar el **señor Moreno** transgredió los principios de probidad y veracidad, así como los deberes de transparencia, ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad, previstos en la **Ley del CEFP**.

III.4 Régimen disciplinario aplicable

19. De conformidad con lo establecido en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador se encuentra vigente desde el 14 de setiembre del 2014 y es aplicable a los servidores civiles cuyo régimen de vinculación está regulado por la Ley del Servicio Civil y los Decretos Legislativos números 276, 728 y 1057³.
20. El numeral 6.2 del Artículo 6° de la Directiva de Régimen Disciplinario, establece que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos con posterioridad a dicha fecha, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento. Por tanto, teniendo en cuenta que los hechos se produjeron después de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley de Servicio Civil, corresponde que en el presente caso se apliquen las reglas sustantivas y procedimentales establecidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, las que, por remisión, nos derivarán a la **Ley del CEFP**.

III.5 Identificación de la presunta falta

21. El literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil señala que son faltas de carácter disciplinario las siguientes:

"Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
(...)
q) Las demás que señale la Ley"
(Énfasis agregado)

22. Por su parte, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil señala que constituyen faltas aquellas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme se detalla a continuación:

"Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815
También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."
(Énfasis agregado)



³ Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.-
"Disposiciones Complementarias Transitorias (...)

Undécima.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".



PERÚ

Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos Humanos

Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

23. A mayor abundamiento, a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE del 7 de octubre de 2016, la Autoridad Nacional del Servicio Civil formalizó la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe N° 1990-2016-SERVIR, conforme se detalla a continuación:

"(...)

2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
(Énfasis agregado)

24. En línea con lo señalado, se entiende entonces que la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones éticas, ya indicados líneas arriba constituyen, todas estas, faltas éticas susceptibles de sanción, conforme con lo expresado en el artículo 10° de la **Ley del CEFP**:

"Artículo 10°.- Sanciones

10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción."

III.6 Determinación de la gravedad de la presunta falta ética cometida (muy grave, grave o leve)

25. Habiéndose establecido las presuntas faltas disciplinarias cometidas por el **señor Moreno**, corresponde evaluar la gravedad de estas a efectos de determinar la posible sanción a imponerse.
26. Al respecto, conviene señalar previamente que el artículo 246° del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General (artículo 230° de la Ley N° 27444) -en adelante, **LPAG**-, aplicable al presente caso, en virtud de lo señalado en el artículo 92° del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que la potestad sancionadora de todas las entidades está regida por los principios especiales que allí se indican.
27. Teniendo en cuenta las condiciones y criterios desarrollados, se considera la falta atribuida al **señor Moreno**, al no haber actuado con probidad, veracidad, transparencia, ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad, como una **MUY GRAVE**.

III.7 Determinación de la posible sanción a imponerse al imputado

28. Respecto de las faltas muy graves, el Artículo 88° de la Ley del Servicio Civil establece que este tipo de faltas puede sancionarse con destitución conforme se señala a continuación:

"Artículo 88.- Sanciones

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

(...)

c) **Destitución**

(Énfasis agregado)





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

29. Por su parte, el Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil señala que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.
30. Sobre el particular, cabe precisar que, antes de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente, se debe garantizar la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública. Entre otros, se debe salvaguardar los principios de proporcionalidad y razonabilidad. En efecto, de acuerdo a lo establecido por el numeral 3. del artículo 246° del TUO de la LPAG (artículo 230° de la Ley N° 27444), las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, entre otros.
31. Según se aprecia de la revisión del expediente, se ha advertido la presunta configuración de algunos de los referidos criterios. En este sentido, la recomendación de instaurar el procedimiento administrativo disciplinario o sugerir su archivo, debe adoptarse teniendo en cuenta los referidos criterios, a fin de salvaguardar la vigencia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
32. Al respecto, el autor *Joaquín De Fuentes Bardají* sostiene que en el derecho administrativo sancionador, se exige que exista un equilibrio entre los medios utilizados y la finalidad perseguida, así como una correspondencia entre la gravedad de una conducta y la consecuencia punitiva que se le atribuye⁴.
33. En esta misma línea, *Correa y Vásquez* afirman que el procedimiento administrativo se rige por el principio de proporcionalidad, el cual supone la razonable adecuación de la sanción a la falta⁵.
34. Teniendo en cuenta todo lo expuesto, corresponde ejercer el poder disciplinario del Estado. Por tanto, esta Secretaría Técnica recomienda la instauración del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente contra el **señor Moreno**, siendo la sanción a imponerse la siguiente:

Señor Moreno: Destitución como sanción principal e inhabilitación por cinco (5) años como sanción accesoria.

III.8 Autoridad competente a cargo del procedimiento administrativo disciplinario

35. Habiéndose establecido las presuntas faltas cometidas y la posible sanción a imponerse, corresponde determinar quién es la autoridad competente



⁴ Cf. DE FUENTES, Joaquín et ál. *Manual de Derecho Administrativo Sancionador*. Navarra: Editorial Aranzandi, 2005, p. 245.

⁵ CORREA, Rubén y Cristina VÁSQUEZ. "Manual De Derecho de la Función Pública". Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria. 1998, p. 224.



para instaurar el procedimiento administrativo disciplinario en el presente caso, para lo cual debemos remitirnos a las reglas procedimentales de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

36. Al respecto, tanto la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalan que para el caso de la *sanción de destitución*, el procedimiento administrativo disciplinario está a cargo en la Fase Instructiva por la Oficina de Recursos Humanos y en la Fase Sancionadora por el Titular de la Entidad⁶.
37. Por lo expuesto, la autoridad competente a cargo del procedimiento administrativo disciplinario sería, en este caso, la Oficina General de Recursos Humanos, al constituir el órgano competente en el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, de acuerdo al Artículo 28° del Reglamento de Organización y Funciones de la Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-IN⁷, conforme al detalle contenido en el siguiente cuadro:

IMPUTADO	SITUACIÓN AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA INFRACCIÓN	CONDICIÓN ACTUAL	ÓRGANO INSTRUCTOR	PRESUNTAS FALTAS ÉTICAS	POSIBLE SANCIÓN	JUSTIFICACIÓN
Señor Moreno	Inspector de la Gerencia de Control y Fiscalización	No mantiene vínculo actual con la entidad	Oficina General de Recursos Humanos	Transgresión a los principios de probidad y veracidad, deberes de transparencia, ejercicio del cargo y responsabilidad	Destitución	Se transgredieron los fines de la función pública, aunado al hecho de que dicha conducta sería tipificada como delito de difamación agravada. Asimismo, su actuación ocasionó un grave desprestigio de la Entidad. La conducta del imputado ha vulnerado la Ley del Código de Ética, con el agravante de tener conocimiento del contenido de dicha ley.

38. Finalmente, cabe precisar que el procedimiento administrativo disciplinario se registrará según lo establecido en los numerales 15., 16. y 17. de la Directiva del Régimen Disciplinario, las cuales se detallan a continuación:

"15. EL INICIO DEL PAD

- 15.1 *El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros (...)*
- 15.3 *El acto o resolución de inicio no es impugnable. (...)*

16. LA FASE INSTRUCTIVA

- 16.1 *Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.*

⁶ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicado en el diario oficial El Peruano el 4 de julio de 2013.-
"Artículo 90. La suspensión y la destitución (...)

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el Titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil"

⁷ Reglamento de Organización y Funciones del Superintendencia Nacional de Control de Servicios de Seguridad, Armas, Municiones y Explosivos de Uso Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-IN publicado en el diario oficial El Peruano el 04 de abril de 2013.-

"(...)

Artículo 28.- Oficina General de Recursos Humanos

La Oficina General de Recursos Humanos es el órgano de administración interna responsable de formular, dirigir, ejecutar y controlar las estrategias, políticas, procesos técnicos y acciones de los recursos humanos de SUCAMEC, con la finalidad de servir a los usuarios y beneficiarios de sus actividades. Depende jerárquicamente de la Gerencia General".





PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

(...)

- 16.3 La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, emitido por el Órgano Instructor (Anexo E). El informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el Órgano Instructor de conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento.

17. LA FASE SANCIONADORA

17.1 Informe Oral

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos días hábiles, a efectos de que este pueda —de considerarlo necesario— solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil."

El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual periodo de tiempo, debidamente sustentado".

(...)

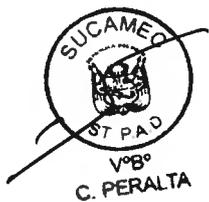
III.9 Derechos del imputado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario

39. De conformidad con lo establecido en el Artículo 96° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil⁹, en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario, los imputados tienen los siguientes derechos:

- A presentar sus descargos en un plazo de cinco (5) días hábiles de notificada la Resolución que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la Oficina General de Recursos Humanos
- A ofrecer medios probatorios
- A contar con la asistencia de un abogado
- A ejercer su derecho de defensa a través de un Informe Oral
- A acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.

IV. CONCLUSIÓN

Sobre la base de los fundamentos antes expuestos, esta Secretaría Técnica es de la opinión que la Oficina General de Recursos Humanos —en su condición de Órgano Instructor— debe instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el señor Gustavo Elubio Moreno Sotelo, a fin de determinar su responsabilidad por la presunta comisión de falta ética al no haber actuado con probidad, veracidad, transparencia, ejercicio adecuado del cargo y responsabilidad.



⁹ Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.-
"Artículo 96.- Derechos e impedimentos del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario
96.1. Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
96.2. Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a cinco (05) días hábiles.
96.3. Cuando una entidad no cumpla con emitir el informe al que se refiere el segundo párrafo de la Segunda Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil en un plazo máximo de diez (10) días hábiles, la autoridad competente formulará denuncia sin contar con dicho informe.
96.4. En los casos en que la presunta comisión de una falta se derive de un informe de control, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario son competentes en tanto la Contraloría General de la República no notifique la Resolución que determina el inicio del procedimiento sancionador por responsabilidad administrativa funcional, con el fin de respetar los principios de competencia y non bis in idem."



PERÚ

Superintendencia Nacional de
Control de Servicios de
Seguridad, Armas, Municiones
y Explosivos de Uso Civil

Oficina General de Recursos
Humanos

Secretaría Técnica de los
Procedimientos Administrativos
Disciplinarios

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Dialogo y la Reconciliación Nacional"

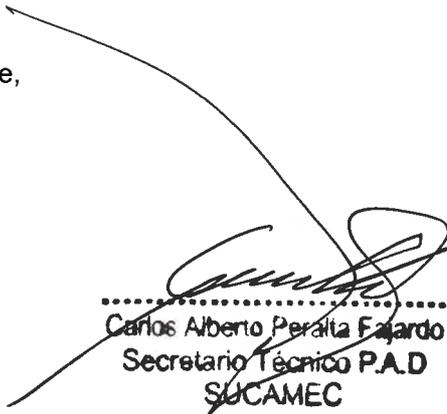
Expediente N° 005-2018-SUCAMEC/ST-PAD

Se deberán ofrecer las garantías del debido proceso y el derecho a la defensa.

V. RECOMENDACIÓN

En atención a lo expuesto, esta Secretaría Técnica recomienda a la Oficina General de Recursos Humanos que haga suyos los fundamentos y conclusiones del presente Informe, para cuyo efecto se adjunta el proyecto de Resolución Jefatural correspondiente.

Atentamente,



.....
Carlos Alberto Peralta Fajardo
Secretario Técnico P.A.D
SUCAMEC

Adj.: Proyecto de Resolución Jefatural

