

VISTO:

El Expediente Administrativo Disciplinario N° 496-2024-MDA-STPAD, El Informe de Precalificación N° 357-2024-MDA-STPAD, la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 214-2024-MDA-GAF-SGRH (Acto) de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 20 de noviembre de 2024; y, el Informe N° 3788-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 16 de diciembre de 2024, emitido por la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra el servidor **Felipe Vivanco Ramires**, y;

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM; y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, artículo 248°, donde se establece los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la entidad;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el Régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia, eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, de conformidad con la Ley N° 30057 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Ley del Servicio Civil, referido a las normativas que corresponden al régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador señaladas en el citado reglamento, las mismas que entraron en vigencia a partir del 14 de setiembre del año 2014, en el cual se establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado;

Que, el artículo 102° del Reglamento precitado, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88° de la Ley: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce (12) meses, y **destitución**; para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (05) años, de conformidad con lo establecido en el T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

Que, en atención a la normativa señalada en los acápites anteriores se tiene el procedimiento administrativo disciplinario seguida en contra el servidor **Felipe Vivanco Ramires**, a quien en adelante se le denominara el investigado, cuyo detalle se desarrolla a continuación;

I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Que, mediante Memorandum N° 2510-2024-MDA/GAF-SGPSG de fecha 11 de octubre de 2024, la Sub Gerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate hace de conocimiento a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, respecto a la presunta falta de carácter administrativo disciplinario que presuntamente habría cometido el servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**; asimismo, recomienda se realice las acciones administrativas que corresponden

ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate; asimismo, recomienda se realice las acciones administrativas que corresponden ante la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate;

Que, a través del Informe de Precalificación N.º 357-2024-MDA-STPAD de fecha 19 de noviembre de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a este despacho el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100º del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido el numeral 6 del artículo 7º y numeral 2 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública de la Ley N.º 27815;

Que, mediante Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N.º 214-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 20 de noviembre de 2024, esta Subgerencia en calidad de Órgano Instructor, resolvió Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate, proponiendo la sanción de destitución. Cabe indicar que, **el día 22 de noviembre de 2024 fue notificado el Acto de Inicio de PAD** al servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES** en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, a fin de que pueda ejercer su derecho a la defensa;

Que, siendo así, se advierte que el servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES** en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, **PRESENTO DOCUMENTACIÓN – DESCARGOS** contra la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N.º 214-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 20 de noviembre de 2024, señalando lo siguiente:

DESCARGO DEL SERVIDOR FELIPE VIVANCO RAMIRES

Primero.- Soy servidor en calidad de Llantero perteneciente a la Subgerencia de Patrimonio y servicios generales de la Municipalidad Distrital de Ate, con más de 10 años de servicios prestando al estado peruano.

Segundo.- Que mediante Contrato Administrativo de Servicio N.º 162-2019 y la Quincuagésima Cuarta Adenda al Contrato Administrativo de Servicio N.º 326-2014-2019, fui designado en calidad de Llantero perteneciente a la Subgerencia de Patrimonio y servicios generales de la Municipalidad Distrital de Ate, siendo el plazo de duración es indeterminado.

Tercero.- Que, durante toda mi trayectoria en la administración pública de vuestra autoridad Edil, nunca estuve involucrado en irregularidades y/o conductas omisivas, por ende, nunca fui sancionado administrativamente tal como lo demuestro en la copia informativa expedida por el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y despidos de SERVIR.

Cuarto.- Es del caso que mediante Resolución de la Subgerencia de Recursos Humanos N° 214/2024-MDA-GAF-SGRH, no se me remite el Pliego de cargos por el cual me dan a conocer el inicio procedimiento administrativo disciplinario, al cual formulo el descargo que me corresponde; ante los subjetivos cargos que se pretende imputarme, toda vez que se ha violado flagrantemente los **PRINCIPIOS DE LEGALIDAD, DEBIDO PROCEDIMIENTO, RAZONABILIDAD, TIPICIDAD, IRRETROACTIVIDAD, CONCURSO DE INFRACCIONES, CAUSALIDAD, PRESUNCIÓN DE LICITUD** de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativos General; por lo tanto, es nulo **IPSO JURE** todo lo actuado, que al no estar debidamente probado que haya cometido falta administrativa funcional alguna por lo debe proceder con el **ARCHIVAMIENTO DEFINITIVO** del presente.

Quinto.- Debo precisar que el pliego de cargos adjuntado en la resolución que da inicio al procedimiento disciplinario **NO ES CLARO Y PRECISO** sin embargo procederé a realizar mi descargos de la siguiente manera:

Sexto.- Se me atribuye los hechos de haber incurrido en falta grave y que al término de un procedimiento disciplinario luego de compulsar los criterios que establecen los artículos 87 y 91 de Ley, eventualmente ameritarían la imposición de la sanción establecida por el literal C) Destitución, del artículo 888° de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil.

Septimo.- De ello se desprende el descargo siguiente "debo manifestar que la imputación es totalmente errónea ya que como se puede apreciar en el Informe de Precalificación N° 357-2024-MDA-STPAD, Informe N° 120-2024-MDA-GAF-SGPS-SRI-JCCS y por ultimo mediante Memorandum N° 2510-2024-120-2024-MDA-GAF-SGPS de fecha 11 de octubre del 2024" conforme al punto 5.1 que se muestra dos imágenes de dos personas y siendo una de ellas el señor Jean Porras Paucar y la otra persona a quien desconozco su nombre al lado de un camión o Grúa, **POR ELLO DEBO MANIFESTAR A USTED SEÑOR SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS QUE EL RECURRENTE NO HA PARTICIPADO EN NINGÚN HECHO O SE HAYA BENEFICIADO INDEBIDAMENTE DE BIENES Y ELLO SE CORROBORA CON LAS MISMAS IMÁGENES O VIDEO QUE A VUESTRA AUTORIDAD EDIL HA SEÑALADO, EN CONSECUENCIA LAS IMPUTACIONES SON ERRÓNEAS PORQUE NO HAY NINGÚN MEDIO DE PRUEBA QUE ACREDITEN QUE HAYA COMETIDO FALTA GRAVE.**

Octavo.- De ello deviene que mi condición es de llanero perteneciente a la Subgerencia de Patrimonio y Servicios generales de la Municipalidad Distrital de Ate. Presuntamente habría incumplido las disposiciones legales que regulan mis funciones como llanero, pues debo señalar que no he participado en ningún hecho desde que he prestado mis servicios y siempre he cumplido con el contrato al cual vengo cumpliendo sin embargo vuestra entidad pretende imputarme cargos transgrediendo los principios de moralidad, imparcialidad, eficiencia y transparencia de la Ley de Servicio Civil, así como también del principio de legalidad.

Noveno.- Asimismo, tercer párrafo de la pagina 5 del acto que da inicio al PAD señala erróneamente (...) viene generando un conflicto de interés como también una vulneración al Código de ética de la función Pública por las función publica y a los deberes que tiene todo

servidor. Debo resaltar que en las dos imágenes que presenta no se aprecia al recurrente, y por ello no se puede atribuir una imputación que nunca ha cometido, esta claramente que no esta participando en los hechos que aparece. Es claro las imágenes no esta el servidor Felipe vivanco Ramirez.

En ese orden de ideas, debo mencionar el Artículo 376 del Código Penal.- "El funcionario Público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de alguien, un acto arbitrario cualquiera, será reprimido...". Por que los hechos materia de investigación no se aprecia al recurrente

Decimo.- Se pretende imputarme sin pruebas fehacientes que genere un perjuicio al estado y se distuya al recurrente por una falta que no ha cometido, afectando la transparencia imparcialidad y legalidad como los principios de la ley de servicio civil. Al respecto debo señalar que el Órgano instructor no precisa cual es **EL PERJUICIO QUE CAUSE A VUESTRA AUTORIDAD EDIL (ECONOMICO, MORAL PATRIMONIAL OTROS)** para que califique **FALTA** la presente investigación incluso se pretende atribuirme cargos subjetivos.

ANÁLISIS Y COMENTARIOS DEL DESCARGO PRESENTADO

- *Que, de acuerdo a los fundamentos expuestos y la Imputación realizada en el presente expediente, se fundamentó la necesidad del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el ex servidor **Felipe Vivanco Ramirez** en su condición de Empleado – Archivo perteneciente a la Unidad de Maestranza de la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, de acuerdo a los medios probatorios analizados por este Órgano Instructor se denota que el servidor involucrado como responsable del área usuaria mediante Memorándum N° 2496-2024-MDA/GAF-SGPSG de fecha 09 de octubre de 2024, la Sub Gerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, este órgano instructor debe indicar que las imágenes vertidas en el CD, e imágenes vertidas en el Inicio del procedimiento administrativo; el mismo que fue notificado al servidor involucrado constituyen medio de prueba necesario que contribuye a los hecho que son materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.*

Por lo tanto, en base a lo mencionado, y de acuerdo al escrito presentado con fecha 29 de noviembre de 2024 por el servidor involucrado, este no habría desvirtuado lo mencionado en la Resolución de la Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 214-2024-MDA-GAF-SGRH, de fecha 20 de noviembre de 2024, donde se le da Inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario.

En ese sentido, el servidor imputado en calidad de Empleado – Archivo perteneciente a la Sub Gerente de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, como servidor y empleado público no debió generar un conflicto de intereses como también haber cometido una vulneración al Código de Ética de la Función Pública, y haber cumplido con los deberes que debe tener todo servidor público; esto ha convellevado que se dé un uso diferente a los materiales e insumos que cuenta la Municipalidad Distrital de Ate para el beneficio y bienestar de toda la población en la cual pertenece en nuestro Distrito de Ate.

Estando al descargo presentado; y, los medios probatorios que existen en el presente expediente, ha quedado acreditado que el servidor involucrado ha vulnerado la normativa establecida en el Código de ética de la función pública, por las prohibiciones éticas de la función pública y a los deberes que tiene todo servidor público; en ese sentido, ha incurrido en una falta administrativa disciplinaria por haber sustraído insumo (combustible) o haber contribuido en ello, **afectando la eficacia y eficiencia en la**

optimización del vehículo cisterna y así cumplir con la función establecida, hasta el momento de la presentación de sus descargos no ha desvirtuado y mucho menos adjuntado algún medio de prueba que pueda desvirtuar lo señalado en la denuncia y/o reporte sobre la imputación realizada por este Órgano Instructor, evidenciándose que con su actuación se encuentra acreditada dicha falta administrativa que solo trae una afectación a los intereses generales de esta corporación edil (Municipalidad Distrital de Ate), a fin de evitar y poner en riesgo el normal desarrollo y orden de la continuidad operativa de esta entidad.

II. LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS.

Que, es menester señalar que uno de los principios que rigen la Potestad Sancionadora o Disciplinaria de la entidad, son los contemplados en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante el T.U.O. de la Ley N° 27444). A razón de ello, el numeral 8 del artículo 246° del T.U.O. de la Ley N° 27444, desarrolla el Principio de Causalidad, el cual establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. En este sentido, el empleador estatal no puede responsabilizar a una persona por un hecho ajeno, sino únicamente por los propios;

Que, el autor **Morón Urbina**, menciona que el Principio de Causalidad es una condición indispensable para la aplicación de la sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto (falta disciplinaria), siendo además necesario que la conducta humana sea idónea y tenga aptitud suficiente para producir la lesión y no tratarse simplemente de un caso de fuerza mayor, hecho de tercero o la propia conducta del perjudicado¹;

Que, según Martín Tirado, al comentar el Principio de Causalidad, menciona que lo que se busca con el mismo es que la sanción recaiga sobre quien haya vulnerado efectivamente el ordenamiento jurídico (a través de una acción activa u omisiva), para lo cual es necesario servirse de un nexo de causalidad entre el sujeto infractor y la conducta infractora²;

Que, además, a los principios que rigen la potestad sancionadora o disciplinaria de la Administración (artículo 246° del T.U.O. de la Ley N° 27444), se debe tener en consideración el artículo IV del Título Preliminar del T.U.O. de la Ley N° 27444, que establece los principios que deben respetarse como parte del procedimiento administrativo, los cuales debe seguir la Administración Pública como paso previo para la emisión de cualquier acto administrativo, sancionando con nulidad si se contravienen los mismos;

Que, a razón de ello, uno de los principios que rige el procedimiento administrativo es el Principio de Verdad Material, el cual es desarrollado en el numeral 1.11 del artículo IV del T.U.O. Ley N.º 27444, y establece que en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, debiendo estas actuaciones probatorias estar dirigidas a la identificación y comprobación de los hechos reales producidos, y a constatar la realidad, independientemente de cómo hayan sido alegadas y en su caso probadas por los administrados;

Que, conforme a la Resolución de Sub Gerencia de Recursos Humanos N° 214-2024-MDA-GAF-SGRH de fecha 20 de noviembre de 2024, el Órgano Instructor (Sub Gerencia de Recursos Humanos -MDA),

¹ MORON URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima, Gaceta Jurídica (2011), p. 724

² MARTIN TIRADO, Richard. Nuevos Rumbos del procedimiento administrativo sancionador: la reforma del procedimiento del OEFA a la luz de la Ley N° 30011. En: Revista de Derecho Administrativo N° 14 – Derecho Administrativo y Propiedad. Lima. Círculo de Derecho Administrativo (2014). p. 509

dio Inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, subsumiendo la conducta del servidor **FELIPE VIVANCO RAMÍRES**, en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, de acuerdo a lo siguiente:

*"La conducta atribuida al servidor **Felipe Vivanco Ramires**, en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, habría incurrido en la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo del artículo 85³ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100⁴ del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por haber infringido el numeral 6 del artículo 7 y el numeral 2 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública de la Ley N° 27815; debemos precisar que en el ordenamiento jurídico nacional tenemos a la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, el cual en su artículo 19 ha establecido que "Los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público". En ese contexto el incumplimiento del plazo para remitir la resolución de alcaldía y sus antecedentes originales conllevan a la comisión de infracción prevista en el literal q) del 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece: "Las demás que señale la Ley", concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley N° 30057, por haber infringido el numeral 154.1 del artículo 154 del T.U.O. de la LPAG respecto al incumplimiento de plazos procedimentales..."*

Que, producto de los hechos descritos y, recogiendo la jurisprudencia en nuestro país, podemos concluir que el uso de la función con fines de lucro está referida a la conducta realizada por un servidor público en el ejercicio de sus funciones, que tenga animo o intención el fin lucrativo, esto es, la realización de un acto o de una actividad que pretenda un provecho o ventaja económica. Además de ello, dicho comportamiento afecta los intereses generales de esta corporación edil. Por lo tanto, al servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, ha incurrido en falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo del artículo 85⁵ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100⁶ del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por haber infringido el numeral 6 del artículo 7 y el numeral 2 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública de la Ley N° 27815. En consecuencia, se presume la comisión de la falta administrativa disciplinaria del servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, al existir medios probatorios idóneos, que corroborarían la transgresión imputada.

³ **LEY N.º 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

q) Las demás que señale la ley.

⁴ **REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, APROBADO MEDIANTE EL DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM**

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.

⁵ **LEY N.º 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL**

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

q) Las demás que señale la ley.

⁶ **REGLAMENTO DE LA LEY DEL SERVICIO CIVIL, APROBADO MEDIANTE EL DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM**

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.

Hechos que determinaron la comisión de la falta y medios de prueba en que se sustenta

Que, mediante Memorándum N° 2510-2024-MDA/GAF-SGPSG de fecha 11 de octubre de 2024, la Sub Gerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate hace de conocimiento a la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ate, respecto a la presunta falta de carácter administrativo disciplinario que presuntamente habría cometido el servidor **Felipe Vivanco Ramires**; asimismo, recomienda se realice las acciones administrativas que corresponden ante la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate; asimismo, recomienda se realice las acciones administrativas que corresponden ante la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ate, a fin de realizar la investigación preliminar para esclarecer los hechos materia de la presente investigación, por los siguientes motivos de acuerdo a las imágenes que se detallan a continuación (**imágenes captadas en video**):





Que, debemos señalar que el medio de prueba es el procedimiento o método para incorporar la prueba en el marco del debido proceso, se trata de la vía para poder introducir válidamente la prueba en el proceso para que luego esté habilitada de poder generarle convicción a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD;

Que, de la valoración de las pruebas constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de las autoridades del PAD con relación al mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas a la investigada, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad administrativa disciplinaria o no;

Que, es relevante señalar, conforme ha precisado el Tribunal Constitucional en la STC N2 06712-2005-PHC/TC, el derecho a la prueba comprende "el derecho a ofrecer medios probatorios que se consideren necesarios, a que estos sean admitidos, adecuadamente actuados, que se asegure la producción o conservación de la prueba a partir de la actuación anticipada de los medios probatorios y que estos sean valorados de manera adecuada y con la motivación debida, con el fin de darle el mérito probatorio que tenga en la sentencia. La valoración de la prueba debe estar debidamente motivada por escrito, con la finalidad de que el justiciable pueda comprobar si dicho mérito ha sido efectiva y adecuadamente realizado";

Criterios para graduar la sanción a imponer

Que, por otro lado, en cuanto a la sanción propuesta consideramos que para el ejercicio de la potestad sancionadora del empleador, se valora si la falta es de tal magnitud que motive una sanción mayor, si hubo intencionalidad o existió perjuicio al empleador y/o compañero de trabajo, según sea el caso, debiéndose respetar en todo momento el principio de razonabilidad y proporcionalidad, tal como lo sostiene Castro Posadas: "Por ello consideramos que ante la presencia de posibles abusos en el ejercicio de la libertad de expresión, se evalúe el derecho en sí, tomando como referencia las circunstancias del caso en particular, el perjuicio ocasionado, el ánimo injurioso y todos aquellos elementos que pudieran resultar relevantes (...)".⁷

Que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87° precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones, por este motivo, este Órgano Sancionador desarrollará los supuestos a efectos de imponer una sanción:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:

Al respecto, El servidor imputado, ha perjudicado la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos lo que involucra la adecuada prestación de los servicios públicos, incurrió en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y al numeral 6 del artículo 7 y el numeral 2 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública de la Ley N° 27815, con ello

⁷ CASTRO POSADAS ERIC, "La Libertad de Expresión de las Organizaciones Sindicales y el Internet. Un Análisis del Contenido del Derecho a partir del uso de las Nuevas Tecnologías", *Derecho & Sociedad* 34, p.284. Obtenido en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechosociedad/article/viewFile/13348/13975>.

vulneró el correcto funcionamiento de la administración pública. El bien jurídico afectado es haber sustraído el combustible del vehículo motorizado (cisterna) de propiedad de la Municipalidad Distrital de Ate.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:

No existe configuración de esta condición.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:

El servidor al momento de los hechos ejerce el cargo Conductor perteneciente a la Sub Gerencia de Patrimonio y Servicios Generales de la Municipalidad Distrital de Ate, en el presente caso no se aplica el criterio de especialidad o jerarquía, toda vez que, por la naturaleza de la falta, es igualmente reprochable a todos los servidores; independientemente de la especialidad o cargo con la que cuente el referido servidor involucrado.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:

Se evidencia que el servidor imputado cometió la infracción, a sabiendas que es obligación de todo trabajador de la Municipalidad Distrital de Ate, según la Directiva N.º 14-2015-MDA/GP-SGPMI aprobada con Resolución de Gerencia Municipal N.º 117 del 23 de noviembre de 2015 "Directiva que regula el Régimen CAS en la Municipalidad Distrital de Ate", de cumplir con sus funciones a cabalidad.

e) Concurrencia de varias faltas.

No se aprecia concurrencia de otras faltas.

f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:

No se advierte participación de otros servidores.

g) Reincidencia en la comisión de la falta:

No se aprecia reincidencia en la comisión de la falta

h) Continuidad en la comisión de la falta

No existe continuidad en la comisión de la falta

i) Beneficio ilícitamente obtenido

No existe configuración de esta condición.

En atención a lo expuesto y de la evaluación de los documentos que obran en el expediente administrativo, se verifica en principio que el servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, que la investigación cumple con las condiciones establecidas en los artículos 87º y 91º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con los artículos 103º y 104º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, por lo que, que la sanción más grave y adecuada para aplicar al concreto es la **Destitución**, separándolo de la función pública de manera definitiva, el cual se hace eficaz desde el día siguiente del acto de notificación al servidor involucrado.

Habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por la servidora, los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, este Despacho ha evaluado y analizado los documentos que obran en el presente expediente administrativo.

Pronunciamiento del Órgano Instructor sobre la comisión de la falta administrativa.

En el presente caso, conforme a las razones expuestas en los párrafos precedentes, y siendo que las posibles sanciones a imponer, conforme al artículo 88° de la Ley N° 30057, son de amonestación, suspensión sin goce de haber desde un día hasta doce meses, y **destitución**; este despacho, luego de haber efectuado un análisis del descargo presentado por el servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES ha decidido mantener la sanción disciplinaria de DESTITUCIÓN**, y la medida accesoria de Inhabilitación para ejercer función pública por un periodo de cinco (5) años al encontrarse debidamente acreditado la falta administrativa.

Conforme al numeral 93.1 del artículo 93° en el inciso c) del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de **DESTITUCIÓN**, corresponde al Titular de la Entidad, en el presente caso quien tiene la facultad administrativa (Gerencia Municipal – Municipalidad Distrital de Ate), actuar como Órgano Sancionador y quien Oficializa la Sanción.

II. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, en la aplicación de la sanción a imponer, se debe ponderar los criterios exigidos en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y demás normas modificatorias (en adelante, el T.U.O. de la Ley N° 27444), así como las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, en el presente caso, el Órgano Instructor emitió el Informe N° 3789-2024-MDA/GAF-SGRH de fecha 16 de diciembre de 2024 (Órgano Instructor), recomendando la sanción de **DESTITUCIÓN** en mérito a los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; encontrándose acreditada la comisión de la falta incurrida en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, por lo expuesto, y atendiendo a la falta incurrida por el servidor, este Despacho impone al servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, la sanción de **DESTITUCIÓN**, la misma que se encuentra regulada en el literal c) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

III. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

Que, el servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, asimismo, de acuerdo al artículo antes señalado, la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado;

IV. PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, para ambos recursos (reconsideración y apelación), la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considere le cause agravio; asimismo, deberá adjuntar el **FORMATO N° 01 - DIRECTIVA N° 001-2021-SERVIR/TSC, a fin de ser elevado al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda.**

V. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATIVO

Que, el recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que le haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de treinta (30) días hábiles.

Que, el recurso de apelación se presenta ante la autoridad administrativa quien emitió el acto administrativo, a efectos de ser elevado al Tribunal de Servicio Civil - SERVIR.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; 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 N° 101-2015-SERVIR-PE; y, demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** al servidor **FELIPE VIVANCO RAMIRES**, en su calidad de Llantero perteneciente a la Sub Gerencia de Abastecimiento de la Municipalidad Distrital de Ate, la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** por la comisión de la falta incurrida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por haber infringido el numeral 6 del artículo 7 y numeral 2 del artículo 8 del Código de Ética de la Función Pública de la Ley N° 27815, conforme a los considerandos expuestos en la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **ENCARGAR** a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación de la presente Resolución, con la finalidad de que el servidor pueda presentar los recursos que considere pertinente de conformidad con la parte considerativa de la presente resolución y con las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO. - **DISPONER** a la Sub Gerencia de Recursos Humanos cumplir los efectos de la presente resolución en lo que corresponda a sus competencias e inserte una copia original o autenticada de la misma en el legajo personal del servidor sancionado conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, consentida o confirmada la presente.

ARTÍCULO CUARTO. – **SEÑALAR**, que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

ARTÍCULO QUINTO. – **DISPONER**, la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Distrital de Ate, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Documento firmado digitalmente
DIEGO PALMA DE LA CRUZ
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL

DPD/dg