



RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 041-2019-GM/MDPP

Puente Piedra, 06 de mayo de 2019

VISTO:

El Informe N° 001-2019-GGTH-OIPAD/MDPP de fecha 22 de abril de 2019, emitido por el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, y el Informe N° 001-2019-STOIPAD/MDPP, de fecha 21 de marzo de 2019, emitido por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, y;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, precisa que la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, como Órgano de Gobierno Local cuenta con autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia;

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

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

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

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, establece en su numeral 4.1., lo siguiente: “La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento”;

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, “Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de





"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

2016, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El Plazo para Impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, con respecto a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, tenemos que, mediante el Informe N° 092-2019-SGLP-GGA/MDPP, el Subgerente de Limpieza Pública informó a la Gerencia de Gestión del Talento Humano sobre las ocurrencias del día 10 de marzo de 2019 en las cuales se encuentra involucrado el señor Luis Freddy Melo Montesinos y adjunta un CD con el video de lo comunicado;

Que, según refirió el Subgerente de Limpieza Pública el 10 de marzo de 2019 se le asignó al señor LUIS FREDDY MELO MONTESINOS la conducción de la unidad compactadora de placa EGY-897 con la finalidad que realice el servicio de recolección de residuos sólidos en la zona "Chavín de Huántar" del Distrito de Puente Piedra. Señaló además que, aproximadamente a las 11:50 am recibió un video donde se observa que sustraen petróleo de la unidad compactadora EGY-897, durante su trayectoria al relleno sanitario de Zapallal;

Que, según añadió, a horas 12:09 p.m. en compañía del Supervisor de Recolección del turno mañana, el señor Jhon Ramos, interrogó sobre lo ocurrido al señor Luis Melo Montesinos quien manifestó haber sustraído combustible para su comercialización en beneficio propio, por lo que según refiere el Subgerente de Limpieza Pública solicitó al Grupo "Delta" su traslado hacia la comisaría de Zapallal para interponer la denuncia correspondiente. Finalmente solicitó a la Gerencia de Gestión del Talento Humano que se adopten las medidas que considere pertinentes a fin de salvaguardar el interés de la Entidad dado que la conducta del señor Luis Freddy Melo Montesinos afecta el interés general;



Que, en atención a lo anterior, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, mediante la Carta N° 032-2019-GGTH/MDPP adoptó la medida cautelar de separación de sus funciones que venía realizando en la Subgerencia de Limpieza Pública, poniéndolo a disposición de la Gerencia de Gestión del Talento Humano para el cumplimiento de trabajos que le serían asignados de acuerdo a su especialidad en tanto continuaran con las investigaciones preliminares hasta la culminación del procedimiento administrativo disciplinario, debido a que según señaló se estaría afectando el interés general. Se le precisó además que la medida cautelar no afectaría el derecho a su defensa ni el pago de las contraprestaciones y beneficios sociales correspondientes, sin embargo el servidor se negó a firmar la referida carta;

Que, mediante el Memorándum N° 428-2019-GGTH/MDPP la Gerencia de Gestión del Talento Humano remitió a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, el original del Informe N° 092-2019-SGLP-GGA/MDPP, y sus adjuntos. Asimismo remitió la Carta N° 032-2019-GGTH/MDPP por medio de la cual se adoptó la medida cautelar de separación de funciones que venía desarrollando en la Subgerencia de Limpieza Pública del señor Luis Freddy Melo Montesinos, indicando que al momento de la notificación, el trabajador se negó a firmar la misma;

Que, en atención a lo anterior, mediante el Informe N° 001-2019-STOIPAD/MDPP del 21 de marzo de 2019, la Secretaría Técnica en cumplimiento de sus funciones emite el



Informe de precalificación, y concluye que se debe iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario, al servidor civil: LUIS FREDDY MELO MONTESINOS;

Que, sobre el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, debemos señalar que, a través de la Resolución de Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 006-2019-GGTH/MDPP, de fecha 21 de marzo de 2018, en ejercicio de su facultad de Órgano Instructor, se dispuso apertura procedimiento administrativo disciplinario al servidor civil Luis Freddy Melo Montesinos, servidor obrero sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 728, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública;

Que, sobre la observancia del derecho de defensa del administrado y el debido procedimiento, debemos señalar que se ha observado el cumplimiento del Principio del Debido Procedimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual el administrado ha gozado de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho;

Que, durante el desarrollo del presente procedimiento disciplinario, se ha garantizado el respeto al debido procedimiento administrativo, regulado en el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, principio según el cual los administrados gozan de los derechos y garantías inherentes al mismo, que comprende de modo enunciativo más no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; obtener una decisión motivada y fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten;



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

Que, de los hechos imputados por el Órgano Instructor en el Pliego de Cargos al Sr. LUIS FREDDY MELO MONTESINOS; se tiene que según se advierte del Acta de Intervención del 10 de marzo de 2019 suscrita por el Ingeniero Luis Enrique Espinoza Vilchez, Subgerente de Limpieza Pública; Jhon Edinson Ramos Pariona, Supervisor de Recolección Turno mañana y el señor Freddy Melo Montesinos: *“Siendo las 12:09 del día 10/03/2019 se presentó una queja por extraer combustible de la unidad compactadora de placa EGY 897 (5) conducida por el chofer Freddy Melo Montesinos de condición laboral DL. 728 el cual fue grabada y aceptó haber cometido la falta vendiendo el combustible frente al Mercado Santa Rosa de Zapallal por un monto de S/ 45.00 nuevos soles. De lo mencionado, el chofer manifiesta que se encontraba solo en la Unidad dirigiéndose a disponer los residuos sólidos al Relleno Sanitario”*

Que, sobre **los descargos del servidor civil**, es preciso señalar que, en el Artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley



"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Nº 30057, Ley del Servicio Civil, establece lo siguiente: *"Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. (...)"*

Que, el 21 de marzo de 2019 se notificó al servidor civil la Resolución de la Gerencia de Gestión del Talento Humano Nº 006-2019-GGTH/MDPP, mediante el cual se da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario que nos ocupa, otorgándole el plazo de 05 días hábiles a fin que formule sus descargos, contados a partir del día siguiente de la mencionada resolución;

Que, mediante el Documento Simple Nº S-08731-2019, del 28 de marzo de 2019, el servidor civil presentó sus descargos correspondientes dentro del plazo de Ley, solicitando la *"nulidad e insubsistencia de todo lo actuado(...)"*

Que, el servidor civil presentó sus descargos solicitando se declare la nulidad e insubsistencia tanto de la referida resolución de gerencia, como del presente procedimiento, toda vez que sólo y únicamente debe aplicársele el Decreto Supremo Nº 003-97-TR por encontrarse dentro del régimen de la actividad privada;

Que, también señala que tiene la condición de obrero de conformidad a lo previsto en el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades – Ley Nº 27972 según el cual su régimen laboral es de la actividad privada por lo que la Municipalidad debió aplicarle lo dispuesto en los artículos 22, 23 y 31 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado con Decreto Supremo Nº 003-97-TR, y otorgarle un plazo de seis días a fin de que demuestre su capacidad o corrija su deficiencia;

Que, según manifiesta en sus descargos, se ha vulnerado el principio de inmediatez al iniciarle procedimiento administrativo –el cual resulta nulo insubsistente- amparado en la Ley Nº 30057, distinto al régimen privado que le corresponde y sin notificarle la carta de preaviso con el plazo de 06 días a fin que pueda presentar su descargo según el artículo 31º del Decreto Supremo Nº 003-97-TR;

Que, alega que fue despedido negándosele el ingreso a su centro de labores (NO ESPECÍFICA EL DÍA) lo cual prueba – según señala- con la constatación de SUNAFIL, señalando que además de habérsele cambiado de área, se le cambió de régimen laboral;

Que, los señores Luis Enrique Espinoza Vilchez (Subgerente de Limpieza Pública) y Jhon Edinson Ramos Pariona (Supervisor de Recolección) usurparon funciones policiales y fiscales al practicar pesquisas dispuestas en el Código Procesal Penal, lo cual según señala ha denunciado en la Fiscalía Penal de Turno;

Que, agregó el servidor civil que en la investigación que se sigue en la Fiscalía Especializada de Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte con la intervención de la Policía de la Comisaría de Payet de Independencia "(...) al visualizarse el *"video donde se observa que sustraen petróleo de la unidad compactadora EGY-897, durante su trayectoria al relleno sanitario de Zapallal"*, que según quienes me *"intervinieron"* y demás funcionarios de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra *"sustenta"* la atribución de la falta administrativa que me atribuyen, se ha demostrado que se desconoce la data de dicho suceso y sobre todo y, principalmente, que se ha probado que mi persona no aparece en dicho video; por lo que, al no existir prueba alguna en contra del recurrente, la Fiscalía dispuso mi libertad inmediata."





Que, refirió también en su escrito de descargo que, en atención a la regla de aplicación de la normas más favorable al trabajador, debe preferirse la aplicación del régimen de la actividad privada, lo contrario implicaría desconocer el carácter tuitivo del cual se encuentra impregnado el Derecho Laboral;

Que, por último el servidor civil, en su escrito de descargos señaló que el procedimiento administrativo seguido al servidor es nulo al afectar la dignidad de "la demandante" (Sic.) al aplicarse la Ley N° 30057 y no el artículo 30 del Decreto Supremo N° 003-97-TR;

Que, la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Que, según se advierte del Acta de Intervención del 10 de marzo de 2019 suscrita por el Ingeniero Luis Enrique Espinoza Vilchez, Subgerente de Limpieza Pública; Jhon Edinson Ramos Pariona, Supervisor de Recolección Turno mañana y el señor Freddy Melo Montesinos: *"Siendo las 12:09 del día 10/03/2019 se presentó una queja por extraer combustible de la unidad compactadora de placa EGY 897 (5) conducida por el chofer Freddy Melo Montesinos de condición laboral DL. 728 el cual fue graba y aceptó haber cometido la falta vendiendo el combustible frente al Mercado Santa Rosa de Zapallal por un monto de S/ 45.00 nuevos soles. De lo mencionado, el chofer manifiesta que se encontraba solo en la Unidad dirigiéndose a disponer los residuos sólidos al Relleno Sanitario"*



Que, conforme se advierte de la documentación que se adjunta al Informe N° 092-2019-SGLP-GGA/MDPP, obra el Acta de Intervención del día 10 de marzo de 2019 firmada por el servidor Luis Freddy Melo Montesinos, en la cual este acepta que vendió combustible de la unidad compactadora la cual fue asignada para el cumplimiento de funciones, unidad de placa EGY-897 es decir, dispuso de los bienes de la entidad (combustible de la unidad compactadora de placa EGY 897 de propiedad de la entidad) vendiéndolo para su beneficio propio, accionar que configurara la falta disciplinaria prevista en el literal f) del artículo 85° de la Ley N° 30057, pasible de la imposición de una sanción disciplinaria;

Que, conforme se indicó en el Informe de Precalificación y en la Resolución de Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 006-2019-GGTH/MDPP del 21 de marzo de 2019, y según lo señalado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil - Servir el Informe Técnico N° 124-2019-SERVIR/GPGSC del 23 de enero de 2019, *"Los obreros municipales se encuentran sujetos al procedimiento administrativo disciplinario regulado para el personal del sector público, el mismo que actualmente -indistintamente al régimen laboral que ostente el servidor (D.L. 728, 276, 1057)- es el regulado por la Ley Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N 02- 2015-SERVIR/GPGSC,"* con lo cual se advierte que no se está negando el régimen laboral bajo el cual se encuentra el servidor civil, ni se ha realizado rebaja de categoría alguna del señor Luis Freddy Melo Montesinos, toda vez que esta gerencia en calidad de órgano instructor ya se ha pronunciado respecto a la aplicación de la normativa correspondiente en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, respecto a la nulidad alegada por el servidor en su escrito de descargos cabe mencionar que de acuerdo al artículo 107° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: *"El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá*



ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnable";

Que, respecto al despido que alega el servidor, se debe advertir que la Entidad no ha despedido al señor Luis Freddy Melo Montesinos, sino es el caso que mediante la Carta N° 032-2019-GGTH/MDPP la Gerencia de Gestión del Talento Humano adoptó la medida cautelar de separación de las funciones que venía realizando en la Subgerencia de Limpieza Pública, poniéndolo a disposición de dicha gerencia para el cumplimiento de trabajos que le serían asignados de acuerdo a su especialidad en tanto continuaran con las investigaciones preliminares hasta la culminación del procedimiento administrativo disciplinario, debido a que se estaría afectando el interés general. Se le precisó además que la medida cautelar no afectaría el derecho a su defensa ni el pago de las contraprestaciones y beneficios sociales correspondientes. Sin embargo, luego de leída la referida carta, se negó a firmar y se retiró de las instalaciones de la Gerencia de Gestión del Talento Humano. Ante ello, el día 15 de marzo de 2019 a horas 04:00 pm aproximadamente el servidor civil se acercó a las instalaciones de la Gerencia de Gestión del Talento Humano en compañía de un efectivo policial señalando que había sufrido despido laboral por lo que se le explicó al efectivo policial las circunstancias de la medida cautelar, hecho que no constituye despido alguno sino que por el contrario, el servidor civil había hecho abandono de trabajo, asimismo se reconoció la condición laboral del trabajador bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, detalles que se advierten en la Constatación Policial N° 13922752 que adjunta el trabajador a su escrito de descargos;

Que, respecto al accionar del Subgerente de Limpieza Pública, Luis Enrique Espinoza Vílchez y Jhon Edinson Ramos Pariona, Supervisor de Recolección, cabe señalar que según indicó el referido Subgerente en el Informe N° 092-2019-SGLP-GGA/MDPP, la intervención al señor Luis Freddy Melo Montesinos se realizó a fin de trasladarlo con ayuda del Grupo "Delta" a la Comisaría de Zapallal para interponer la denuncia correspondiente;

Que, en lo referido a la investigación penal que se sigue, cabe precisar que la misma se sigue a nivel de la Fiscalía Especializada de Delitos de Corrupción de Funcionarios de Lima Norte, ente responsable de llevar a cabo las investigaciones correspondientes en materia penal, accionar distinto al procedimiento administrativo disciplinario en curso a cargo de la entidad en mérito a su facultad sancionadora;

Que, asimismo, corresponde verificar que el hecho descrito se subsume dentro de la norma que regula el mismo como conducta sancionable - conducta reprochable, por lo que corresponde hacer la subsunción del mismo, es decir de la conducta realizada por el trabajador, coincide con lo descrito en lo regulado en el Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros;*

Que, conforme se advierte de la documentación que se adjunta al Informe N° 092-2019-SGLP-GGA/MDPP, obra el Acta de Intervención del día 10 de marzo de 2019, firmada por el trabajador Luis Freddy Melo Montesinos, en la cual este acepta que vendió combustible de la unidad compactadora la cual le fue asignada para el cumplimiento de funciones, de propiedad de la Entidad de Playa EGY 897, es decir, dispuso de los bienes de la Entidad (combustible de la unidad compactadora de placa EGY 897 de propiedad de la entidad) vendiéndolo para su beneficio propio, accionar que configura la falta disciplinaria prevista en el literal f) Artículo 85° de la Ley N° 30057 pasible de la imposición de una sanción disciplinaria;





"Año de la Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

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

Que, estas responsabilidades penal y patrimonial son ajenas a la responsabilidad disciplinaria, no obstante existen conexiones entre ellas, ello en razón a que la Administración tiene la obligación de asegurar que sus órganos funcionen correctamente, para ello es necesario que sus agentes cumplan con los deberes funcionales y la violación de los mismos amerita la aplicación de medidas disciplinarias. En base a ello se señala que la Administración tiene de principio la potestad sancionatoria disciplinaria. Consecuencia de ello es que la Administración tenga discrecionalidad en el ejercicio de los poderes disciplinarios;

Que, en base a este mandato los estatutos y demás instrumentos de gestión de los funcionarios de la Administración, así como las correspondientes leyes especiales han tipificado las transgresiones disciplinarias, así como las obligaciones a los que deben obedecer los servidores civiles en el cumplimiento de sus funciones;

Que, debe precisarse asimismo que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado al servidor civil, tiene por finalidad el ejercicio de la potestad punitiva del Estado, al advertir la comisión de la falta prevista en la Ley, que se cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Asimismo cabe aclarar que, las responsabilidades civiles o penales a las que el accionar diera lugar, deben actuarse de acuerdo a la normativa de la materia, así la responsabilidad civil o penal por dicha negligencia deberán actuarse en las vías correspondientes, distintas a este Procedimiento Administrativo Disciplinario, toda vez que este tiene como fin sancionar la negligencia en el cumplimiento de las funciones, así el perjuicio económico y otros que se hubiera causado a la Municipalidad deberán encausarse en las vías correspondientes;

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

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

Que, sobre la sanción aplicable, debemos considerar la Ley N° 30057, la misma que en su Artículo 88° establece que: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a)*





Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución";

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

Que, además, de acuerdo con el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y será determinada evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas, debidamente. d) Las Circunstancias en las que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta, i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso;*

Que, para el caso que nos ocupa, en la graduación de la sanción del Sr. Luis Freddy Melo Montesinos, servidor obrero sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 728, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública, debemos considerar que: a) Sí se han afectado los intereses generales y los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; b) No se ha ocultado la falta así como tampoco se ha impedido su descubrimiento; c) El grado de jerarquía y especialidad de la entidad (combustible de la unidad compactadora de placa EGY 897 de propiedad de la entidad) vendiéndolo para su beneficio propio; d) las circunstancias en las que se cometió la infracción del Sr. Luis Freddy Melo Montesinos, fue en diciembre del año 2014, época en la que venía ejerciendo el cargo por más de 4 años, es decir, conocía de las responsabilidades y limitaciones que implica el ejercicio de la función pública; e) No se observa la concurrencia de más de una falta disciplinaria pasible de sanción; f) No se observa la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; g) No se observa reincidencia en la comisión de la falta tipificada en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; h) No se observa continuidad en la comisión de la falta; i) Se advierte y observa que el servidor civil obtuvo el beneficio de la obtención del dinero en beneficio propio;

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

Que, a la luz del artículo 87° inc. c) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil establece que: el grado de jerarquía del servidor civil que comete la falta entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en la relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.





Que, en autos se aprecia que, el trabajador desarrolla las funciones de "conductor vehicular", es decir, no tiene el rango superior. Por lo que la proporcionalidad de la sanción, deberá aplicarse de acuerdo a ciertos factores determinados en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, y las autoridades también deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Además, se debe evaluar la graduación de la sanción de acuerdo al Artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, siendo que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la Entidad debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

Que, de acuerdo a lo expuesto en los puntos precedentes, este órgano sancionador determina que la sanción a ser impuesta al Sr. Luis Freddy Melo Montesinos, servidor obrero sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 728, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública, es la DESTITUCIÓN, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal f) Artículo 85° de la Ley N° 30057 f) *La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros*, toda vez que el día 10 de marzo de 2019, vendió combustible de la unidad compactadora de Playa EGY 897 la cual le fue asignada para el cumplimiento de funciones, es decir, dispuso de los bienes de la Entidad, dicha Gravedad desplegada en la conducta reprochable realizada por el servidor Luis Freddy Melo Montesinos, desarrollada ampliamente en los acápite anteriores;

Que, al respecto, debemos tomar en cuenta el Artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil el cual señala que 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;

Que, asimismo, el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece en su segundo párrafo que la sanción: "Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública."

Que, en esa misma línea, el artículo 17° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aplicable de manera supletoria al presente procedimiento, señala en su inciso 17.3 que "La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del Reglamento y 89 y 90 de la LSC. (...)

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

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





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

Por los fundamentos antes expuestos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y en ejercicio de la atribución de Órgano Sancionador conferida en el literal b) del artículo 106 del Reglamento, y artículo 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN al servidor civil, LUIS FREDDY MELO MONTESINOS, servidor obrero sujeto al Régimen Laboral de la actividad privada, bajo el Decreto Legislativo N° 728, asignado a la Subgerencia de Limpieza Pública, al haberse configurado la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal f) Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: *f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros*, toda vez que el día 10 de marzo de 2019, vendió combustible de la unidad compactadora de Playa EGY 897 la cual le fue asignada para el cumplimiento de funciones, es decir, dispuso de los bienes de la Entidad.

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

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

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR a la Gerencia de Gestión del Talento Humano la notificación de la presente resolución con las formalidades de ley.

Regístrese, Publíquese y Cúmplase.


Municipalidad Distrital de Puente Piedra
Abog. Alejandro E. De La Cruz Farfán
GERENTE MUNICIPAL