



Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N°037-2025-MDV/GM

Ventanilla, 20 de enero de 2025

EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

VISTOS:

El expediente N° 016-2024-STPAD y el Informe N° 077-205137-2023-STPAD, que contiene el Informe de Precalificación N° 049-2024-MDV/STPAD de fecha 20 de diciembre de 2024, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado mediante la Resolución Subgerencial N°366-2024-MDU/GAF-SGRH, de fecha 20 de diciembre de 2024, contra el servidor **JOSÉ SALOMÓN ACEVEDO GONZALES**, servidor bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057, en el cargo de promotor que realiza funciones de Seguridad Interna en la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio; y,

CONSIDERANDO:

Primero. - Que, por Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante LSC, publicada el 04 de julio de 2013, 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, estableciéndose en su Título V las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, son aplicables a partir del 14 de noviembre de 2014 que entró en vigencia el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, siendo aplicable sus disposiciones para aquellos servidores civiles comprendidos en los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N°276, el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057;

Segundo. - Que, la responsabilidad disciplinaria en el marco de la LSC, consiste en el poder de exigencia del Estado a los servidores civiles por las faltas tipificadas en la referida norma legal y que estos hayan sido cometidas en el ejercicio de sus funciones, a través de la imposición de la sanción correspondiente, previo procedimiento administrativo disciplinario, en adelante PAD, de conformidad con el primer párrafo del artículo 91 del Reglamento de la LSC, se establece en el artículo 94 del mismo Reglamento que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, es el órgano de apoyo técnico de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario, detallándose sus funciones en el 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 por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, publicada el 21 de junio de 2016, en adelante Directiva PAD SERVIR;

Tercero. - Que, 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, propone estructuras que deben contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario. Como es de verse, en el caso que nos ocupa, se cumple con



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

la estructura prevista en el Anexo F de la Directiva acotada, en los términos siguientes:

I. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

1.1 Que, mediante la Hoja de Ocurrencia N° 152-2024, el responsable del área de seguridad interna, da cuenta de hechos (tocamientos indebidos) suscitados por parte del trabajador Acevedo Gonzales José Salomón, del DL. 1057, en contra de una trabajadora CAS, hechos ocurridos el 01 de diciembre; que la trabajadora lo reportó al supervisor y este, inmediatamente da apoyo a la trabajadora con la presencia policial, quienes la llevaron a la comisaría para asentar la denuncia correspondiente. Comunica también, que por temas de capacidad laboral y de conducta, no requerían a dicho trabajador en el área de seguridad interna y solicitan a la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio dar parte a la Subgerencia de Recursos Humanos.

1.2 Mediante el Memorando N° 813-2024/MDV-GAF-SGSGYP, la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio, hace de conocimiento de la Subgerencia de Recursos Humanos (04 de diciembre de 2024), que a mérito de la Hoja de Ocurrencia N°152-2024, se vea por conveniente la rotación del señor Acevedo Gonzales José Salomón, del DL 1057, por temas de conducta ya que su comportamiento inapropiado pone en riesgo la integridad del personal o usuarias de la MDV.

1.3 Mediante el Informe N°026-2024/MDV-STPAD, de fecha 06 de diciembre de 2024, la Secretaría Técnica PAD, requiere a la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio, que remita en el día, información con carácter de urgente.

1.4 Con fecha 06 de diciembre de 2024, la agraviada JMLR, presenta la denuncia de hostigamiento sexual (tocamientos indebidos), adjuntando el video de los hechos denunciados, copia simple del acta de intervención policial y copia simple de la denuncia policial.

1.5 Con fecha 06 de diciembre de 2024, en las oficinas de la Subgerencia de Recursos Humanos, la Secretaria Técnica de PAD, se ha realizado la visualización del vídeo presentada por la agraviada JMLR.

1.6 Mediante el Memorando N° 2736-2024-MDV-GAF-SGRH de fecha 06 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos, de conformidad con el numeral 7.3.3.1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", pone a disposición de la agraviada JMLR, canal de atención psicológica de la Subgerencia, citándola el día 10 de diciembre de 2024 a las 10:00am, para la atención psicológica correspondiente y el informe de los resultados.

1.7 Mediante Informe N° 027-2024/MDV-STPAD, de fecha 10 de diciembre de 2024, la Secretaría Técnica PAD, solicitó al Archivo y Escalafón, el Informe Escalafonario del señor Acevedo Gonzales José Salomón, recibiendo la Subgerencia de Recursos el Informe Escalafonario N° 619-2024/MDV-GAF-SGRH-AyE, el mismo día.

1.8 Mediante el Informe N° 750-2024/MDV-GAF-SGSGYP, recibido por la Secretaría Técnica el día 11 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio remite la Hoja de Ocurrencias N° 157-2024 y se adjunta un CD con el



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

contenido de lo sucedido.

1.9 Mediante Memorando N° 2746-2024-MDV/GAF-SGRH, de fecha 11 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos, comunica a la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio que, de conformidad con lo establecido en el numeral 7.3.3.2 de los Lineamientos para la Prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas aprobado Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, se dicta medidas de protección a favor de la víctima de iniciales JMLR, por lo que deberá de manera inmediata cambiar del lugar de labores al presunto hostigador, ello con la finalidad de proteger y asegurar el bienestar de la víctima, debiendo comunicar dentro de las 24 horas, las acciones realizadas.

1.10 Mediante Memorando N°840-2024/MDV-GAF-SGSGYP de fecha 12 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio, le comunica al señor Acevedo Gonzales José Salomón las funciones que realizaría en la nueva área de labores, desde el día 17 de diciembre de 2024, documento válidamente recibido por el interesado.

1.11 Con fecha 20 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos, recibe el Informe de Precalificación N°049-2024-MDV/STPAD, el mismo que recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor José Salomón Acevedo Gonzáles, por presuntamente haber incurrido en la falta establecida en el literal k) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil Ley N° 30057, señalando que la posible sanción a la presunta falta imputada, sería la de DESTITUCIÓN, prevista en el inciso c) del artículo 88 de la Ley N°50057, Ley del Servicio Civil.

1.12 Mediante Resolución Subgerencial N°366-2024-MDV/GAF-SGRH, la Subgerencia de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor del presente PAD, dispuso se inicie procedimiento administrativo al servidor **ACEVEDO GONZALES JOSÉ SALOMÓN** por presuntamente haber incurrido en la falta establecida en el literal k) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil Ley N° 30057.

II. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.

❖ **La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos.**

2.1 Respecto de los hechos denunciados por la trabajadora de iniciales JMLR y cuyas generales de ley se encuentran protegidas para el presente caso y los descargos presentados por el servidor José Salomón Acevedo Gonzáles, en principio, corresponde describir las circunstancias en que se produjeron los hechos descritos.

2.2 Obra la denuncia verbal del día 01 de diciembre de 2025, efectuada por la agraviada de iniciales JMLR, cuyas generales de ley se encuentran protegidas para el presente caso, ante la Comisaría PNP Ventanilla, donde indica "el día de la fecha a hrs. 14:00, en circunstancia que se encontraba en el interior de su centro de trabajo ubicado en la Municipalidad de Ventanilla área Seguridad Interna,) la misma que se encontraba ordenando algunas cosas sobre un escritorio, apareció por detrás un compañero de trabajo de la denuncia de nombre: José Salomón Acevedo Gonzales quien sin motivo alguno le cogió con las dos manos el glúteo de la denunciante y luego de ello la abrazó por detrás de la denunciante con la intención de agarrarle los pechos (senos), asimismo; refiere la agraviada que si no fuera porque le saco las manos dicho sujeto lograba



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

agarrarle los senos, cabe precisar que también al momento de sujetar por detrás a la denunciante dicho sujeto tenía la intención de que los glúteos de la señora (...) roce con el miembro del denunciado, cabe precisar que todo lo narrado por la denunciante fue sin su consentimiento”.

2.3 Asimismo, obra la denuncia escrita que presenta la agraviada JMLR, ante la corporación el día 06 de diciembre de 2024, sobre hostigamiento sexual (tocamientos indebidos) ocurridos el día 01 de diciembre de 2024, señalando que *“el día 01 de diciembre de 2024 mi persona se encontraba prestando servicios de manera habitual como seguridad interna en el local municipal de la OD salud, en la Av. Revolución, cuando al hacer relevo llegó el señor JOSE SALOMON ACEVEDO GONZÁLES a las 02:00 pm aproximadamente, cuando procedía a guardar mis pertenencias y prepararme para retirarme el mencionado señor se aproximó a mi persona y sin mi consentimiento alguno me abrazo por detrás tratando de agarrarme los senos, defendiéndome mi persona y apartándolo de mí, en ese momento me toco los glúteos, y mi única reacción fue golpearlo y pedir ayuda. Los hechos indicados se encuentran registrados en las Cámaras de vigilancia del local municipal y fueron denunciados ante la Policía Nacional del Perú”.*

2.4 Como se puede apreciar, la denunciante refiere que el evento del hostigamiento se produjo el día 01 de diciembre del año 2024, a horas 14:00 aproximadamente, durante el cambio de turno del del servicio de seguridad interna, en el que era relevada por su compañero de trabajo, señor José Salomón Acevedo Gonzáles.

2.5 Cabe señalar que el 01 de diciembre de 2024 fue domingo, día no laborable en el sector público por lo que, en el presente caso, hay ausencia de testigos que pudieran corroborar o desechar los hechos denunciados. En ese sentido, los actores (denunciante y denunciado), eran las únicas personas en el interior del local donde funciona el órgano Desconcentrado Sistema de Servicios de Salud Municipal de Ventanilla, ubicado en la Avenida Revolución.

2.6 Que, con fecha 06 de diciembre de 2024, la Subgerencia de Recursos Humanos descarga en la PC de la Secretaría Técnica de PAD, el vídeo presentado por la denunciante para su visualización y finaliza indicando que, si bien la calidad de las cámaras es baja, se puede observar la conducta del denunciado sobre la agraviada, la misma que se produjo sin su consentimiento, dado que se puede observar que lo apartó de ella empujándolo e incluso lo golpeo en el rostro al haber sido tocada (...).

2.7 Mediante Resolución Subgerencial N° 366-2024-MDV/GAF-SGRH, de fecha 20 de diciembre de 2024, se dispone el inicio del PAD en contra del servidor investigado, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 de la Ley del Servicio Civil, notificándosele el plazo de cinco (05) días para que presente los descargos que considere pertinentes.

❖ **Las normas vulneradas**

2.8 Que se imputa al servidor investigado, la falta de carácter disciplinario establecida en el literal k) del artículo 85 del al Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, cuyo texto es el siguiente:

“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:



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

(...)
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública (...).

2.9 Que, paralelamente, el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, prevé como falta, "Acosar moral o sexualmente"

❖ **Descargos del servidor investigado**

2.10 Que, con fecha 02 de enero de 2024, ingresa el DS:0121, conteniendo el descargo del servidor investigado, el mismo que literalmente refiere: "**Se me imputa que con fecha 01 de diciembre del año 2024 abrace a la supuesta agraviada por detrás, siendo la primera vez de esa acción impensada, tratando de agarrarle los senos y al momento de apartarme de la supuesta agraviada le toque los glúteos, (...)**". En este extremo de sus descargos, el servidor denunciado describe el hecho que se le imputa y cuando hace referencia a ser la primera vez de esa acción impensada, este órgano sancionador, interpreta que lo hace en referencia a la denuncia.

2.11 Continuando con el análisis de su descargo, seguidamente refiere: "(...) *en mi defensa y en honor a la verdad debo manifestar que a la supuesta agraviada la conozco cerca de dos años en la Municipalidad y había confianza mutua, ya que ella me preguntaba dichos como por ejemplo que los hombres terminan rápido y preguntas varias sobre el mismo tema, asimismo es falso de que me haya golpeado o agredido y no solicito ayuda, como le manifesté anteriormente había confianza y no ha existido animo menos voluntad de ningún hostigamiento sexual*".

En relación a este extremo de los descargos, resulta irrelevante hacer un análisis respecto de las preguntas de connotación sexual (obscenas) que refiere le hacía la denunciante, puesto que, por un lado, se trata de personas adultas y, de otra parte, no es materia del presente proceso hacer análisis de juicio por comentarios, dichos o preguntas de la denunciada en el ámbito de una relación laboral cercana a los dos años, conforme menciona el denunciado.

❖ **Análisis del resultado de visualización del video (CD)**

2.12 Llega a este Órgano Sancionador adjunto al expediente, un disco compacto que, puesto a visualización, no se ha hallado grabación alguna de los hechos denunciados, motivo por el cual es imposible hacer un análisis de juicio respecto de lo que no se ha visualizado; sin embargo, obra la declaración de los descargos del denunciado, en el sentido que el video no es del todo claro, es borroso, confuso, el audio es de baja calidad, no se escucha y no se entiende nada.

2.13 Al respecto, obra en el expediente, a fojas 13 a 16, el Acta de visualización de video de fecha 06 de diciembre de 2024 en la Subgerencia de Recursos Humanos, en cuyo punto **SEGUNDO** describe: "En dicho video se aprecia que la agraviada de iniciales JMLR se encontraba acomodando sus pertenencias en su escritorio donde realiza sus labores, asimismo se ve que cerca de ella hay una silla en la que se encuentra sentado el denunciado; posteriormente a eso se ve que la agraviada se dirige a un cuarto cerca a las sillas y al denunciado, observándose que este se para y la abraza por detrás a lo que es apartado por la agraviada, siendo en ese momento que con sus dos manos le agarra los glúteos, reaccionando la agraviada dándole un manotazo en la cara al denunciado corriendo a su escritorio a coger su teléfono, mientras tanto se observa al denunciado volverse a sentar en la silla".



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

La misma Acta de visualización de video, contiene el detalle de imágenes (1 al 7); el detalle de la imagen 4, describe que se observa al denunciado tocar los glúteos de la agraviada; sin embargo, la imagen no es nítida, pero si se logra observar en la imagen 5, la mano levantada de la denunciante, golpeando o apartando al servidor denunciado.

❖ **Responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.**

2.14 Es menester indicar que, al aceptar y tomar posesión del cargo, se genera entre el servidor público y el Estado, un vínculo especial de connotaciones particulares a través de los cuales se imponen cargas superiores a aquellas personas que no están sometidas o no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, razón por la cual, a quienes conforman la Administración Pública, ya sea como funcionarios o como servidores públicos, se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse en su actuar y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente, tal como se ha señalado en el Argumento 23 de la Resolución N° 002370-2020-SERRVIR/TSC-Primera Sala del 23/12/2020.

2.15 En el presente caso, se le imputa al servidor investigado, la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la LSC, toda vez que las acciones denunciadas por la agraviada, califican como *"El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública"*.

2.16 Asimismo, se debe tener presente que el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: "parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria"

2.17 En tal sentido, es necesario que, para enervar el principio de presunción de inocencia, las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos; en consecuencia, los medios probatorios, al ser valorados debidamente, deben producir certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos.

2.18 Mediante el Informe N° 077-2025/MDV-SGRH la Subgerencia de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor, remite a esta Gerencia (Órgano Sancionador) el Pronunciamiento de la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor José Salomón Acevedo Gonzales, contenido en el Expediente N°016-2024/MDV-STPAD.

2.19 En dicho Informe y luego del análisis efectuado a los instrumentos desarrollados en autos, el Órgano Instructor señala que de acuerdo al principio de proporcionalidad y razonabilidad de la falta atribuida y el hecho infractor, esta autoridad **SE APARTA DE LA RECOMENDACIÓN DE DESTITUCIÓN PRECALIFICADA POR LA SECRETARÍA**



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

TÉCNICA (...) ya que analizando todo en conjunto los actuados en aplicación del Principio de la comunidad de las pruebas y la normativa vigente (...) este órgano instructor considera que debe imponerse la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (1) AÑO**, de acuerdo con el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

2.20 En atención y salvaguarda al derecho de defensa, se remitió al servidor investigado, copia del Informe N°77-2025/MDV-GAF-SGRH, informándole que tenía la oportunidad de efectuar informe oral, situación que no se ha verificado en el desarrollo del presente PAD.

2.21 Del análisis efectuado a la documentación que obra en autos y a los descargos que presenta el servidor investigado sobre los hechos que se le imputan, se debe señalar que de los medios de prueba, así como de la manifestación de la agraviada, la misma que se mantiene inalterable tanto a nivel policial como la presentada ante la Corporación Edil, se puede establecer la conducta de tipo sexual manifestada por el servidor investigado hacia la agraviada; consecuentemente, la visualización del video que se ha sido descargado en la PC de la Secretaría Técnica de PAD para su visualización, si bien es cierto no es de la mejor calidad, es un medio probatorio analizado en conjunto que no ha desvirtuado en ningún momento la conducta del servidor.

2.22 Respecto a lo señalado por el servidor investigado en su descargo, referente a que *la que la denuncia penal dio origen al caso N°2024-2378 asignado a la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa Especializada en VCM y YGF de Ventanilla, Cuarto Despacho, Dispone no formalizar no continuar con la investigación preparatoria contra mi persona por la presunta comisión del Delito Contra la Libertad Sexual-Violación de la Libertad Sexual-Tocamientos, Actos de Connotación Sexual o Actos Libidinosos sin Consentimiento en agravio de la ciudadana de iniciales J.M.L.R, ilícito previsto y sancionado en el primer párrafo del artículo 176 del Código Penal. (...)*, en este caso, se debe tener presente que, a través de un proceso penal, se busca penalizar un delito y en el caso de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, se busca sancionar la inconducta del servidor civil en el ejercicio de sus funciones.

2.23 En consecuencia, se encuentra acreditado que el servidor investigado incurrió en la falta imputada y por ello, es merecedor de una sanción disciplinaria.

❖ **Factores considerados como atenuantes de la falta**

2.24 Se desprende del expediente PAD, que el servidor investigado, al presentar sus descargos, lo hizo libre, consiente y en forma sincera, al indicar que *como le manifesté anteriormente había confianza y no ha existido animo menos voluntad de ningún hostigamiento sexual.*

2.25 Estando al análisis desarrollado, este Órgano Sancionador concluye que pese a no tener evidencia plena de un intento de tocamientos indebidos de connotación sexual, debido a la falta de visualización del disco compacto adjunto y la falta de evidente certeza que muestran las tomas de visualización del video que obran de fojas 13 a 16, existe la evidencia de las declaraciones del servidor denunciado a nivel policial (fojas 4), en el que acepta haberse acercado a la denunciante para darle un abrazo por la parte de atrás y es allí donde también le toca la cintura (...), es evidente que hubo una acción que provocó hostigamiento en la denunciante, máxime si se tiene en cuenta, que los abrazos de compañeros de trabajo son de frente y no por la espalda y teniendo en cuenta que en sus descargos el servidor José Salomón Acevedo Gonzáles, en el punto



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

2 de su descargo, invoca una atenuación de la sanción a la hora de resolver, manifestando no tener en su haber (antecedentes), registro alguno de falta, amonestación verbal o escrita.

2.26 Estas expresiones y la inexistencia de antecedentes de sanciones administrativas, son elementos que considera el órgano sancionador no para eximirlo de responsabilidad, ya que esta se encuentra verificada, sino para modificar la sanción propuesta en lo referido a la gradualidad.

III. La sanción impuesta.

3.1 Que, respecto a la determinación de la sanción y graduación de la sanción aplicable al servidor investigado **JOSÉ SALOMÓN ACEVEDO GONZÁLES**, se procede a realizar la ponderación de los criterios de graduación, teniendo en cuenta el principio de razonabilidad establecido en el numeral 1.4 del artículo 4 del título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que señala "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a los estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido", resultando pertinente evaluar los criterios esbozados en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, bajo los términos siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:	➔	Se aprecia una afectación directa al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública con respeto de los servidores como personas humanas, en este caso, la actuación prueba del servidor en el marco de una vinculación laboral con esta entidad, libre de toda manifestación de actos de hostigamiento que afecten las condiciones de trabajo, los cuales constituyen la manifestación de una conducta inadecuada practicada, en este caso, por el servidor investigado contra la servidora denunciante, mediante actos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	➔	No se advierte la conducta indicada.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo 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:	➔	No ostenta grado de jerarquía y especialidad.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	➔	Los hechos se habrían cometido en el marco de sus actividades diarias como promotor con funciones de seguridad interna en la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio de esta Entidad.
e) La concurrencia de varias faltas:	➔	No se aprecia.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:	➔	La falta denunciada, es de carácter personal, no se aprecia esta condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	➔	No se aprecia esta condición.



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

h) La continuidad en la comisión de la falta:	→	No se corrobora continuidad en la comisión de la falta.
i) El beneficio, ilícitamente obtenido, de ser el caso:	→	No se verifica esta condición.

3.2 Que, por lo expuesto, se determina que existe una afectación al servicio para el cual fue contratado el servidor, más no se configuran los suficientes elementos de convicción para determinar que la responsabilidad del investigado, amerite la imposición de la sanción de destitución, por lo que se le debería imponerse la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** tipificada en el inciso b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

IV. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario que nos ocupa, podrá interponer Recurso de Reconsideración o de Apelación contra la presente resolución.

V. El Plazo para impugnar.

El Recurso de Reconsideración y/o el de Apelación, podrá interponerse dentro del plazo de quince (15) días hábiles, plazo que se computa desde el día hábil siguiente de haber sido notificado. La interposición del recurso impugnativo, no suspende la ejecución de la sanción.

VI. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.

De conformidad con lo dispuesto en el numeral 18.1 del artículo 18 de la Directiva N°02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, los Recursos impugnativos de Reconsideración o de Apelación contra el presente acto de sanción disciplinaria, se interponen ante la autoridad que impuso la sanción.

VII. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.

El Recurso de Reconsideración, será resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción, de conformidad con lo señalado en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Recurso de Apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

De conformidad con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; Directiva N°02-2015-SERVIR-GPGSC "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 por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE y Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Ventanilla;



**Municipalidad Distrital de Ventanilla
Gerencia Municipal**

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - **IMPONER** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SESENTA (60) DÍAS**, al servidor **JOSÉ SALOMÓN ACEVEDO GONZÁLES**, de conformidad con los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **JOSÉ SALOMÓN ACEVEDO GONZÁLES**, en su domicilio sito en Urbanización Antonia Moreno de Cáceres Mz. S Lote 12 Sector 3, Izquierdo, Ventanilla – Callao.

ARTÍCULO TERCERO. - **REMITIR** el presente acto resolutorio a la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Ventanilla, a fin de disponer las acciones de su competencia.

ARTÍCULO CUARTO. - **REMITIR** el presente acto resolutorio a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para los fines de ley.

ARTÍCULO QUINTO. – **PRECISAR** que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario que nos ocupa, podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de apelación, al Tribunal del Servicio Civil conforme a lo previsto en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VENTANILLA

Abg. ERNESTO ALEJANDRO GRANDA AVERHOFF
GERENTE MUNICIPAL

EAGA/rjas
Arch
016-2024-PAD