

**Visto:** El Expediente N° 172-2021-STPAD y con el Informe N° D000090-2022-MML-GA-SP de fecha 18 de marzo de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Julio César Alva Rodríguez**.

**Considerando:**

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley*", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

**Antecedentes**

Que, mediante Informe N° 0241-2021-MML-GSGC-SOS/Zona N°1 de fecha 13 de mayo de 2021, el Encargado de la Coordinación y Supervisión de Seguridad y Vigilancia de la Zona 1, informó a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad las ausencias injustificadas del servidor Julio César Alva Rodríguez, durante los meses de abril, mayo y junio de 2021;

Que, mediante Memorando N° D000375-2021-MML-GA-SP-ACAS de fecha 7 de junio de 2021, el Área de Contratación Administrativa de Servicios, informó a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario las ausencias injustificadas del servidor Julio César Alva Rodríguez a fin de iniciar las acciones correspondientes;

Que, mediante Informe N° 449-2021-MML-GSGC-SOS/Z4 de fecha 14 de junio de 2021, el Encargado de la Coordinación y Supervisión de Seguridad y Vigilancia de la Zona 4, informó a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad las ausencias injustificadas del servidor Julio César Alva Rodríguez en los meses de mayo y junio de 2021;

Que, mediante Memorando N° D000677-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 7 de julio de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario solicitó a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, remitir el Parte de Asistencia Diario correspondiente al periodo de enero de 2021 a julio de 2021, así como, informar si el servidor Julio César Alva Rodríguez se presentó a laborar;



Que, mediante Memorando N° D001823-2021-MML-GSGC-SOS de fecha 13 de agosto de 2021, la Subgerencia de Operaciones de Seguridad remitió a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Informe N° 0414-2021-MML-GSGC-SOS/Zona N° 3 de fecha 27 de julio de 2021, emitido por el Encargado de la Coordinación y Supervisión de Seguridad y Vigilancia de la Zona 3, mediante el cual adjunta los partes de asistencia diario del servidor Julio César Alva Rodríguez del periodo de enero a mayo de 2021. Asimismo, se adjuntó el Informe N° 529-2021-MML-GSGC-SOS/Z4 de fecha 12 de julio emitido por el encargado de la Coordinación y Supervisión de Seguridad y Vigilancia de la Zona 4, mediante el cual informa textualmente lo siguiente: "(...) *Que, cumplo con informar, que en el acervo documentario existente en la Zona 4, se encuentra copia del parte de asistencia diaria de los meses de mayo, junio y julio de 2021 correspondiente al Sr. Julio César Alva Rodríguez, asimismo, desde la Reestructuración de las zonas, del 16 de mayo hasta la fecha el indicado servidor no asiste a laborar. (...)*";

Que, mediante Informe de Precalificación N° D000618-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 10 de setiembre de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Julio César Alva Rodríguez, por la comisión de la falta tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución de Subgerencia N° D000739-2021-MML-GA-SP de fecha 11 de setiembre de 2021, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor Julio César Alva Rodríguez, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificado con fecha 14 de setiembre de 2021, conjuntamente con el informe de precalificación y los antecedentes documentarios contenidos en el expediente administrativo;

### **Cargos imputados**

Que, conforme se aprecia en los actuados, el **hecho imputado** incide en que el servidor Julio César Alva Rodríguez, en su condición de sereno táctico, se habría ausentado injustificadamente de su centro de labores por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, por los días: 10/01/2021; 11/01/2021; 21/03/2021; 31/03/2021; 04/04/2021; 08/04/2021; 10/04/2021; 12/04/2021; 16/04/2021; 18/04/2021; 20/04/2021; 22/04/2021; 04/05/2021; 06/05/2021; 08/05/2021; 10/05/2021; 12/05/2021; 17/05/2021; 19/05/2021; 25/05/2021; 27/05/2021; 29/05/2021; 31/05/2021; 02/06/2021; 04/06/2021; 06/06/2021; 08/06/2021; 10/06/2021; 12/06/2021; 14/06/2021; 16/06/2021; 18/06/2021; 20/06/2021; 22/06/2021; 24/06/2021; 26/06/2021; 28/06/2021; 30/06/2021; 02/07/2021; 04/07/2021; 06/07/2021; 08/07/2021; y 10/07/2021;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- a) Memorando N° D0001214-2021-MML-GSGC-SOS de fecha 14 de junio de 2021, a través del cual la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, informó las ausencias injustificadas del servidor Julio César Alva Rodríguez durante los meses de abril, mayo y junio de 2021.
- b) Informe N° 449-2021-MML-GSGC-SOS/Z4 de fecha 14 de junio de 2021, a través del cual el encargado de la Coordinación y Supervisión de Seguridad y Vigilancia de la Zona 4, Luis Armando Dávila Cachay, da cuenta de las ausencias injustificadas del servidor Julio César Alva Rodríguez los días: 17, 19, 25, 27, 29 y 31 de mayo de 2021. Asimismo, informó que durante el mes de junio no asistió los días: 2,4,6,8,10 y 12 de junio de 2021.
- c) Parte de asistencia diario correspondiente a los meses de enero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021, donde se evidencia las ausencias por los días: 10/01/2021 y 11/01/2021, 21/03/2021 y 31/03/2021, 04/04/2021; 08/04/2021; 10/04/2021; 12/04/2021; 16/04/2021; 18/04/2021; 20/04/2021 y 22/04/2021,

04/05/2021; 06/05/2021; 08/05/2021; 10/05/2021; 12/05/2021; 17/05/2021; 19/05/2021; 25/05/2021; 27/05/2021; 29/05/2021 y 31/05/2021, 02/06/2021; 04/06/2021; 06/06/2021; 08/06/2021; 10/06/2021; 12/06/2021; 14/06/2021; 16/06/2021; 18/06/2021; 20/06/2021; 22/06/2021; 24/06/2021; 26/06/2021; 28/06/2021 y 30/06/2021, 02/07/2021; 04/07/2021; 06/07/2021; 08/07/2021; y 10/07/2021.

- d) Reporte de asistencia quincenal del servidor Julio César Alva Rodríguez, del 16 al 31 de mayo de 2021, donde se advierte los días en que incurrió en ausencias injustificadas en el periodo mencionado.
- e) Rol de Asistencia mensual del servidor Julio César Alva Rodríguez, del 1 al 30 de junio de 2021, donde se advierte los días en que incurrió en ausencias injustificadas en el periodo mencionado.
- f) Reporte de asistencia del servidor Julio César Alva Rodríguez, del 1 al 12 de julio de 2021, donde se advierte los días en que incurrió en ausencias injustificadas en el periodo mencionado.
- g) Reporte de Asistencia Detallado de Persona - SIPEDI, con lo cual se acredita que el servidor no asiste a laborar desde el 12 de julio de 2021.

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que el servidor imputado habría cometido la **falta disciplinaria** tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme al siguiente detalle: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario**" (el subrayado es agregado);

#### **Alegaciones del investigado en fase sancionadora**

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta N° D000039-2022-MML-GMM de fecha 22 de marzo de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000090-2022-MML-GA-SP de fecha 18 de marzo de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente;

Que, habiendo transcurrido el plazo establecido por ley para efectuar la solicitud de informe oral y de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente, se puede apreciar que el servidor involucrado no formuló solicitud de informe oral ante este Órgano Sancionador;

#### **Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria**

Que, habiéndose absuelto las cuestiones previas, teniéndose estas por saneadas, corresponde realizar el análisis de la determinación de responsabilidad, en mérito a los cargos imputados junto con los medios probatorios recabados en etapa previa y a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, en contraste con los argumentos de defensa planteados por el servidor imputado, de ser el caso. Es decir, resulta necesario analizar si el hecho imputado, cuenta con un sustento probatorio suficiente que permita determinar la comisión de la falta disciplinaria;

Que, de la revisión de los actuados administrativos contenidos en el expediente, se advierte que el servidor Julio



César Alva Rodríguez, no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir a la fecha no ha formulado alegaciones aportando documentos u otros elementos de juicio que desvirtúen la comisión de la falta administrativa disciplinaria;

Que, sobre el particular, es menester indicar que el artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala 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*». Asimismo, conforme a lo previsto en el artículo 106 del precitado Reglamento, el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y sancionadora. Respecto a la fase instructiva, la citada norma indica que esta se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, brindando un plazo de cinco (5) días hábiles al servidor civil para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable; por lo que vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto<sup>1</sup>;

Que, asimismo, la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, ha previsto en el acápite relativo a la fase instructiva lo siguiente: "16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; **caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe (...)**";

Que, sin perjuicio de ello, lo antes descrito no es óbice para que las autoridades del PAD puedan analizar la comisión de la falta administrativa disciplinaria. Sobre el particular, se debe señalar que al servidor **Julio César Alva Rodríguez** se le imputa haberse ausentado injustificadamente por más de quince (15) días no consecutivos del 10 de enero al 10 de julio de 2021. No obstante, es preciso señalar que actualmente el servidor se encuentra desvinculado al 31 de diciembre de 2021<sup>2</sup>, por tal motivo no es necesario quebrar el vínculo laboral;

Que, en esa línea, en el marco de las competencias conferidas y al no haber presentado el servidor descargo alguno dentro del plazo establecido que desacrediten las imputaciones efectuadas en su contra, se llevó a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, concluyendo que efectivamente el servidor Julio César Alva Rodríguez incurrió en ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos del 10 de enero al 10 de julio de 2021. Asimismo, por más de tres (3) días consecutivos desde el 12 de julio de 2021, por cuanto existen suficientes elementos de prueba: (Memorando N° D0001214-2021-MML-GSGC-SOS de fecha 14 de junio de 2021, Informe N° 449-2021-MML-GSGC-SOS/Z4 de fecha 14 de junio de 2021, Partes de Asistencia Diario de los meses de enero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021, donde se evidencia la ausencia de su su centro de labores durante el periodo mencionado) que demuestran la falta cometida;

<sup>1</sup> De conformidad a lo señalado en el Artículo 93 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

**Artículo 93. El procedimiento administrativo disciplinario**

93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento. **Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.**

<sup>2</sup> Información extraída de la consulta en el Sistema Administrativo Financiero Integrado Municipal - SAFIM.

**Análisis de la determinación de sanción**

Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

<b>Criterio de graduación de la sanción</b>	<b>Debe evaluarse:</b>
<b>Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado</b>	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el interés general del servicio de seguridad ciudadana, la cual se vio afectada ante las constantes ausencias injustificadas por parte del servidor, perjudicando las labores de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, responsable de velar por la seguridad de los ciudadanos en los espacios de uso público a través del servicio de serenazgo.	
<b>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento</b>	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa.	
<b>El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta</b>	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
El servidor al momento de los hechos reportados ejercía el cargo de sereno táctico. No obstante, 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 con la que cuentan.	
<b>Circunstancias en que se comete la infracción</b>	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de la falta.	
<b>Concurrencia de varias faltas</b>	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.



No se aprecia la concurrencia de varias faltas.	
<b>Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta</b>	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en la falta imputada.	
<b>Reincidencia</b>	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
No se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta.	
<b>Continuidad en la comisión de la falta</b>	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No existe continuidad en la comisión de la falta.	
<b>Beneficio ilícitamente obtenido</b>	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
No se aprecia beneficio ilícito obtenido.	
<b>Naturaleza de la infracción</b>	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
No advierte que el hecho infractor haya lesionado bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	
<b>Antecedentes del servidor</b>	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia algún mérito o registro de sanción administrativa por la comisión de otras faltas.	
<b>Subsanación voluntaria</b>	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Dada la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria.	
<b>Intencionalidad en la conducta del infractor</b>	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se aprecia dolo en la conducta del servidor.	



<b>Reconocimiento de responsabilidad</b>	<b>de</b>	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se aprecia reconocimiento de responsabilidad.		

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer»;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo;

Que, es preciso considerar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informes Técnicos N° 1018-2015-SERVIR/GPGSC, 0009-2016-SERVIR/GPGSC y 0025-2017-SERVIR-GPGSC; ha señalado lo siguiente: «2.22 En razón a lo señalado en el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel: suspensión sin goce de remuneraciones o amonestación, respectivamente. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser una de mayor gravedad para el servidor (destitución), es así, que el jefe de recursos humanos como órgano sancionador de la suspensión no podría imponer la sanción de destitución, por carecer de competencia»;

Que, de conformidad con lo expresado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta en el informe de precalificación o en el informe del órgano instructor a una menos gravosa (suspensión sin goce de remuneraciones). En ese sentido, esta autoridad administrativa considera que se aprecia afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado perjudicando las labores de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, responsable de velar por la seguridad de los ciudadanos en los espacios de uso público a través del servicio de serenazgo; por lo que se colige que la afectación es un hecho que reviste mediana gravedad<sup>3</sup>. En virtud de ello, considerando que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, entonces, corresponderá ubicar la sanción cerca al punto medio<sup>4</sup>;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva N° 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima”, aprobada

<sup>3</sup> Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.

<sup>4</sup> Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: a) cerca al extremo máximo; b) cerca al punto medio; c) por debajo del punto medio; o, d) cerca al extremo mínimo.



mediante la Resolución de Alcaldía N° 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

**SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Imponer al servidor **Julio César Alva Rodríguez** la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por seis (6) meses** por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo Segundo.-** Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley.

**Artículo Tercero.-** Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal, conforme a ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

**Artículo Cuarto.-** Señalar que los medios impugnatorios podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

**Artículo Quinto.-** Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

**Artículo Sexto.-** Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima ([www.munlima.gob.pe](http://www.munlima.gob.pe)).

**Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase**

Documento firmado digitalmente

**NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA**  
GERENTE MUNICIPAL  
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA