

VISTO: El Expediente 238-2021-STPAD, el Informe D000255-2022-MML-GA-SP de fecha 2 de agosto de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Christian Omar Cornejo Pérez**.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 4 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 del Decreto Supremo 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.ºs 276, 728, 1057 y Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 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, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, mediante Informe de Precalificación D000622-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 14 de setiembre de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Christian Omar Cornejo Pérez;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia D000747-2021-MML-GA-SP de fecha 14 de setiembre de 2021, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor Christian Omar Cornejo Pérez;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de Ley, mediante acta de notificación de fecha 15 de setiembre de 2021, se cumplió con notificar válidamente al servidor, la Resolución de Subgerencia D000747-2021-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación D000622-2021-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos; dándose inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que el servidor Christian Omar Cornejo Pérez, se habría ausentado injustificadamente de su centro de labores desde el 14 de junio de 2021 hasta la fecha

de emisión de la Resolución de Subgerencia D000747-2021-MML-GA-SP, esto es el 14 de setiembre de 2021;

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

- a) Informe 124-2021-MML-GSGC-SOS-JOPE, de fecha 21 de junio de 2021, a través del cual, el Coordinador y Supervisor de Seguridad y Vigilancia - JOPE se dirige al Subgerente de Operaciones de Seguridad, para informar lo siguiente: «1.El servidor CAS CHRISTIAN OMAR CORNEJO PÉREZ, sereno táctico de Operaciones Especiales, desde el día 14 de junio de 2021 a la fecha, dejó de asistir al servicio de manera injustificada; no contesta las llamadas al teléfono celular (946 025 354); asimismo, el citado servidor antes de dejar de asistir al servicio, manifestó que tenía otro trabajo, por lo que no se ajustaba a su necesidad el horario de servicio de turno día [...]». [negrita nuestro]
- b) Memorando D000563-2021-ML-GA-SP-ACAS de fecha 3 de agosto de 2021, mediante el cual el Área de Contratos Administrativos de Servicios reporta a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario las faltas injustificadas desde el mes de junio de 2021 por parte del servidor Christian Omar Cornejo Pérez, adjuntando parte de asistencia correspondiente a junio 2021, advirtiéndose faltas desde el 14 de junio de 2021.
- c) Informe 227-2021-MML-GSGC-SOS-JOPE, de fecha 26 de agosto de 2021, a través del cual el Coordinador y Supervisor de Seguridad y Vigilancia - JOPE se dirige al Subgerente de Operaciones de Seguridad, para informar lo siguiente: «Se hace de conocimiento que el servidor CAS CHRISTIAN OMAR CORNEJO PÉREZ, desde el 14 de junio de 2021 hasta fecha [1] no hace presente a cumplir sus obligaciones contractuales como sereno táctico en la Subgerencia de Operaciones de Seguridad. [...] Se informa que la ausencia injustificada del citado servidor CHRISTIAN OMAR CORNEJO PÉREZ ha afectado el servicio operativo de seguridad programado en el sector de Conglomerados de Mesa Redonda, así no cumpliendo los objetivos principales seguridad ciudadana que brinda a los ciudadanos la Municipalidad Metropolitana de Lima». [negrita nuestro]
- d) Memorando D003195-2021-MML-GSGC-SOS de fecha 13 de diciembre de 2021, a través del cual el Subgerente de Operaciones de Seguridad refiere que el servidor Christian Omar Cornejo Pérez, se ha reincorporado a sus labores a partir del 1 de diciembre de 2021, habiéndose ausentado sin justificación alguna desde el 14 de junio de 2021 al 30 de noviembre de 2021, generando un perjuicio al servicio.
- e) Reporte de Asistencia detallado del servidor Christian Omar Cornejo Pérez, a través del cual se reporta que el servidor durante el periodo del 14 de junio de 2021 al 14 de setiembre de 2021, habría presentado una totalidad de 47 ausencias injustificadas.

Que, evaluados los medios probatorios detallados en los párrafos precedentes, que obran en el presente expediente, se desprende que los hechos considerados como falta disciplinaria inciden en ausencias injustificadas continuas y vigentes del servidor imputado;

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 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: «Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas

¹ Esto es, al 26 de agosto de 2021.

con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "(...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) en un período de treinta (30) días calendario (...)».

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, pese a la notificación efectuada, el servidor imputado luego de la notificación del acto de inicio no ha presentado descargos o medios probatorios que contradigan la imputación formulada en su contra;

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 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva 002-2015-SERVIR/GPGSC «*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil*», versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta D000122-2022-MML-GMM de fecha 25 de agosto de 2022, puso de conocimiento al servidor el Informe D000255-2022-MML-GA-SP de fecha 2 de agosto de 2022, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, de la revisión de los actuados administrativos obrantes en el expediente se puede apreciar que el servidor involucrado mediante documento simple 2022-0136847, presentó alegaciones en la fase sancionadora, argumentando entre otros, lo siguiente:

- a) Alega que sus ausencias injustificadas se habrían efectuado producto de problemas familiares, ya que, habría sufrido un abandono de hogar por parte de su conviviente, dejando sin cuidado alguno a su menor hijo de cuatro años de edad, hecho que le produjo un deterioro emocional, provocándole un estado de depresión, por lo cual, tuvo que tomar antidepresivos y ansiolíticos por meses.
- b) Argumenta una incorrecta notificación del acto de inicio del procedimiento, por cuanto, indica que no vivía en el domicilio consignado en el acta de notificación.
- c) Indica que previo al inicio del PAD, nunca se le sancionó con algún llamado de atención, amonestación o suspensión, demostrando más bien un buen desenvolvimiento y correcto cumplimiento de funciones, por lo que señala que se debe variar el grado de sanción recomendado por el órgano instructor.

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, es importante tener en cuenta que, para casos como el presente, es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo. Al respecto, el autor Donaires Sánchez, citando al doctrinario Peyrano, señala que sobre la carga dinámica de la prueba: «*más allá del carácter de actor o demandado, en determinados supuestos la carga de la prueba recae sobre ambas partes, en especial sobre aquella que se encuentre en mejores condiciones para producirla [...] esta nueva teoría no desconoce las reglas clásicas de la carga de la prueba, sino que trata de complementarla o perfeccionarla, flexibilizando su aplicación en todos aquellos supuestos en que quien debía*



probar según la regla tradicional se veía imposibilitado de hacerlo por motivos completamente ajenos a su voluntad²»;

Que, es preciso tener en cuenta que el Tribunal Constitucional ha amparado el uso de la carga dinámica de la prueba, señalando en el literal c) del fundamento 50 de la sentencia emitida en el Expediente N.º 01776-2004-AA/TC, lo siguiente: *«la carga probatoria dinámica significa un apartamiento de los cánones regulares de la distribución de la carga de la prueba cuando esta arroja consecuencias manifiestamente disvaliosas para el propósito del proceso o procedimiento, por lo que es necesario plantear nuevas reglas de reparto de la imposición probatoria, haciendo recaer el onus probandi sobre la parte que está en mejores condiciones profesionales, técnicas o fácticas para producir la prueba respectiva»;*

Que, asimismo, en materia disciplinaria sobre en un caso análogo, el Tribunal del Servicio Civil ha validado el uso de la carga dinámica de la prueba, mediante la Resolución 166-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, señalando: *«[...] es preciso adoptar la teoría de la carga dinámica de la prueba, según la cual, corresponde probar el hecho a quien se encuentra en mejor posición de acreditarlo [...] es el impugnante quien se encuentra en mejor condición para probar que no propició el abandono injustificado de puestos [...]»;*

Que, en este orden de ideas, tenemos que en el presente caso se ha acreditado que el servidor investigado se ha ausentado al centro de trabajo, por lo cual adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería al servidor investigado aportar pruebas que repercutan en la justificación de sus ausencias, toda vez que es quien se encuentra en mejor posición para acreditarlo;

Que, ante las imputaciones vertidas, se aprecia que el servidor investigado presentó como medios probatorios correspondiente a su primer alegato al descanso médico otorgado mediante el cual se le diagnostica depresión, así como sus recetas médicas, sin embargo correspondiente al presunto abandono no presentó ningún medio probatorio, como por ejemplo, la correspondiente denuncia por abandono de hogar. Ahora bien, correspondiente al segundo alegato cabe mencionar que de acuerdo a lo prescrito por el numeral 21.2³ del artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS, el acto de inicio fue notificado en el domicilio que consta en su Documento Nacional de Identidad, por lo que en el supuesto de no estar viviendo en dicho domicilio, es obligación de los servidores modificar su estado, por consiguiente, se desprende una correcta notificación y por ende, la correcta instauración del procedimiento administrativo disciplinario. Finalmente, respecto a su tercer argumento de defensa, cabe mencionar que este será tomado en cuenta como un criterio de graduación para la posible sanción a imponerse, de ser el caso;

Que, ahora bien, correspondiente a la falta materia de evaluación, es de indicar, que la doctrina considera que: *“la ausencia al trabajo adquiere relevancia, tipificando una falta grave, únicamente cuando es injustificada. Por el contrario, la justificación impide de todo punto conceptuar las faltas de asistencia o puntualidad como causa de despido. [...] La enfermedad, el accidente, la detención de un trabajador, el caso fortuito y la fuerza mayor, constituyen supuestos justificatorios de la ausencia de trabajo, que nuestra jurisprudencia tiene reconocidos”*. Dentro de ese marco, se advierte que no habría justificación debidamente acreditada para las ausencias del

² Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131

³ Artículo 21.- Régimen de la notificación personal
(...)

21.2 En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado.

servidor. Sin perjuicio de ello, los argumentos esgrimidos serán tomados en cuenta para la graduación de la sanción;

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 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley 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 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
El servidor imputado habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente al servicio de seguridad ciudadana que brinda la MML a través de la Gerencia de Seguridad Ciudadana, dado que en su condición de sereno perteneciente a la Subgerencia de Operaciones de Seguridad habría ocasionado que se desatienda a la seguridad ciudadana prestada a los vecinos del Cercado de Lima por ende dejó a su libre albedrío a la persona humana y sociedad frente a la delincuencia, no coadyuvando por ende a asegurar la convivencia pacífica, el control de la violencia urbana y la prevención de delitos y faltas en el Cercado de Lima, en coordinación con la Policía Nacional y con la sociedad civil organizada, dentro del marco de los dispositivos legales aplicables (aplica como agravante).	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
No se ha advertido que el servidor haya podido destruir, alterar o suprimir las pruebas recogidas (no aplica).	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	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 no cuenta con un grado jerarquía o especialidad que le haya servido de móvil para la comisión de la falta (aplica como atenuante).	
Circunstancias en que se comete la infracción.	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.



Al servidor involucrado se le habría diagnosticado un estado de depresión, hecho que acarreó que se le recetara el consumo de ansiolíticos y antidepresivos (aplica como atenuante).	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario (no aplica).	
Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores (no aplica).	
Reincidencia.	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 evidencia registro de faltas cometidas por el servidor durante el periodo de un (1) año. (no aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se evidencia la continuidad en la comisión de la falta. (no aplica).	
Beneficio ilícitamente obtenido.	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 por la comisión de la falta administrativa (no aplica)	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
El servidor imputado habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente al servicio de seguridad ciudadana que brinda la MML a través de la Gerencia de Seguridad Ciudadana (aplica como agravante).	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
El servidor no registra demérito alguno en su legajo personal (aplica como atenuante).	
Subsanación voluntaria.	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.
No aplica en el presente caso, porque la falta disciplinaria es de carácter insubsanable (no aplica).	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.



El servidor habría actuado con dolo (aplica como agravante).	
Reconocimiento de responsabilidad.	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 advierte reconocimiento de la falta por parte del servidor (no aplica).	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico 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 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, en ese sentido, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe merituar que se aprecia afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tal como se describió precedentemente. En ese sentido, se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche leve⁴; por lo tanto, 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 extremo mínimo⁵;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, se deberá considerar si el servidor Christian Omar Cornejo Pérez; se encuentra inmerso dentro de los supuestos que exigen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104 de la referida norma; verificando que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso no se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y advirtiéndose suficientes indicios de que el actuar del servidor en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Gerencia Municipal Metropolitana, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, variando la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de

⁴ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria en valoración con los criterios de graduación de la determinación de sanción, puede constituir: **a)** un reproche de máxima gravedad; **b)** un reproche muy grave; **c)** reproche grave; o, **d)** un reproche leve.

⁵ Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: **a)** cerca al extremo máximo (de 12 a 8 meses); **b)** cerca al punto medio (de 7 a 5 meses); **c)** por debajo del punto medio (de 4 a 2 meses); o, **d)** cerca al extremo mínimo (de 30 a 1 días).

Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aprobada mediante la Resolución de Alcaldía 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 Christian Omar Cornejo Pérez la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta (30) días por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley 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 al citado servidor, con las formalidades de Ley.

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

Artículo Cuarto.- Señalar que los medios impugnatorios de reconsideración o apelación podrán ser interpuestos en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de recibida la presente Resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente, archivo y custodia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

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).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA