

VISTO: El Expediente 096-2021-STPAD, el Informe D000257-2022-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 a la servidora **Ysabel Gabriela Sota Maldonado**.

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 setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos 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, luego de culminar con las investigaciones preliminares, mediante Informe de Precalificación D000633-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 24 de setiembre de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, por la comisión de la falta tipificada a través del literal j) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia D000789-2021-MML-GA-SP de fecha 30 de setiembre de 2021, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificada con fecha 1 de octubre de 2021, conjuntamente con el informe de precalificación y los antecedentes documentarios contenidos en el expediente administrativo, dándose inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho incide en que la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, en su calidad de inspectora de la Gerencia de Fiscalización y Control, se ausentó

injustificadamente de su centro de labores por los días: 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28 de febrero del 2021 ^[1]; incurriendo en abandono de trabajo;

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

- a) Informe D0000031-2021-MML-GFC-AA, de fecha 18 de junio de 2021, de la Jefa de Área de Administración de la GFC, donde hace de conocimiento a la Gerenta de Fiscalización y Control lo siguiente: «La ex servidora SOTA MALDONADO YSABEL GABRIELA de régimen laboral CAS no labora en la Gerencia de Fiscalización y Control (GFC) desde el 03 de febrero del 2021, lo que se evidencia en el Parte de Asistencia del mes de febrero. [...] Cabe señalar que con el Memorando D000044-2021-MML-GFC-AA de fecha 13 de febrero del presente año, se hace de conocimiento a la Subgerencia de Personal la No Renovación de Contrato CAS de la GFC a partir del 01 de marzo del 2021 en la que se incluye a la ex servidora, recomendado por la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización (SOF) a través del Cuerpo de Vigilancia Metropolitano (CVM) por haber hecho abandono del servicio.»
- b) Partes de asistencia de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio y julio de 2021 correspondiente a la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, de los cuales efectivamente, consta que la citada inspectora se ausentó injustificadamente de su centro de labores por más de tres días consecutivos.
- c) Reporte del Sistema de Papeleta Digital - SIPEDI donde se registró las inasistencias desde el 03/02/2021 hasta el 31/08/2021; esto es, por más de tres días consecutivos en un periodo superior a treinta días calendario.

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;

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que la servidora habría cometido 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 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 de la investigada en fase instructiva

Que, de la revisión de los actuados en el expediente, se puede apreciar que la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, formuló sus descargos mediante Documento s/n de fecha 13 de octubre de 2021, respecto a los hechos imputados a través de la Resolución de Subgerencia D000789-2021-MML-GA-SP, señalando lo siguiente:

¹ Prolongándose: 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de marzo del 2021; 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de abril del 2021; 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de mayo del 2021; 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30 de junio del 2021; 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de julio del 2021; 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de agosto del 2021; conforme aparece de los actuados.



- «el día miércoles 3 de febrero de 2021 a horas 6.30 am se comunicó vía watsap con la encargada de su zona de trabajo Linda Córdova Quispe [Encargada de Circuito Playas de la Municipalidad de Lima Metropolitana, donde trabajaba haciendo notificaciones a los vehículos que se estacionaban en zona rígida]; y le informó por escrito y con toma de 08 fotos con fecha, hora y lugar que se contraba (sic) en la Panamericana Norte Chancay para comprar sus pasajes y viajar a Lima a su centros de labores, sin embargo, debido a lo decretado por el gobierno no vendían pasajes y todo estaba cerrado por lo que le era imposible acudir a lima a cumplir con sus horarios de trabajo.
- Con fecha 04 de febrero de 2021, nuevamente volvió a comunicarse con Lida Córdova Quispe, encargada de circuito de playas y le preguntó si había informado a justificación de mi inasistencia, quien luego de varias llamadas responde que debe respetar el conducto regular y ya se puso de conocimiento de mis faltas.
- Con fecha 05 de febrero, informó a la persona de Jessica Merino, encargada del Área Legal de Fiscalización y Control de la Municipalidad de Lima Metropolitana lo siguiente: [...] Que, sin embargo por la inmovilización social decretada por el Gobierno Central, para día 03 de febrero no encontraba movilidad interprovincial para trasladarme desde mi domicilio ubicado en el distrito de Chancay, Provincia de Huaral, Departamento Lima.
- Desde el punto de vista jurídico, se aplica el principio "in dubio pro operario", ya que si se reconoce el vínculo laboral, se entiende que no se le puede aplicar lo dispuesto en el art. 85 inciso j) de la Ley 30057, por cuanto esta disposición no puede aplicarse en situación de emergencia en el cual existen medidas excepcionales de protección al trabajador de riesgo, ya que más que la presencia laboral de un trabajador, corresponde al empleador proteger la vida y la salud en el trabajo, conforme a la Ley de Seguridad y Salud aprobada por la Ley 29873 (...);

Alegaciones de la investigada 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 D000111-2022-MML-GMM de fecha 8 de agosto de 2022, puso de conocimiento a la servidora, el Informe D000257-2022-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 la servidora involucrada mediante documento simple 2022-0142246, presentó alegaciones en la fase sancionadora, comunicando su renuncia a esta entidad edil;

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 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 la servidora investigada se ha ausentado al centro de trabajo, por lo cual adoptando la teoría de la carga dinámica de la prueba, correspondería a la servidora investigada aportar pruebas que repercutan en la justificación de sus ausencias, toda vez que es quien se encuentra en mejor posición para acreditarlo;

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 de la servidora. Sin perjuicio de ello, es de advertir que su renuncia formulada mediante documento simple 2022-0142246 será tomado en cuenta como un criterio de graduación;

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:

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

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.
La servidora imputada habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente a la labor de fiscalización que brinda la MML a través de la Gerencia de Fiscalización y Control, dado que en su condición de inspectora perteneciente a la Subgerencia de Operaciones de Fiscalización habría ocasionado que se desatienda el cumplimiento de las normas y las disposiciones municipales administrativas que contienen las obligaciones y prohibiciones que son de cumplimiento obligatorio por particulares, empresas privadas e instituciones públicas y privadas en el ámbito de la circunscripción territorial de la Municipalidad Metropolitana de Lima, dentro del marco de los dispositivos legales que le sean 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 aprecian actos de ocultamiento en la comisión de la falta o su tentativa. (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.
La servidora imputada 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.
La servidora mediante documento simple 2022-0142246, presentó alegaciones en la fase sancionadora, comunicando su renuncia a esta entidad edil (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 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 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.
La servidora imputada habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente a la labor de fiscalización que brinda la MML a través de la Gerencia de Fiscalización y Control (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).
La servidora imputada, 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.
La falta disciplinaria es de carácter insubsanable (no aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.
La servidora imputada, actuó 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.
Se colige de los descargos presentados por la servidora imputada niega su responsabilidad bajo argumentos subjetivos. (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 la servidora un reproche muy grave, 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 punto medio³;

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 la servidora; se encuentra inmersa dentro de los supuestos que eximen 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 de la servidora 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 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 a la servidora Ysabel Gabriela Sota Maldonado, 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 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 de la servidora conforme a Ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC.

³ 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).

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.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA

GERENTE MUNICIPAL

GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: 6GUVRUW