

VISTO: El Expediente N° 519-2022-STPAD, el Informe N° D000267-2022-MML-GA-SP de fecha 09 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 **José Fernando Romero Trigoso**.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 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 N° 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 N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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.° D001521-2022-MML-GA-SP-ACAS de fecha 9 de junio de 2022 el Área de Contratación Administrativa de Servicios remitió a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario un listado de 66 servidores que habrían incurrido en abandono de servicios, donde se aprecia al servidor José Fernando Romero Trigoso, por lo que, se solicitó efectuar el deslinde de responsabilidad correspondiente;

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, mediante Informe de Precalificación n.° D000600-2022-MML-GA-SP-STPAD, de fecha 18 de julio de 2022, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a la Subgerencia de Personal, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor José Fernando Romero Trigoso;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia n.° D000945-2022-MML-GA-SP, de fecha 18 de julio de 2022, la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario con la instauración de la fase instructiva al servidor José Fernando Romero Trigoso;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de ley, mediante acta de notificación de fecha 19 de julio de 2022, se cumplió con notificar válidamente al servidor José Fernando Romero Trigoso, el Informe de Precalificación n.° D000600-2022-MML-GA-SP-STPAD, la Resolución de Subgerencia n.° D000945-2022-MML-GA-SP, y todos los antecedentes documentarios contenidos en el Expediente n.° 519-2022-STPAD, a través de un código QR, dando inicio al procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, como **primer hecho imputado**, el servidor **José Fernando Romero Trigoso**, en calidad de sereno táctico de Subgerencia de Operaciones de Seguridad habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta días (30) días calendario comprendido entre el 13/04/2022 al 12/05/2022 al haberse ausentado por los días: 13/04/2022, 17/04/2022, 19/04/2022, 21/04/2022, 23/04/2022, 25/04/2022, 27/04/2022, 29/04/2022, 03/05/2022, 05/05/2022, 07/05/2022, 09/05/2022 y 11/05/2022;

Que, como **segundo hecho imputado**, el servidor **José Fernando Romero Trigoso**, en calidad de sereno táctico de Subgerencia de Operaciones de Seguridad habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta días (30) días calendario comprendido entre el 13/05/2022 al 11/06/2022 al haberse ausentado por los días: 13/05/2022, 15/05/2022, 17/05/2022, 19/05/2022, 21/05/2022, 23/05/2022, 25/05/2022, 27/05/2022, 29/05/2022, 31/05/2022, 02/06/2022, 04/06/2022, 06/06/2022, 08/06/2022 y 10/06/2022;

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

- Informe n.º D001521-2022-MML-SP-ACAS de fecha 9 de junio de 2022, por medio del cual, el Área de Contratación Administrativa de Servicios remitió a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario un listado de sesenta y seis (66) servidores, quienes habrían efectuado abandono de servicios, entre los cuales, se registró al servidor José Fernando Romero Trigoso.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) a través del cual se evidenció las ausencias injustificadas del servidor José Fernando Romero Trigoso durante el periodo comprendido entre el 13/04/2022 al 12/05/2022 al haberse ausentado por los días: 13/04/2022, 17/04/2022, 19/04/2022, 21/04/2022, 23/04/2022, 25/04/2022, 27/04/2022, 29/04/2022, 03/05/2022, 05/05/2022, 07/05/2022, 09/05/2022 y 11/05/2022; obtenido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en mérito a sus funciones de investigación, amparadas en el literal i) del numeral 8.2 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil".
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) a través del cual se evidenció las ausencias injustificadas del servidor José Fernando Romero Trigoso durante el periodo comprendido entre el 13/05/2022 al 11/06/2022 al haberse ausentado por los días: 13/05/2022, 15/05/2022, 17/05/2022, 19/05/2022, 21/05/2022, 23/05/2022, 25/05/2022, 27/05/2022, 29/05/2022, 31/05/2022, 02/06/2022, 04/06/2022, 06/06/2022, 08/06/2022 y 10/06/2022; obtenido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en mérito a sus funciones de investigación, amparadas en el literal i) del numeral 8.2 de la Directiva n.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 30057 Ley del Servicio Civil".

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 N° 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 procedimiento administrativo: [...] j) Las ausencias injustificadas

por [...] o más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta días (30) calendario».

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, el artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo n.º 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»;

Que, 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;

Que, en línea con ello, la Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley n.º 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, sobre el particular, de la revisión de los actuados en el expediente, se puede apreciar que el servidor **José Fernando Romero Trigos**, formuló sus descargos a través del documento simple N° 2022-0118929 de fecha 25 de julio de 2022, argumentando, lo siguiente: "(...) Señor Subgerente, la razón de haber faltado los días referidos anteriormente, se debe a que el día 13 de abril se me brindó el apoyo de viajar por primera vez al exterior sin imaginar lo que me iba a poder pasar cuando viajé a México acompañado de un familiar, así mismo me quede 2 días para poder seguir con el sueño americano viajando al estado de Mexicali (Tijuana) cuando pensando que ya estábamos por lograr nuestro objetivo en ese país, llegamos a la frontera de EEUU, así mismo nos apersonamos a los señores de migraciones esperando un apoyo de ellos pero lastimosamente no fue lo que llegaríamos a pasar por lo que nos pasaron a procesar en la penitenciaría de Arizona "the palm" unos 25 días. Siguiendo los procesos nos pudieron dar la libertad algo que ni nosotros mismos sabíamos que lo que pasaba dando las 3.30 hora de EEUU, nos pasan a pasar la prueba del COVID así mismo fuimos llevados a un albergue. Asimismo, mi persona fue a comprar mi pasaje esperando el apoyo de mi familiar que radica en EEUU dando la sorpresa que en ese momento no pude contar con su apoyo respectivo dejándome de lado en la ciudad de New York al abandono no teniendo a nadie en esos momentos, buscando salir de una realidad dura. Con la ayuda de unos amigos pude sobrevivir, me dieron techo y comida, trabaje casi 2 meses, trate de salir adelante, pero pensaba en mi madre de 76 años de edad y mis dos menores hijos, por lo que gracias a mis amistades me tuvieron que llevar a la embajada de Perú en Chicago para poder volver a Perú con un salvoconducto ya que no contaba con el pasaporte respectivo, que fue decomisado por migraciones de EEUU y mis documentos. Gracias a ellos pude llegar a Lima a reunirme con mi familia, mi madre y mis 2 hijos. Pero lastimosamente no llegue a comunicar el alejamiento de mi centro de labores de la Municipalidad Metropolitana de Lima (...)". (El subrayado es agregado);

Que, sobre la base de los argumentos expuestos por el servidor **José Fernando Romero Trigos**, conviene citar lo descrito en la Resolución N° 001622-2017-SERVIR-/TSC-Primera-Sala, correspondiente a la fundamentación de la falta disciplinaria de ausencias injustificadas. Dicho ello, la primera sala del Tribunal del Servicio Civil, expuso lo siguiente:

"24. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo";

25. Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. Igualmente, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en [el] Expediente N° 01177-2008-PA/TC se precisó que su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"

26. En esa misma línea, 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 conceptual 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".

Que, ahora bien, de la revisión de los descargos presentados por el servidor, se puede prever que sustenta su defensa en que habría contado con un permiso para realizar un viaje por motivos personales, en el cual sucedieron una serie de sucesos que impidieron poder cumplir con los fines del mismo. Al respecto, corresponde indicar que el servidor no adjunta algún medio probatorio, donde se sustente el supuesto permiso que se habría brindado para la realización del referido viaje, por lo que no se acredita dicho argumento, peor aún reconoce su responsabilidad por las ausencias injustificadas. En ese sentido, se cumple el elemento volitivo de que el servidor por propia voluntad se determine a inasistir al centro de labores. Dicho ello, se desprende que los hechos acaecidos posteriormente no son motivos objetivos que fuercen la voluntad del trabajador de asistir, puesto que los mismos devienen producto de un primer acto meramente voluntario y deliberado de viajar;

Que, sin perjuicio de ello, es de mencionar que con el fin de perseguir sus motivos personales y no perjudicar a la entidad, el servidor pudo optar por la licencia sin goce de remuneraciones. Sin perjuicio de ello, no se observa ningún tipo de licencia otorgado por el que se justifique las ausencias efectuadas por el comprendido entre el 13/04/2022 al 12/05/2022 al haberse ausentado por los días: 13/04/2022, 17/04/2022, 19/04/2022, 21/04/2022, 23/04/2022, 25/04/2022, 27/04/2022, 29/04/2022, 03/05/2022, 05/05/2022, 07/05/2022, 09/05/2022 y 11/05/2022. Así como, por el periodo comprendido entre el 13/05/2022 al 11/06/2022 al haberse ausentado por los días: 13/05/2022, 15/05/2022, 17/05/2022, 19/05/2022, 21/05/2022, 23/05/2022, 25/05/2022, 27/05/2022, 29/05/2022, 31/05/2022, 02/06/2022, 04/06/2022, 06/06/2022, 08/06/2022 y 10/06/2022, tal como se observa en el Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) donde por los mencionados días figura el término de "falta";

Que, dicho ello, se puede colegir que el servidor José Fernando Romero Trigo, por el primer y segundo hecho imputado se habría ausentado injustificadamente de su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en dos (2) periodos de treinta (30) días calendario, incurriendo en las faltas disciplinarias tipificadas en el literal j) del artículo 85 de la Ley n.º 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: «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: [...] j) Las ausencias injustificadas por más de [...] cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario [...]»;

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° D000116-2022-MML-GMM de fecha 12 de agosto de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000267-2022-MML-GA-SP de fecha 09 de agosto 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;

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 presentó solicitud de informe oral ante este órgano sancionador, ni tampoco presentó alegaciones en fase sancionadora;

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 voluntad"*;

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° 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 ésta 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, produciéndose materialmente un abandono a sus labores; 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;

Análisis de la determinación de sanción

¹ Donaires Sánchez, Pedro. Aplicación jurisprudencial de la doctrina de las cargas probatorias dinámicas. Revista Derecho y Cambio Social (2014), Lima. ISSN: 2224-4131

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, ahora bien, en mérito a las ausencias injustificadas continuadas y vigentes que se advierten en el caso en concreto, es factible apreciar la necesidad de terminar con el vínculo laboral actualmente vigente, toda vez que conforme a la Única Disposición complementaria de la Ley N° 31131, que modifica el artículo 5 y 10 del Decreto Legislativo N° 1057, el contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, por lo que resulta inviable la "no renovación del contrato", estableciéndose como única vía para la extinción del contrato administrativo de servicios la decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador, debidamente comprobada;

Que, bajo la misma línea, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 00357-2021-SERVIR/GPGSC, ha señalado sobre el carácter indefinido de los contratos administrativos de servicios, lo siguiente: "2.6. Por su parte, el artículo 4 de la Ley N° 31131 establece que, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la norma, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, procediendo únicamente la desvinculación por causa justa debidamente comprobada. De una lectura literal del mencionado artículo, dicha disposición solo alcanzaría a aquellos contratos administrativos de servicios que se hubieran encontrado vigentes al 10 de marzo de 2021";

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:

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.
Con la comisión de las faltas disciplinarias se habría afectado el bien jurídicamente protegido de seguridad ciudadana por cuanto, con las ausencias injustificadas del servidor no se habría contribuido a efectuar los fines de dicho servicio, tales como: conducir y supervisar los procesos vinculados con la seguridad ciudadana, contribuyendo a asegurar la convivencia pacífica, el control de la violencia urbana y la prevención de delitos y faltas en el Cercado de Lima.	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés de ocultar las faltas, ni de impedir que se conozcan los hechos.	
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 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 las faltas, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad con la que cuenten.	
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.
No se evidencian hechos externos que influyan en la comisión de las faltas.	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia la concurrencia de varias faltas.	
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.
Debido a la inexistencia de la unidad de hecho, no se puede considerar que exista participación de más de un servidor en las faltas imputadas.	
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 aprecia la reincidencia en la comisión de las faltas.	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Las faltas disciplinarias del servidor imputado tiene carácter de continuas y vigentes.	
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 obtenido.	
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.
Con la comisión de las faltas disciplinarias se habría afectado el bien jurídicamente protegido de la Municipalidad Metropolitana de Lima correspondiente al servicio de seguridad ciudadana.	
Antecedentes del servidor.	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 el registro de sanción administrativa por la comisión de otras faltas.	

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.
Debido a la naturaleza de las faltas no es posible la subsanación voluntaria.	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se aprecia dolo en la conducta del servidor.	
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 aprecia reconocimiento de responsabilidad.	

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, considerando la afectación del bien jurídicamente protegido de seguridad ciudadana, así como la continuidad de la falta se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche de máxima gravedad². Asimismo, conforme a la gravedad de los hechos imputados, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado: «14. [...] la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución». Siendo que, en el presente caso, la relación se torna insostenible toda vez que el servidor presenta ausencias injustificadas por más de dos (2) meses consecutivos;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y 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:

² 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.



Artículo Primero.- Imponer al servidor **José Fernando Romero Trigos**, la sanción de **destitución** 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 resolutorio, 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)

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA