Firma digital
MUNICIPALIDAD DE LIMA
Firmado digitalmente por SANCHEZ FIGUEROA Neptali Samuel FAU 20131380951 hard
Gerente Municipal
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 21.10.2022 08:33:19 -05:00

Lima, 21 de Octubre del 2022

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° D000184-2022-MML-GMM

VISTO: El Expediente N° 311-2021-STPAD, el Informe N° D000308-2022-MML-GA-SP de fecha 8 de setiembre de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Enoc David Luna Chumioque**.

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, luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante Informe de Precalificación N° D000523-2022-MML-GA-SP-STPAD, de fecha 7 de julio de 2022, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Enoc David Luna Chumioque;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia N° D000904-2022-MML-GA-SP, de fecha 11 de julio de 2022, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de ley, mediante acta de notificación de fecha 13 de julio de 2022, se cumplió con notificar válidamente al servidor Enoc David Luna Chumioque, la Resolución de Subgerencia N° D000904-2022-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación N° D000523-2022-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos a través de un código QR, iniciando el procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el primer hecho incide en que el servidor Enoc David Luna Chumioque

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: **BCA4ZYH**

en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 20/11/2021 al 20/12/2021, al haberse ausentado por los días: 20/11, 21/11, 22/11, 23/11, 24/11, 25/11, 26/11, 27/11, 28/11, 29/11, 30/11, 01/12, 02/12, 03/12, 04/12, 05/12, 06/12, 07/12, 09/12, 10/12, 11/12, 12/12, 13/12, 14/12, 15/12, 16/12, 17/12, 18/12, 19/12 y 20/12;

Que, como segundo hecho, el servidor Enoc David Luna Chumioque en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 21/12/2021 al 20/01/2022, al haberse ausentado por los días: 21/12, 22/12, 23/12, 26/12, 28/12, 29/12, 30/12, 04/01, 05/01, 06/01, 07/01, 08/01, 10/01, 11/01, 12/01, 13/01, 14/01, 15/01, 17/01, 18/01, 19/01 y 20/01;

Que, como tercer hecho, el servidor Enoc David Luna Chumioque en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 21/01/2022 al 20/02/2022, al haberse ausentado por los días: 21/01, 22/01, 24/01, 25/01, 26/01, 27/01, 28/01, 29/01, 31/01, 01/02, 02/02, 03/02, 04/02, 05/02, 06/02, 07/02, 08/02, 09/02, 10/02, 11/02, 12/02, 13/02, 14/02, 15/02, 16/02, 17/02, 18/02, 19/02 y 20/02;

Que, como cuarto hecho, el servidor Enoc David Luna Chumioque en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 21/02/2022 al 23/03/2022, al haberse ausentado por los días: 21/02, 22/02, 23/02, 24/02, 25/02, 26/02, 27/02, 28/02, 01/03, 02/03, 03/03, 04/03, 05/03, 06/03, 07/03, 08/03, 09/03, 10/03, 11/03, 12/03, 13/03, 14/03, 15/03, 16/03, 17/03, 18/03, 19/03, 20/03, 21/03, 22/03 y 23/03;

Que, como quinto hecho, el servidor Enoc David Luna Chumioque en su calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría efectuado ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario comprendido entre el 24/03/2022 al 23/04/2022, al haberse ausentado por los días: 24/03, 25/03, 26/03, 27/03, 28/03, 29/03, 30/03, 31/03, 01/04, 04/04, 05/04, 06/04, 07/04, 08/04, 11/04, 12/04, 13/04 y 18/04;

Que, por otro lado, como sexto hecho, el servidor Enoc David Luna Chumioque no habría internado las prendas de vestir asignadas (chaleco) para el cumplimiento de sus funciones como agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales;
Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:
Respecto de la primera, segunda, tercera, cuarta y quinta imputación:

a. Informe N° 076-2021-MML-GA-SSG-JS-JCCS de fecha 22 de noviembre de 2021 a través del cual el supervisor de seguridad interna informó al jefe de seguridad, entre otros, lo siguiente: «*(...) Asimismo, cumplo con informar que durante los meses de septiembre, octubre y noviembre no se ha presentado a laborar. Teniendo un total durante los meses mencionados, 91 días de inasistencia, adicionales a los considerados en junio, julio y agosto. Debido a las múltiples faltas al centro laboral, ha ocasionado dificultades a la operación de seguridad para poder cubrir la demanda total de los puestos requeridos al tener una persona menos. La actitud tomada por el agente Luna Chumioque Enoc David, demuestra una falta de compromiso, interés en el trabajo y no compatibilizan con los valores de la MML (...)*».

b. Informe N° D000212-2021-MML-GA-SSG-ASI de fecha 26 de noviembre de 2021 a través del cual el jefe de seguridad interna informó a la Subgerencia de Servicios Generales sobre la continuación de inasistencias por

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: **BCA4ZYH**

parte del servidor Enoc David Luna Chumioque al servicio de seguridad interna, desde el mes de junio hasta la fecha.

c. Parte de asistencia diario del servidor Enoc David Luna Chumioque correspondiente al mes de noviembre y diciembre de 2021.

d. Parte de asistencia diario del servidor Enoc David Luna Chumioque correspondiente al mes de enero, febrero y marzo de 2022.

e. Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI), a través del cual se evidencia las ausencias injustificadas del servidor Enoc David Luna Chumioque, durante el periodo comprendido entre 20/11/2021 al 20/12/2021, del 21/01/2022 al 20/02/2022, entre el 21/02/2022 al 23/03/2022, y por el 24/03/2022 al 23/04/2022, 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° 02-2015-SERVIR/GPGSC, *Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil*.

Respecto a la sexta imputación:

f. Informe N° 076-2021-MML-GA-SSG-JS-JCCS de fecha 22 de noviembre de 2021 a través del cual el supervisor de seguridad interna informó al jefe de seguridad, entre otros, lo siguiente: *«(...) Se ha intentado mantener comunicación telefónica, estando suspendido el teléfono que proporcionó. Se desconoce la utilización que le puede estar dando al chaleco entregado por la MML (...)».* (el subrayado es agregado)

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 proceso administrativo: "(...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos (...) en un período de treinta (30) días calendario (...)*";

Que, por otro lado, respecto al sexto hecho imputado, se tiene que el servidor habría incurrido en la comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario, tipificada en el literal q) 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 sancionados con suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo: […] q) Las demás que señala la Ley»*;

Que, al respecto, siendo el literal q) una norma de remisión esta se satisface ante la vulneración del Principio de Probidad descrito en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, el mismo que indica que el servidor público actúa conforme al siguiente principio: *«Artículo 6.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...) 2.* ***Probidad****. Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona»*;

Que, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 100 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual establece que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815, Ley del

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: **BCA4ZYH**

Código de Ética de la Función Pública, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de su Título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, pese a la notificación efectuada, el servidor imputado 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 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° D000138-2022-MML-GMM de fecha 16 de setiembre de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000308-2022-MML-GA-SP de fecha 8 de setiembre 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;

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"*[1]*;*

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 Nº 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*»*;*

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

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: **BCA4ZYH**

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;

Que, ante las imputaciones vertidas, se aprecia que el servidor investigado no ha presentado descargos o medios probatorios que desacrediten los hechos imputados. Es decir, no ha formulado alegaciones, aportado documentos u otros elementos de juicio a valorar; por lo que, valorados los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se determina que el servidor investigado se habría ausentado de manera injustificada, produciéndose materialmente un abandono de trabajo;

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:

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 (ausencias injustificadas) se habría afectado el bien jurídicamente protegido de seguridad interna por cuanto, con las ausencias injustificadas del servidor se tiene que este no habría efectuado sus funciones, tales como prevenir y minimizar los riesgos que atenten contra el patrimonio y la seguridad del personal de la institución. Por otro lado, respecto a la sexta falta disciplinaria (probidad) se habría afectado el bien jurídico protegido de los recursos del Estado, toda vez que el servidor no hizo devolución de la prenda asignada para el cumplimiento de sus funciones. **(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.
De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés de ocultar las faltas, ni de impedir que se conozcan los hechos. (No aplica)	

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: **BCA4ZYH**

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 agente de seguridad. 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. (No aplica)	
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. (No aplica)	
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. **(Aplica como agravante)**	
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. (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.
Se aprecia la reincidencia en la comisión de las faltas. **(Aplica como agravante)**	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Las faltas disciplinarias (ausencias injustificadas) del servidor imputado tienen carácter de continuas y vigentes. **(Aplica como agravante)**	
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 las faltas. (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.
No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad. (No aplica)	

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: **BCA4ZYH**

Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
Se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta. **(Aplica como agravante)**	
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. (No aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada"[2]; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante. (No aplica)	
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 aprecia reconocimiento de responsabilidad. **(No aplica)**	

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 87º 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, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución N° 0001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021 el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias injustificadas, indicando que si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, la magnitud de las inasistencias equivale a un periodo de 4 meses y 12 días, por lo que se justifica la referida sanción. Asimismo, mediante Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de enero de 2021, el Tribunal del Servicio Civil resolvió confirmar una sanción de destitución por ausencias al centro de trabajo por diecisiete (17) días, estableciendo que por el citado periodo de ausencias también corresponde la sanción de destitución;

[2] Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (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: **BCA4ZYH**

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 grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tal como se describió precedentemente. En ese sentido, se colige que los presentes hechos revisten gravedad[3] y que llegan a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que, el servidor presenta ausencias injustificadas por más de seis (6) meses consecutivos, así como no haber devuelto las prendas asignadas;

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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se deberá considerar si el servidor Enoc David Luna Chumioque; se encuentra inmerso 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 del servidor en la comisión de los hechos enunciados constituyen 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, haciendo suya 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 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 Enoc David Luna Chumioque la sanción de destitución por la comisión de las faltas disciplinarias tipificadas a través de los literales j) y q) 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 al citado servidor, con las formalidades de Ley.

Artículo Tercero.- Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal del servidor Enoc David Luna Chumioque; 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.

[3] 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.

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: **BCA4ZYH**

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.pre)

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA

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: **BCA4ZYH**