

VISTO: El Expediente 203-2022-STPAD, el Informe D000321-2022-MML-GA-SP de fecha 15 de septiembre 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 Manuel Cusquisiban Alva**.

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 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, mediante Informe de Precalificación D000711-2022-MML-GA-SP-STPAD de fecha 25 de agosto de 2022, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor José Manuel Cusquisiban Alva;

Que, mediante Resolución de Subgerencia D001087-2022-MML-GA-SP de fecha 31 de agosto de 2022, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor José Manuel Cusquisiban Alva;

Que, dentro del plazo de Ley, mediante acta de notificación de fecha 01 de setiembre de 2022, se cumplió con notificar válidamente al servidor José Manuel Cusquisiban Alva, la Resolución de Subgerencia D001087-2022-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación D000711-2022-MML-GA-SP-STPAD y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos; iniciando el procedimiento administrativo disciplinario;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que el servidor José Manuel Cusquisiban Alva, en su calidad de Sereno Táctico de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, por el primer hecho imputado 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 05/02/2022 al 06/03/2022 al haberse ausentado por los días: 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, 20/02, 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 y 06/03; por el segundo hecho imputado, 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 07/03/2022 al 05/04/2022 al haberse ausentado por los días: 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, 23/03, 24/03, 25/03, 26/03, 27/03, 28/03, 29/03, 30/03, 31/03, 01/04, 03/04, y 05/04; por el tercer hecho imputado 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 07/04/2022 al 06/05/2022 al haberse ausentado por los días: 07/04, 09/04, 11/04, 13/04, 17/04, 19/04, 21/04, 23/04, 25/04, 27/04, 29/04, 03/05 y 05/05; por el cuarto hecho imputado 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 07/05/2022 al 05/06/2022 al haberse ausentado por los días: 07/05, 09/05, 11/05, 13/05, 15/05, 17/05, 19/05, 21/05, 23/05, 25/05, 27/05, 29/05, 31/05, 02/06 y 04/06; por el quinto hecho imputado 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 06/06/2022 al 05/07/2022 al haberse ausentado por los días: 06/06, 08/06, 10/06, 12/06, 14/06, 16/06, 18/06, 20/06, 22/06, 24/06, 26/06, 28/06, 30/06, 01/07, 02/07, 03/07 y 05/07.

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

- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) a través del cual se evidenció las ausencias injustificadas del servidor José Manuel Cusquisiban Alva durante el periodo comprendido entre 05/02/2022 al 06/03/2022 al haberse ausentado por los días: 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, 20/02, 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 y 06/03.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) por el periodo comprendido entre el 07/03/2022 al 05/04/2022 al haberse ausentado por los días: 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, 23/03, 24/03, 25/03, 26/03, 27/03, 28/03, 29/03, 30/03, 31/03, 01/04, 03/04 y 05/04.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) por el periodo 07/04/2022 al 06/05/2022 al haberse ausentado por los días: 07/04, 09/04, 11/04, 13/04, 17/04, 19/04, 21/04, 23/04, 25/04, 27/04, 29/04, 03/05 y 05/05.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) por el periodo del 07/05/2022 al 05/06/2022 al haberse ausentado por los días: 07/05, 09/05, 11/05, 13/05, 15/05, 17/05, 19/05, 21/05, 23/05, 25/05, 27/05, 29/05, 31/05, 02/06 y 04/06.
- Reporte del Sistema de Papeletas de Permisos Digitales (SIPEDI) por el periodo desde el 06/06/2022 al 05/07/2022 al haberse ausentado por los días: 06/06, 08/06, 10/06, 12/06, 14/06, 16/06, 18/06, 20/06, 22/06, 24/06, 26/06, 28/06, 30/06, 01/07, 02/07, 03/07 y 05/07; 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 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057 Ley del Servicio Civil".

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 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 (...)"*;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, pese a la notificación efectuada, el servidor investigado 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 D000143-2022-MML-GMM de fecha 19 de Septiembre de 2022, puso de conocimiento al servidor el Informe D000321-2022-MML-GA-SP de fecha 15 de septiembre 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 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»*;

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, 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 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 31131, que modifica el artículo 5 y 10 del Decreto Legislativo 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 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 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 alcanzará a aquellos contratos administrativos de servicios que se hubieran encontrado vigentes al 10 de marzo de 2021";

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.
Con la comisión de la falta disciplinaria se habría afectado el bien jurídico protegido del servicio de seguridad ciudadana que brinda la Municipalidad Metropolitana de Lima, el cual conlleva 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 y, siendo que el servidor imputado se desempeña como sereno táctico de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, su servicio es indispensable, dado que es responsable de velar por la seguridad de los ciudadanos en los espacios de uso público, por ello, ocasionó que se desatienda la seguridad ciudadana al no asistir a su centro de labores más de cinco (05) días no consecutivos en cinco periodos de treinta (30) días calendarios, es decir del 05/02/2022 al 06/03/2022, del 07/03/2022 al 05/04/2022, del 07/04/2022 al 06/05/2022, del 07/05/2022 al 05/06/2022 y del 06/06/2022 al 05/07/2022. (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 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.
El servidor al momento de los hechos 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. (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 la falta. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
Se aprecia 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 la falta imputada. (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 aprecia la reincidencia en la comisión de la falta. (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No existe 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 disciplinaria. (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 ha advertido que el hecho infractor haya lesionado bienes jurídicos como la vida, la salud Física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros. (No aplica)	
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 otra falta. (No aplica)	
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 aprecia dolo en la conducta del servidor. (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 aprecia reconocimiento de responsabilidad dado que no ha presentado su descargo. (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, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre la falta imputada, cabe señalar que mediante Resolución 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 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;

Que, en ese sentido, se debe detallar que si bien es cierto no concurren todos los elementos de graduación de sanción, se debe merituar que se aprecia grave afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; así como, la intencionalidad en la conducta del servidor, tal como se describió precedentemente. En ese sentido, se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche máxima gravedad² y que llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que, el servidor investigado presenta ausencias injustificadas a su centro de labores por más de cinco (5) días no consecutivos en cinco (5) periodos de treinta (30) días calendario;

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 investigado; 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 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, 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 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 al servidor José Manuel Cusquisiban Alva la sanción de **destitución** por la comisión de la 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.

² 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.**

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 José Manuel Cusquisiban Alva; 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.- Precisar que la ejecución de la sanción impuesta iniciará al día siguiente de la notificación de la presente resolución.

Artículo Séptimo.- 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