Firma digital
MUNICIPALIDAD DE LIMA
Firmado digitalmente por SANCHEZ FIGUEROA Neptali Samuel FAU 20131380951 hard
Gerente Municipal
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 18.11.2022 16:20:19 -05:00

Lima, 18 de Noviembre del 2022

RESOLUCIÓN DE GERENCIA N° D000258-2022-MML-GMM

VISTO: El Expediente 467-2022-STPAD y con el Informe D000259-2022-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 **Eleana Pérez Aguilar;** y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 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 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;

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 D00504-2022-MML-GA-SP-STPAD de fecha 4 de julio de 2022, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Eleana Pérez Aguilar, por la presunta comisión de la falta tipificada a través del literal c) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución de Subgerencia D000868-2022-MML-GA-SP de fecha 4 de julio de 2022, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a la servidora Eleana Pérez Aguilar, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificada con fecha 8 de julio de 2022, conjuntamente con el informe de precalificación y los antecedentes documentarios contenidos en el expediente administrativo;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que la servidora Eleana Pérez Aguilar, habría incurrido en grave indisciplina, al haber alterado la buena convivencia social entre los trabajadores municipales miembros del SITOMUN LIMA (compañeros de labor) y las autoridades ediles (superiores jerárquicos), toda vez que habría generado y promovido que los trabajadores miembros del SITOMUN LIMA se vean enfrentados con las autoridades municipales, bajo la creencia de que la Municipalidad Metropolitana de Lima no quiere negociar colectivamente con dicho sindicato; pese a tener conocimiento que el SITOMUN LIMA carece de legitimidad para negociar colectivamente, al no constituirse como una organización sindical mayoritaria;

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: **NHPQLVO**

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

a) Publicación en el Portal de Facebook, de la cuenta "SITOMUN-Lima", de fecha 10 de febrero de 2020, donde se aprecia que se tiene conocimiento del Informe Técnico 000123-2020-SERVIR/GPGSC.
En ese sentido, se aprecia que, al menos desde el 10 de febrero de 2022, el SITOMUN tenía conocimiento del Informe Técnico 000123-2022-SERVIR/GPGSC, y con ello, que dicho sindicato no tenía legitimidad para negociar colectivamente con la Municipalidad Metropolitana de Lima; no obstante ello, se ha venido incitando a los trabajadores municipales miembros del SITOMUN LIMA (compañeros de labor) para que se manifiesten públicamente en contra de las autoridades ediles (superiores jerárquicos) bajo el supuesto de que el alcalde de la MML no quiere negociar colectivamente con el SITOMUN LIMA, alterando la buena convivencia social entre trabajadores y superiores jerárquicos.

b) Informe D00050-2022-MML-GA-SP-ARL de fecha 2 de junio de 2022, mediante el cual el jefe del Área de Relaciones Laborales comunica que los servidores miembros del SITOMUN LIMA, día a día en horario de 04:00 de la tarde, se ubican en la esquina de Conde de Superunda y Camaná realizando una serie de plantones, los cuales son convocados a través de sus redes sociales (Facebook y Twitter), consignando como plataforma el reclamo de supuestos derechos laborales no atendidos; siendo que dichas demandas vienen siendo atendidas entre la Municipalidad Metropolitana de Lima y el sindicato mayoritario (SITRAOML) legitimado legalmente, como parte del proceso de negociación colectiva.

c) Documento Simple 91810-2022 de fecha 8 de junio de 2022 (Oficio 315-2022/SITOMUN LIMA), mediante el cual, la servidora investigada, a nombre del SITOMUN, señala: *«2. […] respecto que los trabajadores estaríamos reclamando "supuestos derechos laborales […] que vienen siendo atendidos por la administración que se viene efectuando entre el sindicato mayoritario (SITRAOML) es suposición de la administración; ya que, para nuestros afiliados queda claro que nuestros reclamos son legítimos y que corresponden a demandas que no se han resuelto. Por otro lado, nada tiene que ver que existan otros sindicatos con quienes la administración venga coordinando; puesto que nuestro sindicato se ha conformado legalmente y tiene autonomía y legitimidad para organizarse conforme a las demandas que se consideren por los afiliados; ello se encuentra en consonancia con el derecho a la libertad sindical y a la existencia del régimen de pluralidad sindical conforme ha sido precisado por la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente 03982-2018-PA/TC».* Asimismo, refiere: *«5. Sobre el hecho de que nuestras manifestaciones "no tendrían sustento legal" debemos de aclarar que el derecho a la libertad de reunión involucra "la facultad de toda persona de congregarse junto a otras, en un lugar determinado, temporal y pacíficamente, y sin necesidad de autorización previa, con el propósito compartido de exponer y/o intercambiar libremente ideas u opiniones, defender sus intereses o acordar acciones comunes (STC Exp. 4677-2004-PA/TC) […] Por consiguiente, no es requisito para el ejercicio del derecho a la reunión que una organización sindical pruebe que sus demandas "tengan sustento legal", una cosa es que la administración no esté de acuerdo con los pedidos de los trabajadores; pero ello no enerva que la organización sindical pierda su derecho legítimo a manifestar sus ideas y expresiones de forma pacífica y colectiva […] el contenido del derecho a la huelga es distinto del derecho a la reunión. En el primer caso, existen determinados trámites que seguir ante la Autoridad Administrativa de Trabajo; en cambio, en el segundo, no requiere seguir ese tipo de trámite en tanto son derechos diferentes. Por cuanto, las actividades que señalan respecto a efectuar manifestaciones con carteles, marchas y publicaciones en redes sociales están amparadas en el derecho fundamental a la reunión y la libertad de expresión».*

d) Fotografías y vídeos, remitidos por el jefe del Área de Relaciones Laborales a través del Memorando D001824-2022-MML-GA-SP-ARL de fecha 20 de junio de 2022, en los que se aprecia que el SITOMUN

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: **NHPQLVO**

LIMA viene promoviendo que sus afiliados supongan que las autoridades ediles no quieren efectuar negociaciones colectivas con dicho sindicato; lo cual ha alterado la buena convivencia social entre trabajadores y superiores jerárquicos.

e) Documento Simple 98972-2022 de fecha 21 de junio de 2022 (Oficio 346-2022/SITOMUN LIMA), mediante el cual, la servidora investigada, a nombre del SITOMUN, señala: *«[…] en referencia al Informe D00050-2022-MML-GA-SP-ARL […] corresponde al procedimiento administrativo que tiene como objetivo sancionar a toda la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores de Lima Metropolitana (SITOMUN-LIMA) en abierto acto de violación a los derechos humanos y constitucionales a la libertad sindical […] como trabajadores sindicalizados demandamos al alcalde metropolitano de Lima, Miguel Romero Sotelo, atender a nuestro derecho constitucional a la negociación colectiva en cumplimiento del Artículo 28 de la Carta Magna que rige a nuestro país».*

Con lo cual, se aprecia que la servidora investigada, persiste en alterar la convivencia social entre los trabajadores municipales miembros del SITOMUN LIMA (compañeros de labor) y las autoridades ediles (superiores jerárquicos), promoviendo que los trabajadores miembros del SITOMUN LIMA se vean enfrentados con las autoridades municipales, pese a que el referido sindicato carece de legitimidad para negociar colectivamente, al no constituirse como una organización sindical mayoritaria.

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que la servidora investigada, presuntamente, habría incurrido en grave indisciplina en agravio del personal jerárquico y de los compañeros de labor, incurriendo en la falta disciplinaria tipificada en el literal c) 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: […] c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor».* [El énfasis es propio de la imputación en el caso concreto];

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, la servidora ha presentado descargos a través del Documento Simple 110655-2022 de fecha 12 de julio de 2022; señalando:

1) Que no ha incurrido en actos de grave indisciplina ni ha generado o promovido acciones en contra de la entidad edil; considerando que es una posición arbitraria que tiene como objetivo generar su despido y además vulnerar el derecho al ejercicio de la libertad sindical.
2) Que los afiliados al SITOMUN-Lima tienen demandas legítimas; la Municipalidad Metropolitana de Lima cercena el derecho a la defensa de la negociación colectiva del SITOMUN-Lima.

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 D000106-2022-MML-GMM de fecha 5 de agosto de 2022, puso de conocimiento a la servidora investigada el Informe D000259-2022-MML-GA-SP de fecha 2 de agosto de 2022,

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: **NHPQLVO**

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, pese a la notificación efectuada con fecha 15 de agosto de 2022, la servidora investigada no ha presentado alegaciones complementarias;

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, en principio, corresponde señalar que el fundamento de las investigaciones disciplinarias es *"[la] necesidad de realizar los fines estatales que le impone un sentido al ejercicio de la función pública por las autoridades. [...] Como estos deberes surgen del vínculo que conecta al servidor con el Estado y como su respeto constituye un medio para el ejercicio de los fines estatales orientados a la realización integral de la persona humana, es entendible que su infracción constituya el fundamento de la imputación inherente al derecho disciplinario. De allí que la antijuridicidad de la falta disciplinaria remita a la infracción sustancial del deber funcional a cargo del servidor público o del particular que cumple funciones públicas"*[1];

Que, en ese sentido, la configuración de la determinación de responsabilidad, si bien se encuentra supeditada a garantizar el correcto funcionamiento de la función pública, no se limita necesariamente a que los hechos se produzcan dentro de la jornada laboral o dentro de las instalaciones de la entidad, toda vez que el reproche disciplinario por desmedro a la función pública puede incidir en una afectación al clima laboral, lo cual trasciende la jornada y el espacio físico de trabajo. Por ejemplo: el hostigamiento laboral, el hostigamiento sexual y el faltamiento de palabra, resultan inconductas que por su propia tipificación no se circunscriben a la jornada laboral ni a los actos realizados dentro de los locales institucionales;

Que, en mérito a ello, conforme señala Morón Urbina[2] la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística; por lo tanto, considerando que el supuesto de la falta disciplinaria imputada es la "grave indisciplina en agravio del personal jerárquico y de los compañeros de labor", se colige que no es un elemento constitutivo de la misma el hecho de que las acciones se hayan producido dentro de la jornada laboral o en las instalaciones de la entidad;

Que, corresponde realizar el análisis de la determinación de responsabilidad, en mérito a los cargos imputados junto con los medios probatorios recabados en etapa previa y a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, en contraste con los argumentos de defensa planteados por la servidora imputada, de ser el caso. Es decir, resulta necesario analizar si el hecho imputado, cuenta con un sustento probatorio suficiente que permita determinar la comisión de la falta disciplinaria;

Que, en mérito a los argumentos de defensa presentados, se considera tener a bien como hechos no controvertidos, teniéndose por probados, que la servidora investigada ha promovido que servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima realicen protestas, señalando que las autoridades ediles no quieren negociar colectivamente con el SITOMUN LIMA; lo cual ha alterado la convivencia social, al enfrentar a los trabajadores municipales (compañeros de labor) contra sus superiores jerárquicos;
Que, tampoco constituye un hecho controvertido, que el SITOMUN LIMA no es la organización sindical mayoritaria sino más bien el SITRAOML, y por ende, en principio no cuenta con legitimidad para negociar colectivamente; ello

[1] Corte Constitucional de Colombia. Sentencia C-252/03, 25 de marzo de 2003, expediente D-4180. (Citado por la Junta Nacional de Justicia PD 005-2020-JNJ – Resolución 036-2021-PLENO-JNJ).
[2] MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

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: **NHPQLVO**

en mérito a que mediante el numeral 10.1.1 del artículo 10 del Decreto Supremo 008-2022-PCM, que aprueba los "Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal", se ha señalado que únicamente tienen legitimidad para negociar a nivel descentralizado, por parte de los servidores públicos, la organización sindical mayoritaria; al señalar lo siguiente:

> *«**Legitimidad para negociar a nivel descentralizado.***
> ***Por parte de los servidores públicos.** La mayor representatividad de las organizaciones sindicales se entiende respecto de aquella organización sindical, o coalición de las organizaciones sindicales inscritas en el Registro de Organizaciones Sindicales de Servidores Públicos, que al momento de presentación del proyecto de Convenio Colectivo acrediten contar con el mayor número de servidores públicos afiliados del total de servidores que comprende dicho ámbito de negociación, en cuyo caso los acuerdos arribados rigen para todos los servidores públicos comprendidos en el ámbito de la negociación».*

Que, para mayor precisión, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), mediante Informe Técnico 000123-2020-SERVIR/GPGSC, ha precisado que únicamente puede negociar el sindicato mayoritario, al señalar lo siguiente:

> *«[...] 2.35 [...] i) el sindicato al que corresponde negociar (siendo este el que tenga mayor cantidad de afiliados respecto del total de servidores del ámbito, sin necesidad de acreditar la mayoría absoluta, tal como se ha precisado en el numeral 2.18 del presente informe técnico) lo hace en representación de todos los servidores del ámbito y ii) el convenio colectivo suscrito por dicho sindicato resulta aplicable para todos los servidores del ámbito ya sea que estos se encuentren afiliados o no».*

Que, es preciso señalar que los pronunciamientos emitidos a través de los informes técnicos expresan la posición técnico legal del ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos sobre determinadas materias consultadas por lo que deben ser consideradas en las actuaciones de los operadores del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en cada entidad; por lo que SERVIR ha establecido expresamente mediante el Informe Técnico 0056-2020-SERVIR/GPGSC, lo siguiente: *«[...] todos los informes técnicos emitidos por SERVIR en su condición de ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humano, deberán ser observados por las oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces de las entidades del referido Sistema»;*

Que, en mérito a ello, se podría advertir que no habría existido una vulneración al derecho de negociación colectiva de los trabajadores de la Municipalidad Metropolitana de Lima; toda vez que, conforme al enunciado normativo precitado y de acuerdo al pronunciamiento de SERVIR, el derecho a la negociación colectiva se ejerce a través del sindicato competente, esto es, el SITRAOML; y a partir de ello, se colegiría que las acciones promovidas por la servidora investigada estarían sustentadas en intereses propios del SITOMUN en contra de las autoridades ediles;

Que, bajo dicho contexto, los hechos materia de investigación en el presente procedimiento disciplinario inciden en que la servidora investigada, pese a saber que según el numeral 10.1.1 del artículo 10 del Decreto Supremo 008-2022-PCM, el SITOMUN LIMA no tenía competencias para negociar colectivamente, ha persistido en generar y promover que los trabajadores se enfrenten a las autoridades municipales, induciendo a creer que la Municipalidad Metropolitana de Lima no quiere negociar colectivamente con dicho sindicato, alterando la buena convivencia social entre los trabajadores municipales miembros del SITOMUN LIMA (compañeros de labor) y las autoridades ediles (superiores jerárquicos);

Que, en ese sentido, se entiende que el sustento normativo de la imputación recae en una presunta vulneración a lo establecido en el numeral 10.1.1 del artículo 10 del Decreto Supremo 008-2022-PCM, que aprueba los

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: **NHPQLVO**

"Lineamientos para la implementación de la Ley 31188, Ley de Negociación Colectiva en el Sector Estatal";

Que, en mérito a ello, esta autoridad administrativa considera importante advertir que el 22 de agosto de 2022, la Octava Sala Laboral Permanente en la NLPT de la Corte Superior de Justicia de Lima se ha pronunciado, en mérito a la interposición de una demanda de acción popular, sobre la validez normativa del numeral 10.1 del artículo 10 del Decreto Supremo 008-2022-PCM, quien a través de su sentencia recaída en el Expediente 00060-2022-0-1801-SP-LA-08, ha señalado lo siguiente

TRIGÉSIMO TERCERO: [...] si dentro del artículo 10.1.1. del Decreto Supremo 008-2022-PCM, ha establecido un tipo de legitimidad negocial similar a los tipos de nivel centralizado, entonces se aprecia que tal asignación dentro de los niveles de negociación descentralizada sí sería discriminatorio para los sindicatos minoritarios; pues, conforme al presente apartado normativo, la misma imposibilitaría que los sindicatos minoritarios puedan participar en reuniones de trato directo o suscribir cláusulas obligacionales que pudiesen beneficiar directamente a los miembros de su organización.

Entonces se observa una seria afectación al derecho a la Libertad Sindical y la Negociación Colectiva de los sindicatos minoritarios, por cuanto que no podrían acordar conjuntamente las organizaciones sindicales minoritarias dentro de tales circunstancias materiales; a pesar que en este tipo de negociación no sea extensible a todas los trabajadores de la administración pública, impidiendo que estas organizaciones puedan participar dentro de las reuniones de coordinación (tal como ya viene sucediendo con algunas entidades públicas empleadoras, tal como se aprecia de la Carta D00 0808-2022-MML-GA-SP-ARL o la Carta D000990-2022-MML-GA-SP-ARL, emitidas por la Municipalidad Metropolitana de Lima), formular sus pliegos de reclamos o pudieran obtener beneficios exclusivamente conjuntos aplicables a sus organizaciones sindicales (tales como las cláusulas obligacionales), el cual conllevaría consecuentemente a un serio peligro de la propia actividad o existencia organizacional de tales organizaciones gremiales (teniendo presente que la actividad sindical se encuentra íntimamente relacionada con la negociación colectiva y la propia huelga).

TRIGÉSIMO QUINTO: Asimismo considerando que el Comité de Libertad Sindical, Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. OIT, ha prescrito que los Estados miembros no deberán impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios o privarlos de presentar pliegos de reclamos, al momento de precisar: "(…) Cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales (…)"

Entonces existe un paradigma internacional para poder establecer que la posibilidad de negociación a nivel descentralizado no podrá limitar los derechos colectivos de los sindicatos minoritarios; por cuanto que exigir un tipo de legitimidad especial a estos tipos de organizaciones sindicales involucraría que no puedan participar en las negociaciones colectivas, no presentar su pliego de reclamos y peligrar su propia actividad gremial, solamente agravaría una garantía institucional pregonada por la propia Organización Internacional del Trabajo.

[...]

Así, se deberá declarar fundada solamente en el extremo correspondiente a la inconstitucionalidad del artículo 10.1.1. del Decreto Supremo 008-2022-PCM, en cuanto se deberá incluir normativamente la participación de los sindicatos minoritarios dentro de la negociación colectiva dentro del nivel descentralizado.

HA RESUELTO

2. SE DECLARA LA NULIDAD del siguiente apartado normativo objeto de la demanda: a) El artículo 10.1 del Decreto Supremo 008-2022 -PCM, con relación a la legitimidad de las organizaciones sindicales dentro del procedimiento de negociación colectiva a nivel descentralizado.

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: **NHPQLVO**

Que, en dicho contexto, se aprecia que la norma jurídica que sustenta la imputación de acuerdo con la interpretación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha sido declarada nula por el Poder Judicial a raíz de la interposición de una demanda de acción popular;

Que, el literal a) del artículo 115 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo 040-2014-PCM, señala que el acto que pone fin al procedimiento disciplinario debe contener - entre otros - las normas vulneradas. Por lo que se aprecia que para la determinación de responsabilidad disciplinaria, debe existir una relación consustancial entre los hechos, las normas contravenidas y la falta imputada;

Que, en consecuencia, al haberse advertido el pronunciamiento por parte del Poder Judicial respecto a la declaración de nulidad del artículo 10.1 del Decreto Supremo 008-2022 -PCM, pese a que dicha declaración se produjo posteriormente a la instauración del presente procedimiento disciplinario, se colige la imposibilidad para poder determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria;

Que, no habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, 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:

Artículo Primero.- Declarar no ha lugar la imposición de sanción a la servidora **Eleana Pérez Aguilar**, por la imputación de falta disciplinaria tipificada a través del literal c) 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 la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

Artículo Cuarto.- 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

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: **NHPQLVO**