



Municipalidad de Jesús María

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 120-2021-MDJM-GM

Jesús María, 19 de noviembre de 2021

VISTOS: El informe de Precalificación N° 033-2021-MDJM-SGRH-STPAD, de fecha 17 de septiembre del 2021, la Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 188-2021-MDJM-GA-SGRH, de fecha 21 de septiembre del 2021, el Informe del Órgano Instructor N° 1131-2021-MDJM-GA-SGRH y demás documentos que conforman el Expediente N° 024-2021-STPAD-SGRH-MDJM; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 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 éstas;

Que, a través Decreto Supremo N° 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 n.° 276, 728, 1057 y Ley n.° 30057;

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, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que regula el “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, 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;

Que, de acuerdo al artículo 91 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, «*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, mediante Informe N° 1421-2021-MDJM-GSC-SGS, de fecha 31 de agosto de 2021, el Subgerente de Serenazgo comunica al Gerente de Seguridad Ciudadana, que, el servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, habría incurrido en actos de violencia, grave indisciplina, y faltamiento de palabra en contra de sus superiores, y demás compañeros de trabajo, entre otros hechos;

Que, mediante Memorando N° 1557-2021-MDJM-GA-SGRH de fecha 31 de agosto de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos pone en conocimiento de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Jesús María el expediente sobre la presunta falta administrativa disciplinaria cometida por el servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, al haber incurrido en actos de



Municipalidad de Jesús María

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

violencia, grave indisciplina, y faltamiento de palabra en contra de sus superiores, y de los compañeros de labor, entre otros hechos;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 033-2021-MDJM-SGRH-STPAD, de fecha 17 de septiembre de 2021, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la MDJM recomendó a la Subgerencia de Recursos Humanos en su condición de órgano instructor, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, personal bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, por haber incurrido en la comisión de las faltas administrativas disciplinarias tipificadas en los literales c) e i) del artículo 85¹ de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; estimando como sanción a imponerse la de destitución. Asimismo, propone interponer medida cautelar;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil la destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario a propuesta del jefe de recursos humanos y es aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, mediante Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 188-2021-MDJM-GA-SGRH, notificada en la fecha 21 de septiembre de 2021, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, por la presunta comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificadas en los literales c) y e) i), del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra 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"; (... i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de esta;* para lo cual se adjunta copia del Informe de Precalificación N° 033-2021-MDJM-SGRH-STPAD y de todos los actuados contenidos en el Expediente N° 024-2021-STPAD-SGRH-MDJM, otorgándosele el plazo legal para la presentación de sus descargos;

Que, asimismo, mediante Resolución de Subgerencia de Recursos Humanos N° 184-2021-MDJM-GA-SGRH, se dispuso interponer medida cautelar en contra del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, en tanto dure el procedimiento administrativo disciplinario en su contra, de conformidad con el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil y demás normas pertinentes;

Que, de conformidad con lo establecido en el Artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057, el servidor civil puede formular su descargo por escrito y presentarlo al

¹ Ley N°30057, Ley del Servicio Civil

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario. (...)

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. (...) i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.



Municipalidad de Jesús María

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa;

Que, por otra parte, la Directiva que regula el “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil*”, establece en el acápite 16 que 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 (numeral 16.1). En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial (numeral 16.2);

Que, con fecha 21 de setiembre de 2021 el servidor es notificado del inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra y con fecha 28 de setiembre de 2021, es decir dentro del plazo del quinto día para hacer uso de su derecho de defensa, el señor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** solicita prórroga del plazo para presentar sus descargos;

Que, de la revisión de los actuados no se evidencia pronunciamiento del Órgano Instructor respecto de la prórroga solicitada por el servidor, por lo que se debe entender que esta fue otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial, es decir contados a partir del 29 de setiembre hasta el 5 de octubre de 2021;

Que, sin embargo, con fecha 7 de octubre de 2021 el señor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** presenta sus descargos extemporáneamente mediante Documento N° 2021-16436, señalando que se le estarían atribuyendo hechos que no se ajustan a la verdad al atribuírsele haber incurrido en casos de violencia grave y falta de respecto en contra de sus superiores y de ocasionar daño en las instalaciones de la Su Gerencia de Serenazgo, tomándose en consideración únicamente las versiones parciales de los supuestos agraviados; y que por el contrario fue su persona quien habría sufrido agresiones verbales y físicas por parte de las personas que se encontraban en el lugar de los hechos, los mismos que lo sacaron del lugar, motivo por el cual, hizo la denuncia ante la Comisaría de Jesús María y adjunta Parte Policial; indicando además, que no habría ocasionado daños materiales en agravio de la Municipalidad;

Que, conforme a lo señalado en la norma en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057, si el servidor civil no presenta su descargo dentro del plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, situación que se presenta en el presente caso;





Municipalidad de Jesús María

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, debiendo comunicarse tal hecho al servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario, solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado;

Que, en este contexto, con fecha 26 de octubre de 2021 la Gerencia Municipal en su condición de Órgano Sancionador recibe el Informe del Órgano Instructor N° 1131-2021-MDJM-GA-SGRH en el cual se señala que de acuerdo a las consideraciones vertidas en el mismo, se advierten suficientes indicios de que el actuar del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** en la comisión de los hechos descritos, constituyen falta resultando razonable imponer la sanción de destitución;

Que, mediante Carta N° 29-2021-MDJM-GM, de fecha 26 de octubre de 2021, se pone en conocimiento del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** el Informe del Órgano Instructor N° 1131-2021-MDJM-GA-SGRH emitido por la Subgerencia de Recursos Humanos, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente, de considerarlo necesario;

Que, mediante Documento N° 2021-17856 recepcionado el 29 de octubre de 2021, el señor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** solicita se le conceda el uso de la palabra; y mediante Carta N° 30-2021-MDJM-GM, de fecha 4 de noviembre de 2021, se le indica lugar, fecha y hora para atender su solicitud;

Que, con fecha 08 de noviembre de 2021 a horas 11:00 am se llevó a cabo el Informe Oral del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, haciendo uso de su derecho de defensa. El citado servidor indicó que todo se trataría de una represalia, un daño psicológico y un hostigamiento laboral en su contra por parte del señor Edgar Ayala, Jefe de Operaciones de la Subgerencia de Serenazgo, al haber defendido a una compañera. Asimismo, indicó que sería falso que abandonó su puesto de servicio ya que recibió una llamada por parte del señor Vila quien trabajaría en el área de administración de la Subgerencia de Serenazgo para que se acercará a firmar un memorando a fin de que sea trasladado a otro grupo; que en ese contexto le increparon que estuviera grabando la reunión por lo que quince serenos lo atacaron a fin de quitarle el celular y él los empujó, pero además rompieron su celular como consta en Acta Policial;

Que, de acuerdo a lo prescrito en el numeral 8.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del Procedimiento Administrativo Sancionador, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo;

Que, constituye principio procesal que la carga de la prueba corresponde a quien afirma un hecho; en consecuencia, la Municipalidad Distrital de Jesús María se encuentra obligada a probar las imputaciones vertidas en contra del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**;





Municipalidad de Jesús María

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Que, respecto de las pruebas de cargo se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio válido, sino solamente aquellos que son pertinentes, idóneos, útiles y lícitos respecto del asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados a este procedimiento administrativo disciplinario tienen que superar dicha exigencia;

Que, de acuerdo al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, “Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede: 1. Recabar antecedentes y documentos. 2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo. 3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de las mismas declaraciones por escrito. 4. Consultar documentos y actas. 5. Practicar inspecciones oculares.”;

Que, en este contexto legal, conforme a lo señalado en el Informe de Precalificación N° 033-2021-MDJM-SGRH-STPAD y el Informe de Órgano Instructor N° 1131-2021-MDJM-GA-SGRH se han tomado en cuenta los siguientes medios probatorios, cada uno de los cuales es valorado conjuntamente con los documentos de referencia y anexos, que obran en el expediente: **1)** El Informe N.° 1421-2021-MDJM-GSC-SGS, de fecha 31 de agosto de 2021, **2)** El Informe N° 451-2021-MDJM-GSC-SS-EAC.JOP.G3, de fecha 26 de agosto del 2021, **3)** El Memorando N° 616-2021-MDJM-GSC-SGS, de fecha 27 de agosto del 2021, **4)** El Acta de Confirmación de Hechos, de fecha 27 de agosto del 2021, **5)** El Oficio N° 1544-21-REGPOL-LIMA-DIVPOL-OESTE-CJM-SEINPOL, de fecha 28 de agosto del 2021, **6)** El Oficio N° 1545-21-REGPOL-LIMA-DIVPOL-OESTE-CJM-SEINPOL, de fecha 28 de agosto del 2021, **7)** El Informe N° 454-2021-MDJM-GSC-SS-EAC.JOP.G3, de fecha 27 de agosto del 2021, **8)** La Hoja de Ocurrencia, de fecha 27 de agosto del 2021, suscrita por el servidor Pereyra Alcántara A., **9)** La Hoja de Ocurrencia, de fecha 27 de agosto del 2021, suscrita por el servidor Urresti Elera Ricardo, **10)** La Hoja de Ocurrencia, de fecha 27 de agosto del 2021, suscrita por el servidor Rodó Jáuregui Pierre, **11)** El Informe N° 455-2021-MDJM-GSC-SS-EAC.JOP.G3, de fecha 27 de agosto del 2021, **12)** El Informe N° 548-2021-MDJM-GSC-SS-SS-WFB.JOP.G1, de fecha 27 de agosto del 2021, **13)** La Declaración, de fecha 27 de agosto del 2021, hecha por el señor Diego del Castillo Pareja, **14)** La Declaración, de fecha 27 de agosto del 2021, hecha por el señor Paúl Arcaya Aguilar, **15)** Copia simple de la denuncia policial hecha el día 28 de agosto del 2021, **16)** Copia simple de la ocurrencia policial realizada el día 28 de agosto del 2021, **17)** Fotografías de los bienes dañados como consecuencia de los hechos ocasionados por el servidor investigado el día 27 de agosto del 2021. **18)** El Informe N° 1576-2021-MDJM-GA-SGRH, de fecha 03 de septiembre del 2021, los mismos que cumplen con las condiciones de pertinencia, idoneidad, utilidad y licitud;

Que, al respecto, cabe traer a colación lo señalado por Bustamante Alarcón, sobre el principio de pertinencia de los medios probatorios, “este principio exige que los medios probatorios ofrecidos guarden una relación lógica-jurídica con los hechos que sustentan la pretensión o la defensa, de lo contrario no deben ser admitidos en el proceso o procedimiento.”² (negrita y subrayado agregado).

²BUSTAMANTE ALARCÓN, Reynaldo y PRIORI POZADA, Giovanni. Ob. Cit., p.83.



Que, comparte lo mismo Mixán Mass cuando dice, “*la libertad de determinar qué medio de prueba es necesario tiene como límite la idoneidad debido a que dichos medios pueden atentar contra la dignidad humana o cuando sean impertinentes o evidentemente inútiles para el caso o si, por algún otro motivo, carecen de idoneidad.*”³ (negrita y subrayado agregado).

Que, para el caso que nos ocupa, dentro del Expediente N° 024-2021-STPAD-SGRH-MDJM, materia del presente procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **AVELINO MOISES SANCHEZ BARRENECHEA** se debe precisar en primer lugar que los medios probatorios (declaraciones de los testigos y afectados) tenidos en cuenta no han podido ser desvirtuados por el citado servidor, y no se ha podido observar documentación o algún medio de prueba de parte que apoye lo señalado en su informe oral; y más aún, argumento o sustento que desvirtúe la falta administrativa imputada señalada en el Informe del Órgano Instructor N°1131-2021-MDJM-GA-SGRH, como conducta sancionable cual es el haber incurrido en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, y personal jerárquico así como de los compañeros de labor, conducta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que el principio de tipicidad exhaustiva de las conductas sancionables desarrollado en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, expresa que: “*Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía, como se da en el presente caso;*”

Que, en este contexto, y de acuerdo a lo sustentado en el Informe de Precalificación N° 033-2021-MDJM-SGRH-STPAD y el Informe de Órgano Instructor N° 1131-2021-MDJM-GA-SGRH corresponde precisar que del resultado de las investigaciones correspondientes se imputa al servidor **AVELINO MOISÉS SANCHEZ BARRENECHEA**, incurrir en actos de violencia, grave indisciplina y faltamiento de palabra en agravio de sus superiores y de sus compañeros de trabajo suscitados en la Subgerencia de Serenazgo, actos que se encontrarían tipificados en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala como falta de carácter disciplinario, que por su gravedad pueden ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, 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”;

Que, respecto a la falta antes citada, a criterio del órgano instructor, se ha podido determinar los siguientes tipos infractores:

- (i) *Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.*
- (ii) *Incurrir en acto de violencia en agravio de los compañeros de labor.*
- (iii) *Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio del superior jerárquico.*
- (iv) *Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor.*
- (v) *Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico.*
- (vi) *Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor.*

³MIXÁN MASS, Florencia. Categorías y actividad probatoria, pp. 183.184.



Municipalidad de Jesús María

“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Que, es importante precisar como elemento objetivo vinculado con la conducta de los imputados referente a la falta disciplinaria descrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que se materializa dentro de los siguientes actos:

- **Acto de violencia:** implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
- **Grave indisciplina:** supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurará esta falta, sino únicamente aquella que califique como grave, por esta razón es necesario determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
- **Faltamiento de palabra:** implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

Que, en el mismo sentido de lo señalado por el órgano instructor, la grave indisciplina se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno de una entidad, institución, Municipalidad, etc., rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores en el lugar de trabajo. En ese orden de ideas, cualquier acto que altere el orden o rompan de forma grave el usual desarrollo y armonía de la Entidad, devendría en grave indisciplina;

Que, los hechos que dieron origen al procedimiento administrativo disciplinario materia de análisis se sustentaron en que el servidor imputado incurrió en actos de violencia, grave indisciplina, y faltamiento de palabra en contra de sus superiores, y demás compañeros de labor, corroborado en las declaraciones de los testigos y afectados; e incluso, por el mismo servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA** en su informe oral, cuando dice: “yo por querer rescatar mi celular empujo a mis compañeros”; lo que obviamente, demuestra que realizó actos que alteraron el orden y rompieron de forma grave el usual desarrollo y armonía de la Entidad, específicamente de la Subgerencia de Serenazgo; por lo que, es evidente que si cometió actos de violencia, grave indisciplina, y faltamiento de palabra en contra de sus superiores, y demás compañeros de trabajo;

Que, estando a lo anteriormente expuesto, y habiéndose probado la responsabilidad administrativa del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, en la comisión de la falta imputada; para la imposición de la medida disciplinaria se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional en la STC. N° 2192-AA/TC sostiene que: “los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...), ello implica un mandato claro a la Administración Pública para que, al momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de las normas, sino que, además, se efectuó una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido”;

Que, al respecto, 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 objetiva de las condiciones siguientes:



CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN	PRONUNCIAMIENTO EN EL CASO CONCRETO
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	<i>En estricto, se evidencia una grave afectación a los intereses generales y a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, ya que con el actuar del señor Avelino Moisés Sánchez Barrenechea, esto es, realizar actos de violencia, grave indisciplina y faltamiento de palabra en agravio de sus superiores, y de sus compañeros de trabajo, alteró el orden y rompió de forma grave el usual desarrollo y armonía de la Entidad.</i>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés del servidor de ocultar la falta, ni de impedir que se conozcan los hechos.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	El servidor imputado tenía, al momento de los hechos denunciados, el cargo de Sereno Caminante de la Subgerencia de Serenazgo.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	Se verifica que la comisión de la infracción imputada, se realizó cuando el servidor ejercía funciones como sereno caminante de la Subgerencia de Serenazgo, y que justamente dentro de las horas de trabajo se acercó a las oficinas de dicha Subgerencia para cometer actos de violencia física y moral contra sus superiores, y compañeros de trabajo, lo cual evidencia un grave perjuicio a la entidad.
e) La concurrencia de varias faltas:	No se advierte en autos, la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	No se advierte la participación de más de un servidor en la falta imputada.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	No se advierte la reincidencia en esta Municipalidad.



h) La continuidad en la comisión de la falta:	No se aprecia el desarrollo consecutivo, ni la continuidad en la comisión de la falta imputada.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	No se ha comprobado que el servidor haya obtenido beneficio ilícito alguno con la comisión de la falta administrativa.

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se han considerado los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que los mismos garantizan que la medida disciplinaria a imponer guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción ha valorado elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado entre otros;

Que, las circunstancias atenuantes y agravantes complementan la tipificación de la conducta, mediante la incorporación de una serie de consideraciones de menor a mayor punición, que pueden estar reguladas independientemente para todas las infracciones administrativas o incluyéndose en la tipificación como un elemento calificativo de un ilícito específico;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103° del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104° de la referida norma; verificándose 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; esta Gerencia Municipal, autoridad del presente procedimiento disciplinario como Órgano Sancionador, de acuerdo a las consideraciones precedentes, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, haciendo suya la recomendación de **DESTITUCIÓN** al servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117°, 118° Y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho, y el recurso de apelación al Tribunal del Servicio



Municipalidad de Jesús María

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Civil, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y 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, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Distrital de Jesús María;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, por su responsabilidad en la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) 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.- DISPONER, la notificación del presente acto resolutivo al servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, con las formalidades de Ley.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER, el registro de la presente Resolución en el legajo personal del servidor **AVELINO MOISÉS SÁNCHEZ BARRENECHEA**, conforme a Ley. Asimismo, proceda a la inscripción de la sanción impuesta al servidor en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC, conforme lo establece el artículo 98° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario el archivo y custodia del presente expediente de procedimiento administrativo disciplinario.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE JESÚS MARÍA

Mariella Marcela Pinto Rocha
MARIELLA MARCELA PINTO ROCHA
GERENTE MUNICIPAL

