

VISTO: El Expediente Administrativo N° 145-2020-STPAD y el Informe N° D000055-2021-MML-GA-SP de fecha 8 de marzo de 2021, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Ricardo Barrientos Vicente**; y,

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 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 del Decreto Legislativo 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 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;

Que, mediante Resolución de Gerencia N° 001-2017-MML-GA de fecha 11 de enero de 2017, se aprobó el Plan Anual de Contrataciones 2017 (PAC 2017), el cual incluyó el "Concurso Público - Servicios de Impresión", que comprendió a las siguientes áreas usuarias: Gerencias de Cultura, de Educación y Deporte, de Desarrollo Social, Subgerencia de Sanidad y Promoción de Salud, de Participación Vecinal, de la Mujer, de Seguridad Ciudadana, de Fiscalización y Control, de Desarrollo Económico; Subgerencias de Deporte y Recreación, de Defensa Civil, y Proyecto No Motorizado;

Que, al respecto, el servidor Ricardo Barrientos Vicente, en su calidad de jefe del Área de Programación habría elaborado el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP de fecha 12 de julio de 2017, proponiendo la exclusión del Concurso Público "servicios de impresión en general" por S/ 1' 646, 186.40, sin que exista justificación para la modificación del PAC 2017, referida a la reprogramación de metas institucionales o modificación de la asignación presupuestal, ni modificación del tipo de procedimiento de selección; así como, incurrir en fraccionamiento, al no consolidar los requerimientos de "servicios de impresión" y derivarlos al Área de Adquisiciones para su contratación mediante la emisión de 38 órdenes de servicio por importes iguales o inferiores a 8 UIT, eludiendo la normativa de contrataciones, al no convocar el proceso de selección correspondiente;

Que, mediante el Oficio N° 528-2019-MML-OCI de fecha 14 de agosto de 2019, el Órgano de Control Institucional remitió a la Municipalidad Metropolitana de Lima, el Informe de Auditoría N° 019-2018-2-0434 a fin de efectuar el deslinde de responsabilidad administrativa respecto a los "Servicios de Impresiones en General Contratados en los periodos 2016 y 2017, mediante la modalidad de contrataciones iguales o inferiores a 8 UIT";

Que, en razón a lo expuesto y luego de culminar con las investigaciones preliminares, con Informe de Precalificación N° 284-2019-MML-GA-SP-STPAD de fecha 26 de diciembre de 2019, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal, iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor Ricardo Barrientos Vicente, por haber incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ante el incumplimiento de las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Subgerencia de Logística Corporativa, aprobado mediante Resolución de Gerencia N° 006-2006-MML-GA de fecha 10 de enero de 2006, el cual señala: *"1. De las funciones generales: (...) 1 A Del Área de Programación (...) b) Programar, organizar, conducir y reportar la programación de necesidades de bienes y servicios y planificación de los respectivos procesos de selección (...) e) Actuar como órgano asesor, consultivo y de coordinación en las materias que administra". "2. De las funciones específicas: (...) 2.A Del Área de Programación (...) A. Del Jefe del Área (...) a) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y reportar las actividades del Área de Programación (...) e) Prestar asesoramiento y apoyo en las materias de su competencia (...) k) Cumplir y hacer cumplir las normas legales, administrativa y de control en el ámbito de su competencia."*

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante Resolución de Subgerencia N° 1214-2019-MML-GA-SP de fecha de emisión 26 de diciembre de 2019, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario bajo los términos precitados;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de Ley, mediante constancia de notificación de fecha 13 de enero de 2020, válidamente se cumplió con notificar la Resolución de Subgerencia N° 1214-2019-MML-GA-SP, el Informe de Precalificación N° 284-2019-MML-GA-SP-STPAD que forma parte integrante y los antecedentes documentarios contenidos en el Expediente N° 396-2019-STPAD y dada la suspensión de plazos de prescripción dispuesta a través de la Resolución de Sala Plena N° 01-2020-SERVIR/TSC, la potestad disciplinaria prescribiría el 29 de abril de 2021, al respecto, en mérito a la multiplicidad de servidores involucrados, se generó el Expediente N° 145-2020-STPAD, a fin de registrar el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el principio de tipicidad exhaustiva de las conductas sancionables ha sido desarrollado en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, cuando expresa que: *"Sólo 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. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la Ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma Reglamentaria"*;

Que, mediante Carta N° 001-2020-RBV, documento simple N° 21332-2020, el servidor Ricardo Barrientos Vicente formuló sus descargos a la Resolución de Subgerencia N° 1214-2019-MML-GA-SP, señalando lo siguiente: *"La sub Gerencia de Logística Corporativa, Jefatura inmediata superior, mediante Memorando N° 220-2017-MML-GA/SLC-AP, de fecha 22 de junio del 2017, manifiesta, que debido a los plazos, no se puede llevar a cabo los procesos de selección, por lo que solicita se reformule y remita los términos de referencia (TDR) a partir del mes de agosto de diciembre del 2017. Sin perjuicio de ello, considerando los alcances generales de la inclusión y exclusión del PAC, la Gerencia De Administración con fecha 13 de julio del 2017, aprobó la inclusión y exclusión en el Plan anual de Contrataciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima, del año fiscal 2017, y dispone que*

la presente Resolución de Gerencia N° 066-2017-MML-GA, modifique el Plan Anual de Contrataciones de la MML.”;

Que, respecto a este apartado, el servidor imputado infiere que la Resolución de Gerencia N° 066-2017-MML-GA, por el cual se modificó el Plan Anual de Contrataciones del año 2017, tuvo como fundamento el Memorando N° 220-2017-MML-GA/SLC-AP, de fecha 22 de junio del 2017; mediante el cual, Subgerencia de Logística Corporativa informó que debido a los plazos, no se puede llevar a cabo los procesos de selección, por lo que solicita se reformule y remita los términos de referencia (TDR) a partir del mes de agosto de diciembre del 2017. Sin embargo, dicha Resolución se fundamentó en el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP de fecha 12 de julio de 2017, elaborado por el servidor Ricardo Barrientos Vicente proponiendo la exclusión del Concurso Público “servicios de impresión en general” sin que exista justificación para la modificación del PAC 2017, referida a la reprogramación de metas institucionales o modificación de la asignación presupuestal, ni modificación del tipo de procedimiento de selección. Aunado se ello, es de indicar que el servidor Ricardo Barrientos Vicente señala que habría suscrito el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP por solicitud de la Subgerencia de Logística Corporativa, sin embargo, ello no justifica el incumplimiento de las normas aplicables en el ámbito de su competencia, toda vez que debió sustentar la exclusión en alguna de las causales establecidas en el numeral 7.6.1 de la Directiva N° 003-2016-SCE/CD, toda vez que para la exclusión de concurso público se requiere que las áreas usuarias hayan reprogramado sus metas institucionales propuestas o se haya modificado la asignación presupuestal, causales que no se observan en el informe citado; con lo cual se advierte que no existe justificación de la negligencia funcional respecto de las siguientes funciones: “a) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y reportar las actividades del Área de Programación (...) e) Prestar asesoramiento y apoyo en las materias de su competencia (...) k) Cumplir y hacer cumplir las normas legales, administrativa y de control en el ámbito de su competencia”;

Que, asimismo el servidor imputado alegó: “El numeral 6.2 del artículo 6° del Reglamento de la Ley de Contrataciones precisa, que luego de aprobado, el PAC, puede ser modificado en cualquier momento, durante el año fiscal, para incluir o excluir contrataciones. Asimismo, en el numeral 6.4 del artículo 6° del reglamento, indica que: “es requisito para la convocatoria de los procedimientos de selección; salvo para la comparación de precios, que están incluidos en el PAC, bajo sanción de nulidad. Que, la Directiva N° 005-2017-OSCE/CD punto 7.6 “De la modificación del PAC” numeral 7.6.1 precisa “El PAC puede ser modificado durante el curso del año fiscal, para incluir o excluir contrataciones, en caso se produzca una reprogramación de las metas institucionales propuestas o una modificación de la asignación presupuestal, así como cuando se modifique.”;

Que, sobre el particular, si bien es cierto no está prohibida la modificación del Plan Anual de Contrataciones dentro del ejercicio del año fiscal correspondiente; es de señalar que dicha modificación debe efectuarse conforme a causales específicas detalladas en el marco normativo de contratación pública, como son: “reprogramación de metas institucionales, modificación de la asignación presupuestal o modificación del tipo de procedimiento de selección”. Al respecto, ninguna de estas causales fueron invocadas en el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP elaborado por el servidor Ricardo Barrientos Vicente; habida cuenta que, el Informe de Auditoría N° 019-2018-2-0434 así lo señala en su página 41 respecto a los comentarios de los servidores comprendidos en los hechos “Servicios de Impresiones en General, Contratados en los periodos en los periodos 2016 y 2017, mediante la Modalidad de Contrataciones Iguales o Inferiores a 8 UIT”; así como, de la evaluación efectuada por parte de este Órgano Instructor;

Que, ahora bien, respecto al fraccionamiento corresponde citar lo descrito en la Opinión N° 014-2019/DTN, mediante el cual señala lo siguiente: *«el fraccionamiento se configura cuando las prestaciones contratadas de manera independiente poseen características y/o condiciones que resulten idénticas o similares; es decir, representan un mismo objeto contractual [...]»*; sin embargo es importante señalar que, sin perjuicio de la formal adecuación típica del hecho, no se advierte que se haya vulnerado los principios de eficiencia y eficacia, toda vez que, pese a la contratación de los servicios de impresión mediante la emisión de órdenes de servicio, no se advierte direccionamiento hacia un solo proveedor que avizore arbitrariedad o antijuridicidad, necesarios para determinar que se haya afectado el interés público.

Que, alineado a ello, ORDOÑEZ MALDONADO¹, señala: *«A pesar de que es correcto afirmar que la responsabilidad disciplinaria está soportada en la afectación de deberes funcionales, la antijuridicidad en materia disciplinaria no puede reducirse a un simple juicio de adecuación de la conducta con la sola categoría de la tipicidad; es decir, que sólo baste la correspondencia del comportamiento con la falta que se va a endilgar, dando por sentado la antijuridicidad, tal y como si se tratara de una especial presunción irrefutable [...] En otros términos, aun cuando la conducta se encuadre en la descripción típica, pero tal comportamiento corresponda a un mero quebrantamiento formal de la norma jurídica, ello no puede ser objeto de la imposición de una sanción disciplinaria, porque se constituiría en responsabilidad objetiva, al aplicarse medidas sancionatorias, sin que exista una verdadera y justa razón de ser»*;

Que, en consecuencia, en aplicación del principio de culpabilidad que rige el procedimiento administrativo disciplinario, en mérito al artículo 92 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de órgano sancionador, pese a que no se ha acreditado intencionalidad o imprudencia (elemento subjetivo) en la incurrencia de fraccionamiento que vulnere la interés público, advierte que el Informe n.° 298-2017-MML-GA-SLCE-AP contraviene lo dispuesto por el numeral 7.6.1 de la Directiva N° 003-2016-OSCE/CD², puesto que no se observa la causal aplicable para la exclusión de concurso público;

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en su 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° D000018-2021-MML-GMM de fecha de notificación 15 de marzo de 2021 puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D000055-2021-MML-GA-SP de fecha 08 de marzo de 2021, 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 a través del informe oral correspondiente;

¹ ORDOÑEZ MALDONADO, Alejandro. "Justicia Disciplinaria. De la ilicitud sustancial a lo sustancial de la ilicitud". Instituto de Estudios del Ministerio Público. Bogotá. Pág. 25.

² 7.6.1. El PAC podrá ser modificado en cualquier momento, durante el curso del año fiscal, cuando se tenga que incluir o excluir contrataciones, en caso que se produzca una reprogramación de las metas institucionales propuestas o una modificación de la asignación presupuestal, así como cuando se modifique el tipo de procedimiento de selección previsto en el PAC como resultado de la actualización del valor estimado, en caso de bienes, servicios y consultorías en general; y, en el caso de consultoría de obras y obras, como resultado de la determinación del valor referencial.

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 N° 145-2020-STPAD se puede apreciar que el servidor involucrado, no formuló solicitud de informe oral ante este Órgano Sancionador;

Que, ante los hechos expuestos se evidencia que no obra documento o medio probatorio alguno que desvirtúe la imputación que recae en contra del servidor Ricardo Barrientos Vicente, por haber emitido el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP sin cumplir las normas legales aplicables; por lo que se concluye que ha incurrido en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, al haber sido negligente de las siguientes funciones: *"a) Planear, organizar, dirigir, coordinar, controlar y reportar las actividades del Área de Programación (...) e) Prestar asesoramiento y apoyo en las materias de su competencia (...) k) Cumplir y hacer cumplir las normas legales, administrativa y de control en el ámbito de su competencia"* de acuerdo a lo establecido en el Manual de Organización y Funciones - MOF de la Subgerencia de Logística Corporativa, aprobado mediante Resolución de Gerencia N° 006-2006-MML-GA de fecha 10 de enero de 2006;

Que, de esta manera, se ha quebrado el principio de presunción de licitud previsto en el numeral 9 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual señala que: *"Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario"*;

Que, habiéndose probado la responsabilidad administrativa del mencionado servidor 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° 2192-2004-AA/TC sostiene: *"(...) los grados de sanción corresponden a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo 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, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quién los hubiese cometido (...)"*; en tal sentido, se ha considerado los siguientes elementos:

Criterio 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.	No se advierte grave afectación a los intereses generales, toda vez que si bien es cierto se dispuso la exclusión de concursos públicos, no es posible acreditar direccionamiento en las contrataciones realizadas.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia algún impedimento de ocultar la falta cometida o su tentativa.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la	El servidor tiene un grado de jerarquía que corresponde a un jefe del Área de

falta, entendiéndolo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Programación lo que implica un grado de especialidad alto respecto a las funciones vinculadas a las contrataciones públicas; asimismo, también ostenta un alto grado de jerarquía, toda vez que se desempeñó como jefe de área; situación que aumenta la reprochabilidad de su conducta.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Si bien es cierto, emitió el Informe N° 298-2017-MML-GA/SLC-AP de fecha 12 de julio de 2017, proponiendo la exclusión del Concurso Público "servicios de impresión en general", sin que exista justificación para la modificación del PAC 2017; es preciso tener en cuenta que este fue visado por el asesor legal Rodrigo Paredes Mayor, el cual debió verificarlo; sin perjuicio de la responsabilidad que recae sobre el servidor imputado, es preciso considerar esta circunstancia como atenuante.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia la concurrencia de más de una falta imputada.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	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.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se observa la reincidencia en la comisión de la falta.
h) La continuidad en la comisión de la falta	La falta disciplinaria tiene carácter de instantánea.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa.

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar 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 al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u 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 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; advirtiéndose suficientes indicios de que la comisión de los hechos enunciados constituye falta 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, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente, considerando que, a la suma de los criterios agravantes y atenuantes, es razonable imponer la misma sanción que al asesor legal que visó el informe materia de reproche disciplinario; por lo que se acepta la recomendación formulada por el Órgano Instructor respecto del quantum sancionatorio;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 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 de Gerencia Municipal Metropolitana, y el recurso de apelación al Tribunal del Servicio 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, 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 **Ricardo Barrientos Vicente** la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por diez (10) días calendario, por la comisión de la falta de carácter administrativo disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil; de conformidad con lo expuesto en la parte considerativa de la presente.

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 que la Subgerencia de Personal, registre la presente Resolución en el legajo personal respectivo, conforme a Ley. Asimismo, proceda a la inscripción de la sanción impuesta al referido servidor 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. - Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional www.munlima.gob.pe

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

GLORIA MARIA DEL CARMEN CORVACHO BECERRA
GERENTE MUNICIPAL METROPOLITANA
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA