RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPLA N° 013-2024-MDL/GM

Lurigancho, 29 de enero 2024

VISTOS:

El Informe de **Precalificación N° 018-2023-MDL-SEC.TEC-PAD** de fecha 15 de diciembre de 2023, emitido por el secretario técnico de la Municipalidad Distrital de Lurigancho y el **INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE de fecha 23 de febrero del 2023 (en adelante INFORME), como resultado del Servicio de Control Especifico a hechos que presunta irregularidad a la Municipalidad Distrital de Lurigancho sobre "Designación de Funcionarios en cargos de Confianza", y;**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 194°, modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 30305, concordante con el Articulo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que, los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando, además, que la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico;

Que, la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tiene como objetivo establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, así como aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de estas;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Publico, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-MDJH señala que: "El título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (3)meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento", y estando a que el referido Reglamento fue publicado el 13 de junio del 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley del Servicio Civil entro en vigencia a partir del 14 de setiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - CHOSICA - GERENCIA MUNICIPAL V°B°

Que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario previsto en el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, establece el trámite y formalidades del Procedimiento Administrativo Sancionador a entablarse ante la posible comisión de faltas de carácter disciplinario en las que hubiera incurrido algún servidor de la Administración Pública;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015 se aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC **"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil",** modificado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, al Artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil precisa que "**El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes";**

Que, mediante el **INFORME DE PRECALIFICACION N° 018-2023-MDL-SEC.TEC-PAD**, de fecha 15 de diciembre del 2023, suscrito por el Secretario Técnico del PAD y dirigido al Gerente Municipal, el cual se constituye como **ORGANO INSTRUCTOR**, se recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **EDWIN MOISES PRADO MENDOZA (en adelante: SERVIDOR),** en su condición de **Gerente de Desarrollo Social**, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario previstas en: (1) Literal a) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: "El cumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento", concordante al Principio de Merito establecido en el literal d) del Articulo III del

Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, (2) **Literal ñ) del artículo 85° de la Ley N° 30057-** Ley del Servicio Civil: **"La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio", /3) Literal q)/ídem: "Las demás que señale la ley": Remisión (a) Numeral 7°-** Del Principio de Mérito y Capacidad del articulo IV, Título Preliminar, de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público: **"El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se consideran además el tiempo de servicio",** (b) **Artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que precise la falta por incumplimiento de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el presente caso por la presunta inobservancia de los Principios Éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del Artículo 6° del citado cuerpo legal, así como del deber establecido en el numeral 2 del Artículo 7° /Ídem.

Que, en estricta observancia de los Principios del Derecho de Defensa y del Debido Procedimiento, consagrados en nuestro ordenamiento legal y constitucional, se da cumplimiento a la prescripción contenida en los Sub Numerales 15.1 y 15.2 del numeral 15 – El Inicio del PAD – de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC **"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil":**

(1) ***Sub Numeral 15.1:*** ***"El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el órgano instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. El acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como anexo D".***

(2) ***Sub Numeral 15.2: "La notificación del acto o resolución de inicio se realiza dentro del término de tres (3) días hábiles contados a partir del día siguiente de su expedición".*** *En Efecto:*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO – GERENCIA MUNICIPAL – V°B°

I. IDENTIFICACION DEL SERVIDOR PROCESADO Y EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA:

Cuadro N° 01

1.1	APELLIDOS Y NOMBRES	EDWIN MOISES PRADO MENDOZA (EN ADELANTE: SERVIDOR)
	DNI N°	16168743
	PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISION DE LA FALTA (IMPUTADA)	GERENTE DE DESARROLLO SOCIAL
	REGIMEN LABORAL	D.L. N° 1057
	REFERENCIA	INFORME ESCALAFONARIO N° 095-2023/GAF-SGP (15.12.2023), REMITIDO MEDIANTE MEMORANDUM N°2352-2023-SGP-GAF/MDL (15.12.2023)
	DEMERITOS Y SANCIONES	SANCION DE AMONESTACION ESCRITA: RESOLUCION DE SUB GERENCIA DE PERSONAL N° 009-2020-MDL-GM-PAD (07.10.2020)

II. OBJETIVOS, MATERIA DE CONTROL, ALCANCE Y "ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECIFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR" CONTENIDOS EN EL INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE "DESIGNACION DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA":

2.1 El objetivo general, es **"Determinar si las designaciones de los funcionarios para ocupar cargos de confianza en la Municipalidad Distrital de Lurigancho, se realizaron de conformidad con la normativa aplicable".** (Pág. 03, Numeral 2°, I Antecedentes).

2.2 El objetivo específico es **"Determinar si las designaciones en los cargos de confianza mencionados en el cuadro N° 1, se efectuaron acorde a la normativa aplicable, cautelando el cumplimiento de los perfiles en lo referente a nivel de estudios y experiencia".** (Pag, 03, Numeral 2°, I Antecedentes)

2.3 La materia de control "(...) corresponde a la designación de veintinueve (29) funcionarios en treinta y ocho (38) cargos de confianza mencionados en el cuadro N° 1, quienes no cumplirían con los requisitos mínimos previstos en el instrumento de gestión (Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de Lurigancho); sin embargo, aceptaron las designaciones realizadas ejerciendo dichos cargos". (Pág. 03, Numeral 3, I Antecedentes).

2.4 Alcance: Comprende el periodo del 01.01 al 25.11.2019, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad. (Pág. 2, Numeral 3°, I Antecedentes)

2.5 ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECIFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR:

De la revisión a la documentación proporcionada por la Municipalidad Distrital de Lurigancho, (...), se evidencia que el Alcalde, Gerente Municipal, Secretario General, Gerente de Asesoría Jurídica y veintiún (21) funcionarios, cada uno en su caso, participaron en la irregular designación, encargo y aceptación de veintinueve (29) cargos de confianza (apéndice N° 4),sin cumplir con los requisitos como son, entre otros: experiencia en el cargo y/o cargos similares, capacitaciones, especializaciones, así como, formación académica (estudios y/o título) establecidos en el Manual de Organización y Funciones, en adelante "MOF" (1), documento que era de público conocimiento al encontrarse publicados en el portal transparencia de la municipalidad.

Asimismo, se evidencio que para la designación de los citados funcionarios no se contó con la opinión y/o informes de la sub Gerencia de Personal y Gerencia de Asesoría Jurídica, posterior a la designación de estos, que debieron emitirse en cumplimiento de sus funciones establecidas en el numeral 10 del artículo 54 y numeral 9 del artículo 84 del Reglamento de Organización y Funciones – ROF (2), respectivamente; siendo que la evaluación del cumplimiento de los perfiles tampoco fueron efectuadas con posterioridad por la Sub Gerencia de Personal, acorde a las funciones citadas, más aún si el cumplimiento de tales requisitos para ocupar los cargos de confianza señaladas en el (apéndice N° 4) ya habían sido advertidas en cuatro (4) informes de control simultaneo emitidas por el Órgano de Control Institucional.

Asimismo, se advirtió la existencia de resoluciones de designación que sustentarían la experiencia laboral de tres (3) funcionarios designados, sobre las cuales las entidades (3) en donde s habrían generado dichos documentos, indicaron no tener ningún archivo en físico para verificar la prestación de servicios y que no figuran en el SIAF ni en T-registro, y en otros casos remitieron información inexacta, por lo que tales documentos carecen de veracidad, o en su defecto presentan información inexacta, toda vez que no fueron validadas o corroboradas fehacientemente por las actuales gestiones de las Municipalidades de Ricardo Palma y San Mateo de Otao.

De igual manera, se determinó que parte de los funcionarios designados, también asumieron funciones y/o cargos en la Municipalidad Distrital de Ricardo Palma, durante los periodos de gestión (2003 al 2014) del señor Víctor Arturo Castillo Sánchez, quien ocupaba el cargo de alcalde en dicha comuna, siendo que respecto de algunos funcionarios suscribió, entre otros, resoluciones de alcaldía, parte de los cuales, no fueron validadas o

corroboradas fehacientemente por la actual gestión Municipal Distrital de Ricardo Palma.

Los hechos antes descritos, afecto la seguridad jurídica, la idoneidad y la legalidad en el acceso y funcionamiento de la administración público. (Págs. 04 y 05, numerales II Argumentos del Hecho Especifico presuntamente irregular).

III. LA FALTA DISCIPLINARIA QUE SE IMPUTA, CON PRECISION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURARIAN DICHA FALTA:

3.1 CARGO DESEMPEÑADO (COMISION FALTA). El servidor **EDWIN MOISES PRADO MENDOZA,** se desempeñó como **Gerente de Desarrollo Social**

3.2 PERIODO: Del 01.01.2019 al 08.09.2020

3.3 INSTRUMENTO DE GESTION VIGENTE EN LA FECHA DE LA COMISION DE LA FALTA DISCIPLINARIA: Manual de Organización y Funciones aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 113-2009-MDLCH de 19.05.2009.

3.4 DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA: Teniendo en cuentas las precisiones formuladas en el Numeral 17 del INFORME (Pág. 45 y siguientes), se ha acreditado que el citado **SERVIDOR**, nombrado por Resolución de Alcaldía N° 034-2019-MDLCH (01.01.2019), se le DESIGNO en el cargo de Gerente de Desarrollo Social.

Los hechos que configuran falta disciplinaria son los siguientes:
De otro lado, merituando lo establecido en el Numeral 6.6 – Requisitos para ocupar el cargo de Gerente de Desarrollo Social - del Manual de Organización y Funciones (MOF) de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, aprobado por Resolución de Alcaldía N° 113-2009-MDLCH (19.05.2009) y su Legajo Personal, **se ha acreditado – presuntamente – que el SERVIDOR no cuenta y/o no cumple con los REQUISITOS para ocupar el citado cargo, tal como se precisa en el Cuadro N° 02 (Fs. 45/46, INFORME)**

Cuadro N° 02

Requisitos establecidos en el MOF y perfil del funcionario Edwin Moisés Prado Mendoza

Ítem	Según MOF 2009	Perfil del funcionario (*)	¿Cumple con el requisito? SI/NO	Comentario de la Comisión
Requisitos para el cargo				
1	Tener 10 años de experiencia en el cargo o titulo profesional afín a la función	No contaba con experiencia en el cargo, tampoco tiene titulo profesional de ninguna especialidad	NO	-.-
2	Experiencia en el ejercicio de cargos similares	No acreditaba tener experiencia en cargos similares.	NO	-.-
3	Experiencia en la conducción de personal	Asumió cargos como responsable del área de Recursos Humanos, Sub gerente	SI	Folio N° 2,3,4,5,6,7 Y 9 de su legajo
Alternativa				
4	Poseer una combinación de	No poseía titulo profesional en ninguna especialidad, así como	NO	-.-

	formación y experiencia	tampoco tenia experiencia en el cargo o cargos similares		

Fuente: Manual de Organización y Funciones 2009 y Legajo de personal.
Elaborado por: Comisión de Control.
(*) Se consigno solo aquellos puntos relacionados a los requisitos exigidos en el MOF

Se acredita que el SERVIDOR no ha cumplido con dos (2) de los tres (3) de los requisitos exigidos en el MOF, para ocupar el cargo de Gerente de Desarrollo Social, así como la citada alternativa (MOF).

3.5 Con relación al requisito **"Tener 10 años de experiencia en el cargo o titulo profesional afín a la función"**, el **SERVIDOR** presento cinco (5) documentos sustentatorios de la experiencia declarada, que se precisa **(Cuadro N° 03, Pág. 46, INFORME):**

Cuadro N° 03

Ítem	Institución	Cargo	Fecha de inicio	Fecha de termino	Tiempo
1	Municipalidad Distrital de Ricardo Palma	Responsable del área de Recursos Humanos	Julio 2018	Julio 2018	1 mes
2	Municipalidad Distrital de Ricardo Palma	Su Gerente de Secretaria General	03.09.2007	-.-	-.-
3	Municipalidad Distrital de Ricardo Palma	Encargado de la Unidad de Recursos Humanos	09.07.2018	-.-	-.-
4	Municipalidad Distrital de Ricardo Palma	Encargado de Libro de Reclamaciones	09.07.2018	-.-	-.-
5	Municipalidad Distrital de Ricardo Palma	Fedatario Municipal Titular	09.07.2018	-.-	-.-
		Total experiencia acreditada			-.-

Fuente: Legajo personal, folios: 2 al 7, 9 y 13
Elaborado por: Comisión de Control.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - GERENCIA MUNICIPAL - V°B° - CHOSICA

Con relación a la experiencia declarada y/o sustentada por el SERVIDOR, esta es distinta a la experiencia inherente al cargo de Gerente de Desarrollo Social. Ergo, cumple con el requisito establecido en el MOF.

En el **INFORME** se precisa que la experiencia consignada en los Ítems 2, 3, 4 y 5 del Cuadro N° 03 no serían validas y/o serian cuestionables, toda vez la Municipalidad Distrital de Ricardo Palma – mediante su Memorándum N° 881-2022-GAF/MDRP (18.08.2022) – manifiesta que no haber encontrado, en el archivo, los citados documentos sustentatorios: **"(...) Señor Edwin Moisés Prado Mendoza, no tenemos ningún archivo en físico para verificar lo solicitado, y no figura en el SIAF ni en el T-registro (...)".** En este contexto, no se ha encontrado en **INFORME** que lo citados documentos son falsos y/o adulterados.

3.6 Con relación al **"(...). título profesional afín a la función"**, si bien es cierto que en legajo personal del **SERVIDOR** figura la información (Formación académica 2008: "**Universidad San Pedro de Chimbote; Tercer Ciclo en Filosofía y Psicología, con mención en consejería"**, lo cual ha sido corroborado en el SUNEDU, no es menos cierto que el **SERVIDOR** no cuenta con título profesional de ninguna especialidad, significando que – la vez – no cuenta con la experiencia precisada en el MOF de la Entidad.

3.7 Con relación al requisito **"Experiencia en el ejercicio de cargos similares"**, en el **INFORME** se toma como referencia la experiencia consignada en el Cuadro N° 03 (Requisitos MOF y perfiles exigibles para ocupar el cargo de confianza de "Subgerencia de Registro Civil y cementerios", que ocupo el **SERVIDOR**. Al

respecto, se ha acreditado que el citado contaba con experiencia distinta a la exigida para el ocupar el cargo de Gerente de Desarrollo Social.

3.8 Con relación al requisito **"Poseer una combinación de formación y experiencia"**, previo análisis, se ha acreditado en **INFORME** que el citado **SERVIDOR** no cuenta con la experiencia – alternativa – requerida por el MOF.

3.9 Estando a lo expuesto el **SERVIDOR**, al momento de ser designado Gerente de Desarrollo Social, no cumplió con los requisitos establecidos en el MOF (precisados en el Cuadro N° 03) y/o la experiencia requerida (antes precisada). Este incumplimiento, cabe precisar, no fue observada por el Alcalde, Secretario General, Gerente Municipal y Gerente de Asesoría Jurídica, quienes suscribieron y visaron la resolución de designación. Igual actitud fue asumida por el Sub Gerente de Personal quien, oportunamente no advirtió el expresado incumplimiento meritocrático, antes, durante y posterior a la prenotada designación; con el agravante que el titular de la Entidad tuvo conocimiento del citado incumplimiento a través del Informe de Visita de Control N°0005-2019-OCI/2157-VC (02.05.2019).

3.10 INDIVIDUALIZACION DEL PRESUNTO INFRACTOR:

A mérito del **INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE y el INFORME DE PRECALIFICACION N° 018-2023-MDL/SEC.TEC- PAD,** expedido por el Secretario Técnico, para deslindar las responsabilidades de los funcionarios sobre hechos con presunta irregularidad, sobre la base de las investigaciones y los medios probatorios actuados, se ha individualización en la persona del Servidor **EDWIN MOISES PRADO MENDOZA,** designado como Gerente de Desarrollo Social (Periodo: Del 01.01.2019 al 08.09.2020), bajo el régimen laboral CAS establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, como presunto infractor de las faltas disciplinarias precisadas en los citados informes, en el contexto de la vigencia del Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado mediante Resolución de Alcaldía N°113-2009-MDLCH de 19.05.2009.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - GERENCIA MUNICIPAL - V°B°

3.11 DEL REGIMEN DISCIPLINARIO APLICABLE:

De conformidad con la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, las disposiciones sobre el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014.

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "**Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil"**, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, precisa que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa de Remuneraciones del Sector Publico (El Peruano: 24.03.1984)., Decreto Legislativo N° 728 (El Peruano: 12.11.1991)- Ley de Productividad y Competitividad Laboral, y el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contrataciones Administrativos de Servicios, correspondiente a todas las entidades públicas de los tres (3) niveles de gobierno (central, regional y local).

Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD) que se instauren a partir del 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, como en el presente caso, regirán las normas procedimentales y sustantivas en materia disciplinaria establecidas en la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.

3.12 RECOMENDACIÓN DE INICIO PAD

Esta probado, invocando el **INFORME** remitido por la OCI y los fundamentos de hecho y derecho sustentadas y las investigaciones practicadas por el

Secretario Técnico **(Informe de Precalificación N° 018-2023-MDL/SEC.TEC-PAD)**, precisando la fundamentación legal exigible y aplicable a cada caso concreto (falta imputada), **la presunta responsabilidad administrativa funcional atribuida al Servidor EDWIN MOISES PRADO MENDOZA**, en la comisión de las faltas imputadas, cuya tipicidad – conductas sancionables – están previstas en las faltas de carácter disciplinario precisada en la presente resolución.

IV. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO: Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

4.1 ANTECEDENTES (EN GENERAL:

4.1.1 Con fecha 23 de febrero del 2023 el Órgano de Control Institucional (OCI) de la ENTIDAD emite el **INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE "Designación de funcionarios en cargos de confianza"- Periodo: 01.01.2019 al 25.11.2019, precisando, como ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECIFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR: "Funcionarios de la Municipalidad Distrital de Lurigancho participaron en la irregular designación, encargos y aceptación de cargos de confianza, sin cumplir los requisitos establecidos en el Manual de Organización y Funciones (MOF), afectando la seguridad jurídica, la idoneidad y la legalidad en el acceso y funcionamiento de la administración pública".**

4.1.2 Mediante Oficio N° 0058-2023-MDL/OCI de fecha 02 de marzo de 2023 el jefe del Órgano de Control Institucional (e) se remite al Alcalde de la Municipalidad Distrital de Lurigancho el Informe de Servicio de Control Especifico a hechos con Presunta Irregularidad N° 001-2023-2-2157-SCE **"Designación de funcionarios en cargos de confianza",** solicitando informar a la OCI las acciones adoptadas. Se precisa, además, que el citado informe ha sido remitido al Procurador Público Especializado en Delitos de Corrupción para el inicio de acciones legales penales pertinentes.

4.1.3 Mediante Memorándum N° 0526-2023-SGP-GAF/MDL (17.03.2023), suscrita por la Sub Gerenta de Personal y remitida al Secretario Técnico del PAD, se remite el Informe de Control Especifico N° 001-2023-2-2157-SCE: **"DESIGNACION DE FUNCIONARIOS EN CARGOS DE CONFIANZA",** a fin de evaluar la responsabilidad funcional de los funcionarios que participaron en la designación, encargo y aceptación de cargos de confianza sin cumplir con los requisitos exigibles.

4.1.4 Informe N° 0286-2023-SGP-GAF/MDL (20.03.2023), suscrito por la Sub Gerenta de Personal y remitido al Gerente Municipal, se informa la entrega del citado INFORME a la Secretaria Técnica, precisando que se debe informar a la OCI las acciones realizadas.

4.1.5 Memorándum N° 0333-2023/MDL/OCI de fecha 08 de noviembre de 2023, suscrito por el jefe de la OCI, reiterando la entrega del Plan de Acción del INFORME.

4.1.6 Memorándum N° 0353-2023-MDL/OCI (16.11.2023), suscrito por el jefe de la OCI y dirigida al Gerente Municipal, reiterando requerimiento de información.

4.1.7 Memorándum N° 3015-2023-MDL/GM (27.11.2023), suscrito por el Gerente Municipal y dirigido al Sub Gerente de Personal, solicitando la remisión del Plan de Acción del INFORME.

4.1.8 Memorándum N° 2240-2023-SGP-GAF/MDL (28.11.2023), suscrito por el Sub Gerente de Personal y dirigido al Secretario Técnico del PAD, se requiere elaborar y remitir el Plan de Acción del INFORME al Gerente Municipal.

4.1.9 En rigor los fundamentos de hecho y derechos precisados en el **INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE "Designación de funcionarios en cargos de confianza"** **SE HA ACREDITADO OBJETIVA Y RIGUROSAMENTE LA PRESUNTA COMISION DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS IMPUTADAS E INDIVIDUALIZADAS POR EL ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL, CONSISTENTE EN LA IRREGULAR DESIGNACION, ENCARGO Y ACEPTACION DE LOS CARGOS DE CONFIANZA, SIN CUMPLIR LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN EL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES (MOF),** aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 113-2009-MDLCH de 19.05.2009, afectando la seguridad jurídica, la idoneidad y la legalidad en el acceso y funcionamiento de la administración pública.

4.1.10 Ahora bien, en el Informe de **Precalificación N° 018-2023-MDL/SE.TEC-PAD** se ha formulado el análisis y estudio de los actuados que sustentan el **INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 001-2023-2-2157-SCE** y particularmente de los medios probatorios. Al respecto, la recomendación del inicio PAD se encuentra sustentado en suficientes elementos de convicción que probarían, presuntamente, que el citado funcionario nombrado en cargo de confianza (Decreto Legislativo N° 1057), involucrado e individualizado en el citado **INFORME**, han incurrido – presuntamente-en la comisión de las citadas faltas disciplinarias (designación, encargo y aceptación de los citados cargos de confianza sin cumplir con los requisitos exigibles y consignados en el **MOF**). Ergo, considerando lo expuesto, hay merito para encoarse-consecuentemente - el respectivo Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el precitado funcionario nombrado en el **INFORME** para que, de encontrarse responsabilidad administrativa funcional, sea sancionado de acuerdo a la normativa legal vigente sobre la materia (Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por D.S. N°040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: **"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil".**

4.1.11 Sobre el particular, el Primer Párrafo del Artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil señala que **"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".**

4.1.12 De otro lado, merece particular atención resaltar - para exponer las razones de recomendación de inicio de PAD- considerar, en particular, la relevancia de los siguientes principios de la potestad sancionadora, contenidos en **el Artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General:**

Numeral 1°. - Legalidad: Potestad sancionador atribución por norma con rango de ley. La Ley N° 30057 otorga a las Entidades la potestad **sancionadora.**

Numeral 2°. - Debido procedimiento: Toda sanción debe de estar precedida del respectivo procedimiento y garantizando las garantías de la misma. En el presente caso el Procedimiento Administrativo Sancionador (PAD). Debe tener dos (2) fases:

Instructora y sancionadora, las cuales están reguladas por el Artículo 93° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Numeral 4°. - Tipicidad: Las conductas sancionables deben estar previstas en normas de rango de Ley. En el presente caso es vinculante la Ley N° 30057 y demás disposiciones aplicables.

Numeral 8°. - Causalidad: La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

V. LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Al servidor **EDWIN MOISES PRADO MENDOZA**, en su condición de Gerente de Desarrollo Social, en el contexto de la vigencia del Manual de Organización y Funciones (MOF), aprobado mediante Resolución de Alcaldía N° 113-2009-MDLCH, concordante con el citado informe de precalificación y el **INFORME**, se le atribuye la presunta comisión de las faltas disciplinarias imputadas y, a la vez, la vulneración de la siguiente normatividad:

5.1 Falta de carácter disciplinario contenida en el literal a) de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil: **"El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento"**. En efecto, el citado **SERVIDOR** presuntamente ha incumplido el **Principio de Merito**, establecido en la conducta atribuida al literal d) del Articulo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; e merito, el mismo que se configura de la siguiente forma: **"El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en las compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles".**

5.2 Falta de carácter disciplinario contenida en el literal ñ) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: **"La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio".**

5.3 Falta de carácter disciplinario contenido en el literal q) /Ídem: **"Las demás que señale la Ley",** con remisión al presunto quebrantamiento de la siguiente normatividad:

5.3.1 Del Principio de Mérito y Capacidad consagrado en el Numeral 7° del Articulo IV, Título Preliminar, de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público: **"El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se consideran además el tiempo de servicio".**

5.3.2 Falta establecida en el Artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa la falta por incumplimiento de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de las Función Pública, en el presente caso por la presunta inobservancia de los Principios Éticos previstos en los numerales 2, 4 y 5 del Artículo 6° del citado cuerpo legal, así como del deber establecido en el numeral 2 del Artículo 7°/Ídem:

6°. - Principios de la función pública.

"El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2 Probidad. - Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por si o por interpósita persona.

4 Idoneidad. - Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación solida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5 Veracidad. - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)

Articulo 7.- Deberes de la Función Publica

El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2.- Transparencia
"Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna".

Las faltas disciplinarias expresadas, concordante con el **INFORME**, demuestra presuntamente que la designación y aceptación en cargo de confianza del citado **SERVIDOR** en la Municipalidad Distrital de Lurigancho se efectuaron sin cumplir los requisitos de formación académica y experiencia laboral establecidos en el Manual de Organización y Funciones de la Entidad – (MOF) de la **ENTIDAD** que, han afectado el principio de mérito y capacidad en el acceso a la Administración Pública, establecido en el Numeral 7 del Articulo IV, Título Preliminar, de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público. En síntesis, en el INFORME se precisa que el **SERVIDOR** designado, a pesar de no cumplir con los requisitos establecidos en el MOF, ejerció el cargo de Gerente de Desarrollo Social.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - CHOSICA
GERENCIA MUNICIPAL
V°B°

5.4 Tipificación de la falta: Servidor EDWIN MOISES PRADO MENDOZA:

En su condición de **Gerente de Desarrollo Social**, las faltas cometidas e imputadas en el **INFORME**, **se encuentra tipificadas o subsumidas en las faltas disciplinarias contenidas en el Articulo 85° DE LA Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**.

La tipificación de las faltas administrativas imputadas al SERVIDOR, salvo prueba en contrario y presuntamente, se encuentran subsumidas en las faltas precisadas en la prenotada normatividad, la misma que ha vulnerado – entre otros – los principios de meritocracia, idoneidad, igualdad de oportunidades, transparencia y cumplimiento de los requisitos legales exigibles para el acceso a la administración pública, lo que - en el ámbito de los funcionarios de confianza – tiene como objetivo acreditar su profesionalización, competencia y experiencia para prestar servicios con transparencia y calidad en favor de la población en general.

VI. MEDIDA CAUTELAR, DE CORRESPONDER

Considerando el tiempo transcurrido, la materialización de los hechos o la comisión de las faltas disciplinarias y la condición de ex funcionarios de confianza, no corresponde - antes del inicio del PAD – aplicar una medida cautelar en el caso sub lite.

VII. LA POSIBLE SANCION A LA FALTA COMETIDA:

7.1 De conformidad a lo establecido en el numeral b) del Artículo 88° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el 102° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por D.S. N° 040-2014-PCM, "**Las sanciones por falta disciplinaria pueden ser: b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses".**

7.2 De otro lado, Primer Párrafo del Artículo 91° - Graduación de la pena – de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, **"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley".**

7.3 Sin perjuicio de la prenotada precisión, en materia de imputación de falta cometida por funcionarios y servidores civiles, la presunta comisión de la misma, su graduación y la respectiva sanción, debe estar precedida – como factores de ponderación y/u orientación – los siguientes criterios:

7.3.1 La sanción a imponer tiene por finalidad que, en el futuro, al seguir prestando servicios en la administración pública, no vuelvan a cometer faltas disciplinarias. Es decir, una futura sanción – de ser procedente y acreditada – no solo se constituye en una represión a una conducta determinada, sino una pretendida orientación a un futuro y debido comportamiento. Es decir, con carácter preventivo, se constituye en un factor persuasivo y disuasorio para evitar la comisión de faltas; sin perjuicio de otras responsabilidades.

7.3.2 Como efecto represivo, desalentar la comisión del ilícito (administrativo). Evitar que el servidor u otros cometan futuras faltas administrativas disciplinarias.

7.3.3 Determinar si existe perjuicio económico en contra de la ENTIDAD

7.3.4 Si se han transgredido normas sobre correcta ejecución presupuestal.

7.3.5 Que, debe tenerse en cuenta factores objetivos y subjetivos, entre otros: (1) El servidor no presenta antecedentes, sanciones, méritos o desméritos (Informe escalafonario), (2) No ha obtenido beneficio económico o ilícito alguno, (3) No ha ocultado la comisión de la falta, (4) reconocimiento de la falta y expresión de disculpas por la falta cometida.

7.3.6 Cabe la pertinencia de precisar, como precedente administrativo de observancia obligatoria – entre otros - el criterio expuesto en el Cuarto Párrafo del Numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC: **"Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057":** "De igual modo, como ha sido referido, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución. En esa medida, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones no debería convertirse en un instrumento de mitigación o aminoración al que se recurra para no imponer la sanción de destitución, en los casos en que efectivamente corresponda la sanción de esta última".

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO GERENCIA MUNICIPAL V°B°

7.3.7 No debe obviarse, cuando se haya acreditado la comisión de la citada falta disciplinaria, tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Al respecto, merece resaltar el Primer Párrafo del Artículo 87° de la Ley N° 30057 establece que la sanción a aplicar al servidor debe ser proporcional a la falta cometida. Concordante a lo expresado, el literal b) del Artículo N°103° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida".

7.3.8 También, es relevante considerar la prescripción consagrada en el Artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que establece – en materia sancionadora - los actos de la administración pública deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción. Concordancia: Numeral 1.2, Articulo IV – Título Preliminar – del TUO de la Ley N° 27555, Ley del Procedimiento Administrativo General: Los administrados tienen derecho a obtener una decisión motivada. Ídem: El Numeral 6.1 del Artículo 6° del TUO Ley N° 27444 dispone que la motivación debe ser expresa, **"(...), mediante una relación concreta y directa de los hechos probados y la exposición de las razones jurídicas que justifican el acto adoptado".**

Todo lo antes expresado, y como no podría entenderse de otra manera, deben tenerse en cuenta – en oportunidad debida del PAD – en la graduación de la sanción, siempre y cuando se haya acreditado la falta disciplinaria administrativa cometida por el servidor infractor.

VIII. ORGANO INSTRUCTOR COMPETENTE:

El Numeral 8.2, Literal f), de la Directiva N° 05-2015-SERVIR/GPGSC (Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), precisa que es función de la Secretaria Técnica identificar al Órgano Instructor competente.

El órgano instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario y Sancionador para la sanción de SUSPENSION, en primera instancia, conforme el Inciso b) del Numeral 93.1 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil concerniente al servidor procesado y precisado en el presente informe, es el siguiente (conjuntamente con el órgano sancionador):

SANCION	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR	OFICIALIZACION DE LA SANCION	SEGUNDA INSTANCIA
SUSPENSION	GERENTE MUNICIPAL	SUB GERENTE DE PERSONAL	SUB GERENTE DE PERSONAL	TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL

IX. EL PLAZO PARA PRESENTAR EL DESCARGO:

La Directiva N° 05-2015-SERVIR/GPGSC (Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), regulan sobre el derecho que le asiste al servidor imputado a formular sus descargos:

9.1 Sub Numeral 16.1: Cinco (5) días hábiles computados a partir de la notificación de la resolución que determina el inicio del PAD. Con o sin su presentación el Órgano instructor continua con el procedimiento hasta la emisión del respectivo informe.

9.2 Sub Numeral 16.2: La prórroga se presenta dentro del plazo antes precisado, debiendo ser otorgado discrecionalmente por el Órgano Instructor, basado en el derecho de defensa. Sin embargo, si dentro de dos (2) días - de presentada la citada prorroga – no hay pronunciamiento, se entiende que la prórroga es otorgada por cinco (5) días hábiles, contados a partir del vencimiento del primer plazo.

X. LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA RECIBIR EL DESCARGO O LA SOLICITUD DE PRORROGA:

De conformidad a lo prescrito en el literal c) Numeral 93.1, del Artículo 93° - **"Autoridades competentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario"** – del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el caso de **SUSPENSION,** el Gerente Municipal se constituye en **ORGANO INSTRUCTOR** y el Sub Gerente de Personal, como **ORGANO SANCIONADOR** y es quien oficializa la falta. En este orden de ideas, de conformidad a lo prescrito en el Segundo Párrafo del Artículo 111° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el órgano instructor es quien recepciona los descargos formulados por escrito por parte del servidor civil (instruido), quien tiene derecho a solicitar su prorroga.

XI. LOS DERECHOS Y LAS OBLIGACIONES DE LOS SERVIDORES CIVILES EN EL TRAMITE DEL PROCEDIMIENTO, CONFORME SE DETALLAN EN EL ARTICULO 96° DEL REGLAMENTO:

Debe precisar que durante las etapas del procedimiento disciplinario el presunto infractor **(SERVIDOR EDWIN MOISES PRADO MENDOZA, Ex Gerente de Desarrollo Social)**, goza de todos los derechos y garantías inherentes al Debido Procedimiento y el Derecho de Defensa. Del mismo modo, se enfatiza, los derechos y obligaciones de los servidores civiles se rigen por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el Decreto Supremo N°040-2014-PCM (en la que se encuentra incorporada el Artículo 96°: "**Derecho e impedimento del servidor civil en el procedimiento administrativo disciplinario"** y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC **"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil".**

XII. DECISION DE INICIO DEL PAD:

De resultas de la evaluación de los actuados contenidos en el **INFORME DE PRECALIFICACION N° 018-2023-MDL-SEC.TEC-PAD**, emitido por el Secretario Técnico de la Municipalidad Distrital de Lurigancho y de conformidad a la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC **"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057",**

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- DISPONER EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor **EDWIN MOISES PRADO MENDOZA, (Ex. Gerente de Desarrollo Social)**, por la presunta comisión de faltas de carácter disciplinario previstas en el Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del servicio Civil: **Literales a):"El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su Reglamento", concordante con el Literal d),** Artículo III – Título Preliminar – Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "**Merito**. El régimen del Servicio Civil, incluyendo el acceso, la permanencia, progresión, mejora en la compensaciones y movilidad, se basa en la aptitud, actitud, desempeño, capacidad y evaluación permanente para el puesto de los postulantes y servidores civiles"; **Literal ñ): "La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio"; y, Literal q): "Las demás que establécela Ley", que por remisión determinan la presunta comisión de las faltas administrativas precisadas en el presente informe: (q.1) Numeral 7°** - Del Principio de Mérito y Capacidad – del Articulo IV, Título Preliminar, Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público: **"El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de**

condiciones de trabajo y ascensos en el empleo se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la administración pública. Para los ascensos se consideran además el tiempo de servicio", (g.2) Artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que precisa la falta por incumplimiento de la Ley N°27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, en el presente caso por la presunta inobservancia de los Principios Éticos previstos en los Numerales 2, 4 y 5 del Artículo 6° del citado cuerpo legal, así como del deber establecido en el Numeral 2 del Artículo 7°/Ídem, y por los fundamentos expuestos en el presente acto resolutivo, pudiéndoles corresponderle como sanción la suspensión sin goce de remuneración, establecido en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución y sus antecedentes. al presunto infractor de las faltas disciplinarias, precisados en el artículo que antecede, en su domicilio señalado en el Informe Escalafonario N° 095-2023/GAF-SGP: **(Centro Poblado Juan Velasco Alvarado, Mz. M, Lote 9, Ricardo Palma, Huarochirí),** de conformidad a las disposiciones establecidas en el Artículo 21° (Régimen de Notificación Personal) del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley Procedimiento Administrativo General, otorgándoles un plazo de cinco (5) días hábiles – de recepcionada la notificación – para presentar sus descargos y las pruebas que estimen por conveniente para ejercer su derecho de defensa ante la Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Lurigancho, que en presente procedimiento administrativo disciplinario actúa como Órgano Instructor.

ARTICULO TERCERO.- COMUNICAR la presente resolución a la Procuraduría Publica Municipal de la Municipalidad Distrital de Lurigancho para que, de acuerdo a su competencia y atribución, interponga las acciones que estime por conveniente para determinar las presuntas responsabilidades penales que se hubiera generado de resultas de comisión de las faltas disciplinarias atribuidas al funcionario precisado en el Artículo Primero de la presente resolución, de conformidad al Decreto Legislativo N° 1326 que **"Reestructura el Sistema Administrativo de Defensa Jurídica del Estado y se crea la Procuraduría General del Estado y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 018-2019-JUS.**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LURIGANCHO - CHOSICA
GERENCIA MUNICIPAL
V°B°

ARTICULO CUARTO. - DISPONER que la Secretaria Técnica proceda a notificar al servidor copia de la presente Resolución conjuntamente con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

ARTICULO QUINTO. - PRECISAR que el servidor tiene derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación, y los otros derechos precisados en el numeral 93.1del Artículo 93° de la Ley del Servicio Civil.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL
LURIGANCHO CHOSICA
Dr. Ing. José Luis Contreras Zapata
GERENTE MUNICIPAL