

"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

La Molina, 03 de julio del 2024

RESOLUCION GERENCIAL N° 0420-2024-MDLM-GM

VISTOS: Expediente PAD N° 014-2024; Informe de Precalificación N° 53-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 29 de abril del 2024 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; Carta N° 112-2024-MDLM-OGAF-OGRH y el Informe Instructor N° 01-2024-MDLM-OGRH de fecha 05 de junio del 2024;

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor **LUIS MIGUEL TABOADA ALVAN** (en adelante, **el servidor**), por el motivo de no haber cumplido con las funciones asignadas;

ANTECEDENTES:

Que, mediante **denuncia ciudadana, canalizada a través de la Procuraduría General del Estado**, se denunció la falta de participación de la Procuraduría de la Municipalidad de la Molina (en adelante, **Procuraduría**), en la audiencia llevada a cabo el 10 de agosto del 2022, habiendo concluido el proceso por incurrencia de las partes a la Audiencia Programada, ello conforme se evidencia en el Auto Final N° 116-2022 de fecha 10 de agosto del 2022;

Que, conforme al **Cuaderno de Cargos**, el encargado de representar la defensa de la Procuraduría en el mencionado caso, fue el Abogado Especialista de la Procuraduría, el Sr. Luis Miguel Taboada Alvan (en adelante, **el servidor**) el cual recepcionó el **Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01**, con fecha 08 de agosto de 2022, tomando conocimiento de la audiencia que se llevaría a cabo el día 10 de agosto del 2022;

Que, conforme **Memorando N° 390-2024-MDLM/PPM** de fecha 06 de febrero del 2024, el Procurador Público Municipal informó que el servidor NO comunicó ni realizó ninguna evaluación del caso asignado.

Que, a través del **Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA**, la señora de iniciales H.Y.C.M, interpone demanda contra la Municipalidad de la Molina, solicitando la desnaturalización de los contratos de locación de servicios suscritos entre ambas partes;

Que, mediante **Acta de registro de Audiencia de Conciliación**, el Juez, informó a ambas partes, entre ellas al servidor (en representación de la Municipalidad Distrital de la Molina) que, la expedición del fallo y la notificación de la sentencia será el día 10 de octubre del año 2023, a través de NOTIFICACIÓN POR ESTRADO, por lo que, ambas partes debían apersonarse a la sede del Primer Juzgado Especializado de Trabajo;

Cabe indicar que, conforme **Memorando N°390-2024-MDLM/PPM** de fecha 06 de febrero del 2024, el Procurador Público Municipal informó que el servidor NUNCA asistió a la notificación de la sentencia programada para el día 10 de octubre de 2023, así como tampoco comunicó la notificación de la sentencia, pese a tener pleno conocimiento conforme el Acta

LALM/CFLA

LA MOLINA
Renata



de Registro de Audiencia de fecha 03 de octubre del 2023;

Que, con **Memorando N° 390-2024-MDLM/PPM** de fecha 06 de febrero del 2024, la Procuraduría Pública Municipal informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, **Órgano Instructor**), la presunta negligencia en el desempeño de sus funciones por parte del servidor;

Que, mediante **Memorando N° 0284-2024-MDLM-OGAF-OGRH** de fecha 7 de febrero de 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, remitió a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, **STPAD**) los actuados sobre una posible negligencia de parte del servidor CAS Luis Miguel Taboada Alvan, para el deslinde de responsabilidades correspondiente;

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante Informe de Precalificación N° 54-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 29 de abril del 2024, la STPAD recomendó al Órgano Instructor la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **LUIS MIGUEL TABOADA ALVAN** (en adelante, **el servidor**), bajo la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 (en adelante, **LSC**);

Que, en atención a ello, a través de la Carta N° 112-2024-MDLM-OGAF-OGRH, debidamente notificada 03 de mayo del 2024, se instauró procedimiento contra el servidor por haber incurrido, presuntamente, en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) "La negligencia en el desempeño de sus funciones" del artículo 85° de la LSC;

Que, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 112-2024-MDLM-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 10 de mayo del 2024.**

Que, con fecha 9 de mayo de 2024, el servidor mediante documento S/N, solicitó prórroga para realizar sus descargos, a efectos de poder reunir los elementos de prueba que sustentará su defensa.

Que, el Órgano Instructor a fin de garantizar el derecho a la defensa mediante Carta N° 113-2024-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD, de fecha 14 de mayo del 2024 aceptó la solicitud de prórroga del servidor.

Que, con fecha 23 de mayo del 2024, el servidor presentó su escrito de descargo contra la Carta N° 112-2024-MDLM-OGAF-OGRH, señalando los siguientes argumentos:

Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01

- (i) Respecto al Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01, no se asignó el expediente y tampoco se le entregó con la debida anticipación.
- (ii) Se le pidió participar en una audiencia, mas no hacer una evaluación exhaustiva del caso.
- (iii) Sí acudió a la diligencia de audiencia, pero que no fue considerada mi participación por motivo que en el expediente nunca se me otorgó la debida autorización (por escrito)



Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA-01

- (iv) Una vez culminada la audiencia devolví el expediente a la secretaria.
- (v) No se ha generado un perjuicio de índole económico o legal para la entidad.
- (vi) La sanción propuesta es desproporcional, la misma que debería trasladarse máximo a un llamado de atención.

Que, mediante Carta N° 040-2024/MDLM-GM, se notificó al servidor el Informe Instructor N° 01-2024-MDLM-OGRH de fecha 05 de junio del 2024, indicándole el derecho sobre la solicitud de informe oral.

Que, con fecha 14 de junio del 2024, el servidor presentó un escrito ampliando sus descargos.

Que, por último, con fecha 18 de junio del 2024, se realizó la diligencia de Informe Oral, resguardando el debido proceso y el derecho a la defensa del servidor Luis Miguel Taboada Alvan.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

En el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 112-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta administrativa disciplinaria prescrita en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Sobre el Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01

- El Primer Juzgado Civil, dejó constancia que siendo el día 10 del mes de agosto, a las diez horas, **NO SE HA REALIZADO LA AUDIENCIA VIRTUAL, POR INASISTENCIA DE LAS PARTES.**
- Mediante Auto Final N° 116-2022, se resolvió declarar concluido sin pronunciamiento sobre el fondo del proceso seguido por la Municipalidad de la Molina, sobre la demolición por ocupación precaria, señalando **LA INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA CONVOCADA.**

Sobre el Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA-01

- El servidor, **NUNCA** asistió a la notificación por estrado de la sentencia programada para el día 10 de octubre de 2023, así como tampoco comunicó la notificación de la sentencia, pese a tener pleno conocimiento conforme al Acta de Registro de Audiencia de fecha 03 de octubre del 2023.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 130-2024-MDLM-OGRH del 15 de mayo del 2024, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria

- **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

LALM/CFLA



“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) *La negligencia en el desempeño de las funciones”.*

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones

Respecto a la negligencia en el desempeño de las funciones, el Tribunal de Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC publicado el 01 de abril de 2019, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 15, 22, 31, 32, 33, 39, 40 y 41 de la referida resolución. En los numerales 31 y 32, la Resolución de Sala Plena señala que:

*“31. En este sentido, este Tribunal del Servicio Civil considera que en los casos en los que las entidades estatales imputen la falta disciplinaria sustentada en la negligencia en el desempeño de las funciones, **deben especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores y funcionarios**, las cuales obviamente deben ser de previo conocimiento de su personal.*

*32. Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una “Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas”. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, **descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento”.** (El énfasis y subrayado es agregado)”.*

Así, conforme a lo expuesto, se puede apreciar que para la aplicación de sanciones por faltas como, por ejemplo: “negligencia en el desempeño de las funciones”, como es el presente caso, se tiene la obligación de especificar qué funciones se desempeñaron de manera negligente, las cuales deben estar insertas dentro de algún instrumento de gestión u otro documento.

De ello se desprende que “la negligencia en el desempeño de las funciones” se refiere a la comisión de la diligencia exigible al profesional en el desempeño de su actividad, siendo preciso señalar que para la configuración de la mencionada falta administrativa se debe cumplir con dos (2) elementos: i) **Actuar negligente** y ii) **Que dicho actuar sea en el desempeño de sus funciones, las mismas que deben estar en algún instrumento de gestión u otro documento.**



De esta manera, a fin de identificar la configuración de dichos elementos, se desarrolló en el acto de inicio del PAD lo siguiente:

1. Actuar Negligente

En una relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que éstas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna dentro de los parámetros del deber de diligencia.

Debe tenerse en cuenta que, este tipo de falta lo que exige es un deber de diligencia en el trabajador al realizar su prestación laboral, las mismas que deben realizarse con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación.

Para el presente caso, conforme a los argumentos antes expuestos, el servidor Luis Miguel Taboada Alvan, en calidad de Abogado Especialista de la Procuraduría Pública Municipal, no habría cumplido en realizar **todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo**, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteado en beneficio de la Entidad.

2. Que dicho actuar sea en el desempeño de sus funciones, las mismas que deben estar en algún instrumento de gestión u otro documento

Las funciones del servidor Luis Miguel Taboada Alvan, en calidad de Abogado Especialista de la Procuraduría Pública Municipal, se encuentra previstas en el perfil del puesto de la Unidad Orgánica Procuraduría Pública Municipal:

FUNCIONES DEL PUESTO	
1	EJERCER LA DEFENSA EN LOS PROCESOS JUDICIALES CONTRA LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
2	ANALIZAR Y EVALUAR DEMANDAS O PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS QUE SEAN PLANTEADOS POR O EN CONTRA DE LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA, ASÍ COMO ESTABLECER LAS ESTRATEGIAS DE DEFENSA A DESARROLLAR, CONFORME A SU ESPECIALIDAD.
3	EVALUAR LA DOCUMENTACION QUE SE PRESENTARA COMO MEDIO PROBATORIO ANTE LOS ORGANOS JURISDICCIONALES O ADMINISTRATIVOS SEGUN CORRESPONDA.
4	ELABORAR DEMANDAS, CONTESTACIONES, RECURSOS, REMEDIOS, MEDIDAS CAUTELARES Y DEMAS ACTOS PROCESALES DE DEFENSA QUE SEAN NECESARIOS EN LOS PROCESOS JUDICIALES O PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ASIGNADOS, CONFORME A SU ESPECIALIDAD.
5	PARTICIPAR EN DILIGENCIAS EN LOS ORGANOS JURISDICCIONALES O ADMINISTRATIVOS SEGUN CORRESPONDA EN REPRESENTACION DEL PROCURADOR.
6	EFECTUAR EL SEGUIMIENTO A LOS PROCESOS JUDICIALES O PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ASIGNADOS.
7	ABSOLVER CONSULTAS QUE FORMULEN LAS DIFERENTES UNIDADES ORGANICAS DE LA MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA.
8	ELABORAR INFORMES SOBRE LA SITUACION DE LOS PROCESOS JUDICIALES O PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS ASIGNADOS.
9	DESARROLLAR LAS FUNCIONES DE DEFENSA EN LOS PROCESOS Y/O PROCEDIMIENTOS TRAMITADOS EN LOS ORGANOS JUDICIALES O ADMINISTRATIVOS.
10	REALIZAR OTRAS FUNCIONES DELEGADAS POR EL PROCURADOR PUBLICO.

Como se puede apreciar, todas las funciones que le corresponden al servidor Luis Miguel Taboada Alvan, es en base a un correcto desempeño en ejercer la defensa legal de la Municipalidad de La Molina; es en ese sentido que, este Órgano Sancionador comparte lo mencionado por el Órgano Instructor, el cual ha previsto que el actuar negligente de los hechos desarrollados afectan directamente las



siguientes funciones:

- Elaborar demandas, contestaciones, recursos, remedios, medidas cautelares y demás actos procesales de defensa que sean necesarios en los procesos judiciales o procedimientos administrativos asignados, conforme a su especialidad. (Énfasis en el resaltado)
- Participar en diligencias en los órganos jurisdiccionales o administrativos según corresponda en representación del procurador.
- Efectuar el seguimiento a los procesos judiciales o procedimientos administrativos asignados.
- Desarrollar las funciones de defensa en los procesos y/o procedimientos tramitados en los órganos judiciales o administrativos.

El servidor Luis Miguel Taboada Alvan, a pesar de encontrarse asignado conforme a su especialidad como Abogado Especialista de la Procuraduría Municipal, no cumplió con la Audiencia programada el día 10 de agosto del 2022, la cual mediante Auto Final N° 116-2022, se resolvió declarar concluido sin pronunciamiento sobre el fondo del proceso seguido por la Municipalidad de la Molina, sobre la demolición por ocupación precaria, señalando LA INASISTENCIA DE LAS PARTES A LA AUDIENCIA CONVOCADA.

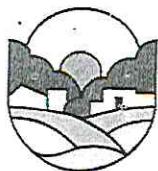
A su vez, el servidor, NO se apersonó a la notificación de la sentencia programada para el día 10 de octubre de 2023, así como tampoco comunicó la notificación de la sentencia, pese a tener pleno conocimiento conforme al Acta de Registro de Audiencia de fecha 03 de octubre del 2023.

En ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor Luis Miguel Taboada Alvan debió actuar y tomar sus decisiones diligentemente y realizar todos los actos necesarios para el desarrollo del procedimiento hasta su culminación.

Por otro lado, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece 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, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente.

Así, la conducta desarrollada por el servidor Luis Miguel Taboada Alvan, constituye la presunta falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, La negligencia en el desempeño de las funciones.

Cabe indicar que el Procurador Municipal (Jefe inmediato del servidor), señaló que en ambas situaciones, el señor Luis Miguel Taboada Alvan, no comunicó ni informó motivo alguno por el cual no cumplió con las diligencias asignadas, afectando deliberadamente la imagen de la Procuraduría Pública; "(...) Cabe señalar que dicha actuación del Abogado de la Procuraduría Pública, (Luis Miguel Taboada Alvan), deja mucho que desear, infringiendo los deberes y obligación de los abogados del Sistema de Defensa Jurídica



y ocasionando perjuicio a la Entidad (...)"

RESPECTO A SU AMPLIACIÓN DE DESCARGO

Que, mediante escrito N° 03 de fecha 14 de junio del 2023, el servidor Luis Miguel Taboada Alvan presentó una ampliación a sus descargos, en el cual sostiene lo siguiente:

- Sobre el Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA-01, manifiesta que este aún se encuentra en proceso; en ese sentido, al no ser archivado, la continuación del trámite no ha sido afectada, para eso adjunta el reporte del mismo:

REPORTE DE EXPEDIENTE			
Expediente N°:	02099-2022-0-3208-JR-LA-01	Distrito Judicial:	LIMA ESTE
Órgano Jurisdiccional:	1º JUZGADO DE TRÁMITE Y JUSTICIA	Espedialista Legal:	RODRIGUEZ CRESO INGENIERA
Juez:	OLGA GONZALEZ MIGUEL ANGEL	Proceso:	ORDINARIO
Fecha de Inicio:	14/06/2023	Especialidad:	LABORAL
Observación:	NINGUNA	Estatus:	EN EDUCACION
Materia(s):	DESAMORTIZACIÓN DE CONTRATO	Fecha Conclusión:	
Etapas Procesal:	GENERAL	Motivo Conclusión:	
Utilización:	POOL ASIST. JUDICIAL	Sumilla:	DESAMORTIZACIÓN DE CONTRATO PARA DE BENEFICIARIOS DEL FONDO DE FOMENTO COMERCIAL Y OTROS

- Sobre el Expediente N° 00088-2021-03204-CI-01 refiere que fue archivado, pero la Municipalidad de La Molina no perdió el derecho de acción por lo que a través del Expediente N° 03779-2022-0-3204-JR-CI-02 se viene desarrollando el proceso judicial de origen, el cual se encuentra en trámite, para eso se adjunta reporte del mismo:

REPORTE DE EXPEDIENTE			
Expediente N°:	03779-2022-0-3204-JR-CI-02	Distrito Judicial:	LIMA ESTE
Órgano Jurisdiccional:	2º JUZGADO CIVIL	Espedialista Legal:	RODRIGUEZ COLINA MARIA DEL PILAR
Juez:	LOPEZ CAMPOS NILTON AUGUSTO	Proceso:	ESPECIAL
Fecha de Inicio:	02/09/2022	Especialidad:	CIVIL
Observación:	TICKET 1405582	Estatus:	TRÁMITE
Materia(s):	AUTORIZACION JUDICIAL	Fecha Conclusión:	
Etapas Procesal:	GENERAL	Motivo Conclusión:	
Utilización:	POOL ASIST. JUDICIAL	Sumilla:	DEMANDA DE AUTORIZACION JUDICIAL PARA DEVOLUCION

RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Ahora bien, con fecha 18 de junio del 2024, el servidor brindó sus descargos en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

- La sanción es injusta y desproporcionada.
- Carga laboral de más de mil quinientos (1,500) expedientes.
- El Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01 no fue asignado a su persona. Fue asignado en el 2021 y reasignado a su persona días antes de la audiencia (08 de agosto del 2022).
- Si asistió a la audiencia programada pero no se encontraba apersonado al proceso, teniendo en cuenta que el proceso estaba a cargo de otra persona y confiando que esta persona lo habría apersonado al proceso.





- El Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA-01 se archivó y se volvió a presentar demanda, no generó ningún perjuicio económico a la Entidad.
- Refiere que no llegó a recoger la sentencia, pero, de igual manera, el expediente aún se encuentra en trámite.
- Puede tratarse de un error humano teniendo en cuenta la carga laboral con la que trabaja.

Teniendo en cuenta los anexos que adjunto el servidor junto a su ampliación de descargos, se puede visualizar que, en efecto, el Expediente N° 02099-2022-0-3208-JR-LA-01 aún se encuentra en trámite. En ese sentido, si bien no se ha generado un perjuicio económico a la Entidad, se debe tener en cuenta que las funciones que le corresponden al servidor Luis Miguel Taboada Alvan, es en base a un correcto desempeño en ejercer la defensa legal de la Municipalidad de La Molina; teniendo en cuenta que, el hecho que la Procedería recurra a otras instancias no desvirtúa la negligencia en la que incurrió el servidor Luis Miguel Taboada Alvan.

Sobre el apersonamiento, se debe tener en cuenta lo dispuesto en los artículos 33° y 36° del Decreto Legislativo N° 1326 – “Decreto legislativo que reestructura el sistema administrativo de defensa jurídica del estado y crea la procuraduría general del estado” donde se señala lo siguiente:

“Artículo 33.- Funciones de los/as procuradores/as públicos

(...)

7. Delegar representación a favor de los/as abogados/as vinculados a su despacho. Asimismo, podrá delegar representación a abogados de otras entidades públicas de acuerdo a los parámetros y procedimientos señalados en el Reglamento.

Artículo 36.- Los/as abogados de las procuradurías públicas

Las procuradurías públicas cuentan con abogados/as de experiencia en distintas ramas del Derecho, de acuerdo a la necesidad que se requiera, con el objeto de coadyuvar en la defensa de los intereses del Estado a cargo y bajo la supervisión y control de sus respectivos procuradores/as públicos”.

Asimismo, se debe tener en cuenta lo señalado numeral 4 del artículo 15.5 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1326 donde se señala que *“los/las procuradores/as públicos/as son responsables de las delegaciones que efectúen a favor de los/las abogados/as de las entidades públicas, quienes se someten a la normatividad del Sistema y a las reglas que, para tal efecto, dicta la Procuraduría General del Estado”.*

En relación a lo antes expuesto, teniendo en cuenta que el Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01 fue asignado al servidor Luis Miguel Taboada Alvan, el Procurador Público Municipal, conforme a sus atribuciones, debió apersonar al servidor para que pueda realizar las diligencias que considere necesarias en aras de salvaguardar la integridad de la Entidad; y de la misma manera, el servidor debió prever y efectuar el seguimiento del expediente desarrollando las funciones de defensa correspondientes.

Por último, el servidor refiere que se trató de un error humano debido a la carga laboral con la que cuenta la cual verbalizó se trata de más de mil quinientos (1500) expedientes, algo que no ha sido desvirtuado por ningún medio de prueba.





RESPECTO A LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, estando a los considerandos precedentes y a lo prescrito en el literal b) del artículo 103 del RGLSC, se estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga la propuesta de sanción señalada en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor o por el contrario evaluar imponer una sanción menor a esa;

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha señalado:

"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"

Que, asimismo dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública¹ *"(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas";*

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, así como el artículo 248 de la mencionada ley² recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben

¹ Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

² Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.4. **Principio de razonabilidad:** Las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

Artículo 248°. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

Razonabilidad: Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales, al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- La probabilidad de detección de la infracción;
- La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- El perjuicio económico causado;
- La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor, se estableció como presunta sanción al imponerle la medida disciplinaria de destitución; por consiguiente, a juicio de esta autoridad, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma, para determinar si correspondería aplicar dicha sanción;

Que, de tal modo, corresponde analizar la concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 87 de la LSC, teniendo en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que aprueba el precedente vinculante sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, conforme a lo siguiente:

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).

36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción”.

Por lo que, el actuar del servidor se materializa en un perjuicio a la institucionalidad de la entidad, afectando la imagen que esta tiene al ser representante de la Procuraduría Pública de la Municipalidad de la Molina, quien es la primera línea de defensa en procesos legales, el cual se ve afectado por su negligencia al momento de incumplir sus funciones previstas y observadas por el propio Procurador Público.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor servidor o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos,





puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

(...)

41. *De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas”.*

En el presente caso, no se advierte que el servidor hubiera tomado acciones tendientes al ocultamiento de la falta.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “42. *Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, considerando que “los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores”, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.*

(...)

44. *Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.*

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta”.*

Cabe señalar que el servidor, al momento de ocurrido los hechos, tenía el cargo de Abogado Especialista en el Área de Procuraduría Pública Municipal, por lo que, es evidente de que se trata de un personal con amplia experiencia y suficientes conocimientos para saber que su actuar negligente es pasible de sanción.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción





Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”.

En el presente caso, si bien, como parte de sus funciones, el servidor Luis Miguel Taboada Alvan debió prever y efectuar el seguimiento del expediente desarrollando las funciones de defensa correspondientes; se debe considerar que, el Procurador Público Municipal, conforme a sus atribuciones, NO apersonó al servidor para que pueda realizar las diligencias necesarias en aras de salvaguardar la integridad de la Entidad.

e) La concurrencia de varias faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias”.

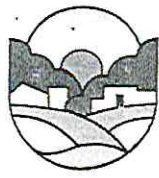
Si bien en el presente caso, el servidor ha sido negligente en más de una oportunidad, esta conducta ha dado lugar únicamente a la comisión de la falta contemplada en el literal d) del artículo 85 de la LSC.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores





en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. *En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después”.*

De los actuados se identifica al servidor como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor”.*

En el presente caso, no se encuentra acreditada la reincidencia del servidor.

h) La continuidad en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.*

En el presente caso, se ha observado que, en dos oportunidades, el servidor actuó de manera negligente en el desempeño de sus funciones.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:



“70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.

(...)

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta, sino que forma parte de la conducta propiamente dicha”.

De los actuados, no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido por el servidor, como consecuencia de la falta cometida.

j) **La naturaleza de la infracción**



Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“75. Adicionalmente, en el artículo 91° de la Ley N° 30057 se establecen los criterios referidos a la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor. En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo, no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.

76. Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto





que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho”.

En el presente caso, se verifica que la falta está relacionada al ejercicio y el correcto desempeño de sus funciones, siendo el bien jurídico protegido el funcionamiento de la Administración Pública en representación de la Procuraduría Pública Municipal de la Molina.

k) Antecedentes del servidor

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66”.

En el presente caso en el Informe Escalonario N° 0180-2024-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 29 de abril 2024 del servidor, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

l) Subsanación voluntaria

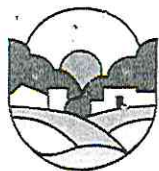
Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.

Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho



LALM/CFLA



infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna”.

En el caso particular, se verifica que el servidor no subsanó la falta antes del inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.

m) Intencionalidad en la conducta de infractor

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.

En el presente caso, no se advierten hechos que permitan concluir que las negligencias en el desempeño de sus funciones hubieran sido intencionales, por lo que no confluente en este extremo agravante alguna.

n) Reconocimiento de responsabilidad

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

(...)

89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.

Con relación al servidor, se advierte que, en principio no reconoció la falta imputada, toda vez que, sus argumentos de descargo se basaron en que no cometió negligencia en el desempeño de sus funciones; posteriormente, en la oralización de





sus descargos, el servidor refirió que el error en el que incurrió podría tratarse de un error humano, esto teniendo en cuenta la carga laboral con la que trabaja.

Que, en tal sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta autoridad del procedimiento administrativo ha concluido que la falta administrativa disciplinaria incurrida por el servidor reviste de gravedad, pues implica la transgresión del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por lo que este Órgano Sancionador recomienda la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN POR UN PERIODO DE CIENTO VEINTE (120) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en conformidad con el literal b) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Sin perjuicio de lo antes expuesto, es necesario resaltar la responsabilidad por parte del Procurador Público Municipal, Juan Miguel Castillo Palta, quien incumplió, entre otros, con sus funciones al no apersonar al servidor Luis Miguel Taboada Alvan en el Expediente N° 0088-2021-0-3204-JR-CI-01 lo que generó que, a pesar que asistió a la audiencia programada, no le permitieran el ingreso al no encontrarse apersonado;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - **IMPONER** al servidor **LUIS MIGUEL TABOADA ALVAN**, la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO VEINTE (120) DÍAS**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Artículo 2°. - **DEVOLVER** el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor **LUIS MIGUEL TABOADA ALVAN**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-

Artículo 3°. - **PRECISAR** que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118³ y 119⁴ del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo regulado en el artículo 18.3⁵ de la Directiva N° 02-2015-

³ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 118.- Recursos de reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

⁴ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 119.- Recursos de apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.

⁵ 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 y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

18. Los Medios Impugnatorios

(...)



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 y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Artículo 4°. - REGISTRAR la sanción del señor **LUIS MIGUEL TABOADA ALVAN** en el Registro Nacional de Sanciones de Servidores Civiles (RNSSC).

Artículo 5°. - REMITIR copia de la presente resolución a la Oficina de Control Funcional de las Procuradurías Públicas de la Procuraduría General del Estado para que, conforme a sus atribuciones, realice el deslinde de responsabilidades correspondiente.

Artículo 6°. - NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos, para sus acciones pertinentes.

REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE.


 MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO
GERENTE MUNICIPAL

18.3 En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.