RESOLUCION DE GERENCIA MUNICIPAL N° 536-2024-GM/MDC

Carabayllo, 25 de noviembre del 2024

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 123-2023-STPAD-SGRH/MDC, del Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios; la Resolución de Apertura PAD del Órgano Instructor N° 83-2023-SGRH/MDC; el escrito presentado con Trámite N° 2401589, y el Informe Oral realizado por el servidor Michel Pizango Alava, el Informe Final del Órgano Instructor PAD N° 09-2024-SGRH/MDC, del Subgerente de Recursos Humanos, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194, concordante con el artículo II de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma que, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipales, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico;

Que, el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la Entidad;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de aplicación en el Sector Publico; en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley del Servicio Civil, se encuentra en vigencia a partir del 14 de septiembre del 2014, por lo que corresponde tramitar la presente conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento, en concordancia con la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, en lo que corresponda;

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece como estructura del acto de sanción disciplinaria: 1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del

procedimiento; 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida; 3. La sanción impuesta; 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción; 5. El plazo para impugnar; 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo; 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, define en su artículo 91 a la responsabilidad administrativa disciplinaria, describiéndola como aquella que es exigida por el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso;

Que, de la consulta realizada a la Autoridad Nacional de Servicio Civil, SERVIR, esta responde mediante Oficio N° 000508-2024-SERVIR-GPGSC, adjuntando el Informe Técnico N° 000489-2024-SERVIR-GPGSC, en lo que se indica como conclusiones lo siguiente:

> "3.1 Cuando en el marco de un proceso de selección o concurso público de méritos un postulante presente documentación falsa o información inexacta, no corresponderá la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria, al no tener este la condición de servidor público al momento de cometerse los hechos (presentar un documento o información falsa o inexacta), sin perjuicio de la determinación de otras responsabilidades a que hubiere lugar.
>
> 3.2 No obstante, si el citado postulante, producto del proceso de selección o concurso público de méritos, adquiriese la condición de servidor público al vincularse laboralmente con la entidad (suscripción de contrato), será pasible de asumir responsabilidad administrativa disciplinaria, imputándosele en dicho caso el ejercicio de la función pública bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, por lo que se deberán aplicar las reglas del procedimiento administrativo disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su reglamento general y sus normas de desarrollo."

GERENCIA MUNICIPAL V°B° CPC. RUBÉN RAFAEL RIVERA CHUMPITAZ MDC

Que, la Ley N° 30057, en el numeral q) de su artículo 85 establece, entre otras, como falta de carácter disciplinario que según su gravedad podrán ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo "Las demás que señale ley", lo que es de aplicación en concordancia a lo dispuesto en el artículo 100 de su Reglamento, esto es que "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título";

Que, a través de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, se establecen los Principios, Deberes y Prohibiciones éticos que rigen para los servidores públicos de las entidades de la Administración Pública, siendo en el numeral 2 y 4 de su artículo 6 que se dispone, respectivamente, como obligación de todo servidor público actuar de acuerdo al PRINCIPIO DE PROBIDAD, esto es adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; y al PRINCIPIO DE IDONEIDAD, esto es cumplir con la condición de aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública, debiendo el servidor público propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente, para el debido cumplimiento de sus funciones;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, para el año fiscal 2020, mediante PROCESO CAS N° 002-2020-MDC, se convocó a concurso de méritos en función a la capacidad, aptitud, idoneidad, experiencia y formación para ocupar la plaza presupuestada para personal a contratar bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios-CAS para laborar como SERENO CONDUCTOR para la Subgerencia de Serenazgo, debiendo los postulantes cumplir con la presentación de la hoja de vida documentada de manera PRESENCIAL o VIRTUAL, en la fecha 09 de noviembre del 2020, en el horario de 08:00 a.m. a 04:00 p.m., acreditando el cumplimiento de Perfil de Puesto publicado y requerido;

Que, producto de su presentación en la convocatoria al Proceso CAS N° 002-2020-MDC, PIZANGO ALAVA MICHAEL, suscribió el Contrato Administrativo de Servicios N° 389-2020-SGRH-GAF/MDC, estableciendo vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Carabayllo, el mismo que siendo materia de Control Posterior requerido por la Gerencia de Administración y Finanzas, se obtuvo el siguiente informe:

- Informe N° 004-2023-SGTIE-AE-FP/MDC, de la Subgerencia de Tecnología de la Información y Estadística, informa que "5. PIZANGO ALAVA MICHAEL, No se ubicó documentación el 09 de noviembre del 2020 en el Correo Electrónico convocas@municarabayllo.gob.pe, para la postulación del Proceso CAS 002-2020-MDC".

- Informe N° 004-2023-SGACGD-AE-FP/MDC, de la Subgerencia de Atención al ciudadano y Gestión Documental, informa que "5. PIZANGO ALAVA MICHAEL, No presento documentación el 09 de noviembre del 2020 por Trámite Documentario, para la postulación del Proceso CAS 002-2020-MDC".

HECHOS COMETIDOS, NORMA VULNERADA Y FALTA INCURRIDA

Que, de los actuados se tiene documentación que acreditaría que el servidor PIZANGO ALAVA MICHAEL, se ha presentado en el Proceso CAS 02-2020-MDC sin seguir el procedimiento

establecido en las bases, esto es que su postulación ha sido de manera irregular, valiéndose de ello para la obtención de su vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Carabayllo; siendo ello la motivación de la Apertura del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario resuelto mediante RESOLUCIÓN DE APERTURA PAD DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 83-2023-SGRH/MDC, en lo que se indica como propuesta de sanción administrativa, la aplicación del literal c) del artículo 88 de la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, la destitución;

Que, del descargo presentado por el servidor mediante Tramite E2401589, se ha emitido el Informe Final del Órgano Instructor PAD N° 09-2024-SGRH/MDC, valorando que se encuentra acreditado la vulneración del Principio de Idoneidad y de Probidad, dispuestos en los numerales 4 y 2, respectivamente, del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública, esto es que no se inscribió según lo establecía las bases del Concurso CAS N° 002-2020-MDC, y que desde que ingresó a trabajar no informó a sus superiores jerárquicos que no habría ingresado con las formalidades señaladas en las bases, sino ingreso en forma directa y avalado por el actuar irregular de los miembros del comité;

Que, con fecha 20 de junio del 2024, se citó para el Informe Oral al servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA, quien se presentó e hizo uso de la palabra, dejando expedito para resolver;

Que, de la consulta realizada a SERVIR, siendo esta atendida con Oficio N° 000508-2024-SERVIR-GPGSC, adjuntando el Informe Técnico N° 000489-2024-SERVIR-GPGSC, es de su contenido que se cita lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC, fijando un precedente administrativo de observancia obligatoria sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, señalando entre otros lo siguiente:

> "14. Ahora bien, en cuanto a la conducta relacionada con el uso de documentación o información falsa o inexacta en el marco de un proceso de selección o concurso publico de méritos, ha de tenerse en cuenta, en principio que, los postulantes que presentan documentación falsa o inexacta y no acceden al servicio civil, no son pasibles de ser sancionados a través de la responsabilidad administrativa disciplinaria; toda vez que, dicha potestad se circunscribe sobre el personal al servicio del Estado, condición que no tiene el postulante hasta que accede al puesto o cargo público. Sin embargo, el personal que ingresa al servidor civil, sí puede asumir responsabilidad administrativa disciplinaria por la conducta referida al ejercicio de la función pública a sabiendas o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta.
> (...)
>
> 16. Por ende, no resulta posible iniciar procedimiento administrativo disciplinario a un postulante que hubiese presentado documentación o información falsa o inexacta en el marco de un proceso de selección o concurso público de méritos, al no tener aún la condición de servidor público. No obstante, luego de adquirir tal condición es pasible de asumir responsabilidad administrativa disciplinaria por el ejercicio de la función

pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta.
(...)

38. Asimismo, en cuanto a las infracciones permanentes, éstas "se caracterizan porque determinan la creación de una situación antijurídica que se prolonga durante un tiempo por voluntad del autor. Así a lo largo de aquel tiempo el ilícito se sigue consumando, la infracción se continúa cometiendo, se prolonga hasta que se abandona la situación antijurídica"15; por ende, en estos casos en que la acción infractora permanece en el tiempo, el plazo de prescripción se computará desde el día en que cesó la acción.
(...)

40. En la misma línea, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil ha manifestado en el Informe Técnico N° 835-2019-SERVIR/GPGSC que, "en el escenario en que la entidad imputase a un determinado servidor el haber laborado a sabiendas o bajo el influjo de la documentación falsa con el cual se hizo posible el inicio de su vínculo laboral (suscripción de contrato), en ese contexto, (...) nos encontraríamos ante una falta permanente dado que la situación infractora se mantiene y solo cesará cuando se extinga el vínculo del servidor con la entidad".

GERENCIA MUNICIPAL V°B° CPC. RUBÉN RAFAEL RIVERA CHUMPITAZ MDC

Precedente este, cuya aplicación se valora en la calificación de la falta que se revisa en el presente expediente; siendo que conforme a lo informado en el Informe N° 004-2023-SGTIE-AE-FP/MDC, de la Subgerencia de Tecnología de la Información y Estadística, y el Informe N° 004-2023-SGACGD-AE-FP/MDC, de la Subgerencia de Atención al ciudadano y Gestión Documental, se está ante el supuesto de que en su presentación a la convocatoria del Proceso CAS N° 002-2020-MDC, el servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA cometió una falta que le habría permitido al postulante acceder a un vínculo laboral con nuestra entidad, siendo de ello pasible de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, más aún cuando ha venido laborando a sabiendas que ha cometido una infracción insubsanable al momento de su postulación, siendo además dicha falta de carácter permanente;

Que, a efectos de establecerse si una conducta es pasible de ser sometida a reproche disciplinario a través de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, debe verificarse que la misma se encuentre subsumida en alguna de las faltas establecidas en la Ley de Servicio Civil, Ley N° 30057, su Reglamento y/o el Reglamento Interno de los Servidores Civiles, lo mismo que en el presente caso se valora como concurrente a través de lo dispuesto por el numeral q) de su artículo 85 de la Ley, artículo 100 de su Reglamento, y el numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, esto es encontrándose claramente definida la norma jurídica infringida por MICHAEL PIZANGO ALAVA;

Que, valorando los argumentos y medios probatorios presentados y expuestos por el servidor en su descargo presentado con Tramite E2401589, y sustentados de forma oral en su uso de la palabra con fecha 20 de junio del 2024, si bien argumenta que en la presente se está

confundiendo la causal de nulidad de un concurso público con la causal de la comisión de falta grave, así también que si cumplió con presentar sus documentos de manera directa y conforme al cronograma aprobado, además de que vendría operando un perdón tácito, ello no desvirtúa la comisión de su infracción, siendo pues que lo revisado a través de la presente es la participación del servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA en un procedimiento irregular, lo que determina su responsabilidad administrativa al acreditarse su intervención, conocimiento y aprovechamiento; en lo que además el marco legal que regula la materia no estipula la figura de perdón tácito, valorándose por el contrario la no concurrencia de ningún plazo de prescripción.

Que, de igual manera respecto al argumento relacionado al cumplimiento de las formalidades y plazos establecidos, si bien adjunta la impresión de la foto de una hoja, donde se aprecia un sello con el logo de la Municipalidad Distrital de Carabayllo, con la palabra de "Recibido", dicho documento no contiene los requisitos que acreditan su validez y/o originalidad, siendo que por regla el ingreso y recepción de cualquier documento por mesa de partes genera un número de trámite, lo que no es apreciable en la documentación ofrecida; siendo por otro lado que el resto de documentación que es anexada a manera medios probatorios no acreditan el cumplimiento de las reglas establecidas en el Proceso CAS 002-2020-MDC, esto es sin desvirtuarse la irregularidad cometida por la postulante para obtener la suscripción del Contrato Administrativo de Servicios N° 389-2020-SGRH-GAF/MDC;

Que, en consecuencia, el servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA debe responder disciplinariamente por estar demostrado en el proceso su incursión en la falta tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 100 de su Reglamento, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 2781, Ley del Código de Ética de la Función Pública, en cuanto a lo probado como una conducta típica, ilícita sustancialmente y cometida a título de dolo;

RAZONABILIDAD Y PROPORCIONALIDAD AL MOMENTO DE APLICAR UNA SANCIÓN

Que, existiendo fundamentos que determinan la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA, corresponde evaluar las condiciones establecidas en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a lo siguiente:

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

El servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA, con su accionar ha afectado gravemente el interés general de la buena fe laboral, que supone actuar y conducirse con lealtad, probidad y corrección en el desempeño de funciones, al haber infringido dolosamente las reglas establecidas en el Proceso CAS 002-2020-MDC , quebrantado de manera irreparable la confianza entre empleador y trabajador haciendo insostenible la misma; afectando además la gestión administrativa de la Entidad al haber vulnerado los procedimientos administrativos y la seguridad jurídica.

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

Se advierte tal condición, toda vez que a pesar de ser de su conocimiento la infracción cometida, nunca dio aviso o reporto dicha situación.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.
El servidor MICHAEL PIZANGO ALAVA, ha tenido la condición de SERENO CONDUCTOR en la Subgerencia de Serenazgo, lo cual no es impedimento para imponer una sanción administrativa disciplinaria.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción
El servidor procesado para acceder al puesto infringió dolosamente las reglas establecidas en el Proceso CAS 002-2020-MDC, logrando con su irregular conducta un vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Carabayllo, siendo de su conocimiento las consecuencias legales que implica.

e) La concurrencia de varias faltas
Se advierte la concurrencia de una sola falta.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas
Se advierte el servidor se vio favorecido por el actuar irregular de los miembros del Comité.

g) La reincidencia en la comisión de la falta
No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.
Se advierte que la falta imputada es permanente puesto que dicha conducta permanece en el tiempo mientras el servidor se mantenga prestando servicios.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
El beneficio ilícitamente obtenido por el servidor habría consistido en haber postulado y ganado el Concurso Público de Proceso CAS N° 002-2020- MDC.

j) Naturaleza de la infracción
La naturaleza de la infracción es sumamente reprochable ya que haber infringió dolosamente las reglas establecidas en el Proceso CAS 002-2020-MDC, violenta el bien jurídico protegido de fe pública, la buena fe administrativa y laboral, el derecho a la verdad y el principio de veracidad, sin obviar que dicha conducta tiene, además, responsabilidad de tipo penal

k) Antecedentes del servidor
No se advierte faltas relacionadas a la vista en el presente expediente

l) Subsanación voluntaria
No se configura este supuesto

m) Intencionalidad en la conducta del infractor
Se valora su concurrencia, al momento de su presentación y uso para la obtención de un resultado favorable en la convocatoria a concurso CAS, y su ocultamiento durante el vínculo laboral.

n) Reconocimiento de la responsabilidad
El servidor no ha reconocido su responsabilidad.

Que, de ello se valora la concurrencia de las condiciones de graduación de la sanción regulada por el artículo 87 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, siendo que intensifica el efecto trasgresor de la conducta infractora del servidor;

Que, así mismo de conformidad con lo dispuesto por el artículo 104° del Reglamento de la Ley N° 30057, no se advierte la concurrencia de supuestos de eximente de responsabilidad administrativa, por lo que se determina que la falta administrativa en que ha incurrido el servidor es grave, en consecuencia, este despacho impone al servidor infractor la sanción de DESTITUCIÓN, la misma que se encuentra regulada en el literal c) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, y en el artículo 102 de su Reglamento General;

Que, resulta menester precisar, que el artículo 116 del Reglamento General de la Ley N° 30057, establece que las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación;

Que, respecto al plazo para impugnar de acuerdo al artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior.";

Que, asimismo, el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el artículo 119 de su Reglamento dispone la autoridad que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal del Servicio Civil, debiendo dirigirse dicho medio impugnatorio a la misma autoridad que expidió el acto, quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que lo resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda;

Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas

en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento 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, Ley del Servicio Civil;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN, al servidor **MICHAEL PIZANGO ALAVA**, teniendo vínculo laboral, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la **infracción tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, concordante con el artículo 100 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, imputándole la infracción de los Principios de Probidad e Idoneidad contenidos en los numeral 2 y 4 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER, se notifique al servidor **MICHAEL PIZANGO ALAVA,** la presente Resolución, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los artículos 18, 19, 20, 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor **MICHAEL PIZANGO ALAVA** tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, conforme a lo dispuesto en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040- 2014-PCM.

ARTÍCULO CUARTO: INSERTAR, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo del servidor **MICHAEL PIZANGO ALAVA**, en el rubro deméritos.

REGÍSTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CARABAYLLO

CPC. RUBÉN RAFAEL RIVERA CHUMPITAZ
GERENTE MUNICIPAL