



Resolución de Gerencia Municipal N° 086-2021-GM/MDPP

Puente Piedra, 07 de junio del

2021

VISTO:

El Informe N° 001-2021-SGGTH-GAF-OIPAD/MDPP del 28 de mayo del 2021, y el Informe N° 002-2020-STOIPAD/MDPP de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 194º de la Constitución Política del Estado, en concordancia con el Artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, prescribe que la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, como Órgano de Gobierno Local cuenta con autonomía política, económica y administrativa, en los asuntos de su competencia;

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas, teniendo como finalidad lograr que dichas entidades alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, promoviendo el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, conforme a lo dispuesto en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entró en vigencia a los tres (3) meses de publicado el Régimen acotado con el fin que las entidades se adecúen internamente al procedimiento, precisando que aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057 se rigen por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa;

Que, en tal sentido quedó establecido que, a partir del 14 de septiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios se deberán instaurar de acuerdo al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, por otro lado, la Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece en su numeral 4.1., lo siguiente: *"La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento"*;

Que, el Anexo F de la Versión Actualizada de 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, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, establece la estructura del acto de sanción disciplinaria, señalando que deberá consignarse entre otros: 1) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2) La falta incurrida, 3) La sanción impuesta, 4) Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que puedan interponerse contra el acto de sanción, 5) El Plazo para Impugnar, 6) La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7) La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;



Que, con respecto a los **ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO** que nos ocupa, tenemos que:

Que, mediante el Informe N° 002-2020/AS/GGTH/MDPP de fecha 20 de enero del 2020, la Asistente Social informó a la Gerencia de Gestión del Talento Humano que el señor Iván Enrique Mendoza Beraun presentó a la Gerencia de Gestión del Talento Humano, descanso médico por 05 días del 04/12/2019 al 08/12/2019, suscrito por el Dr. Julio Loayza Caveró – Médico Cirujano con CMP 16418 RNE 8484, indicando como diagnóstico contusión en ambas piernas y golpe en cuádriceps, para lo cual adjuntó descanso médico, receta médica y boleta de venta de Farmahorro por la compra de medicamentos.

Que, mediante Oficio N° 171-2019-GGTH/MDPP, la Gerencia de Gestión del Talento Humano solicita al Centro Médico Gineco Obstétrico Mundo Salud, información sobre la veracidad de los documentos presentados por el señor Iván Enrique Mendoza Beraun.

Que en atención al oficio, el Centro Médico Gineco Obstétrico Mundo Salud remite la Carta S/N tramitado mediante Documento Simple N° S-61232-2019 a través del cual informó que: "(...)lamentablemente nos sorprende esta emisión médica a dicho paciente, dado que, revisando nuestros registros no encontramos información alguna del día que se detalla en su requerimiento, asimismo negamos que el doctor que se menciona trabaje para nosotros."

Asimismo, se informó que recibida la petición, observaron que el recibo y recetario pertenecen al Centro Médico Gineco Obstétrico Mundo Salud, pero que fueron extraídos del centro médico, tal como consta en la denuncia que adjunta al documento remitido.

Que, en atención a lo anterior, la Gerencia de Gestión del Talento Humano, mediante el Memorandum N° 345-2020-GGTH/MDPP de fecha 18 de febrero del 2020, remitió a Secretaría Técnica el Informe N° 002-2020/AS/GGTH/MDPP y sus adjuntos. Asimismo, remitió el Documento Simple N° S-61232-2019 mediante el cual el Consultorio Médico Gineco Obstétrico remite información respecto la veracidad de los documentos presentados por el señor Iván Enrique Mendoza Beraun.

Que, mediante el Informe N° 002-2020-STOIPAD/MDPP, emitido con fecha 19 de febrero del 2020 la secretaria técnica en cumplimiento de sus funciones emite el Informe de precalificación, y concluye que se debe iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario, al servidor civil: **IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN.**

Que, a través de la Resolución de la Gerencia de Gestión de Talento Humano N° 054-2020-GGTH/MDPP, de fecha 24 de febrero del 2020, en ejercicio de la facultad de Órgano Instructor, se dispuso **INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** al servidor civil **IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN**, trabajador sujeto al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, asignado a la Subgerencia de Transporte de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra.

Que, sobre el **inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario**, debemos señalar que, a través de la Resolución de Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 054-2020-GGTH/MDPP, de 24 de febrero del 2020, en ejercicio de su facultad de Órgano Instructor, se dispuso **APERTURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** al señor **IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN**;

Que, sobre **la observancia del derecho de defensa del administrado y el debido procedimiento**, debemos señalar que se ha observado el cumplimiento del Principio del Debido Procedimiento, de acuerdo a lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual el administrado ha gozado de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho;

Que, durante el desarrollo del presente procedimiento disciplinario, se ha garantizado el respeto al debido procedimiento administrativo, regulado en el Numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del Texto



Único Ordenado de la Ley N° 27444, principio según el cual los administrados gozan de los derechos y garantías inherentes al mismo, que comprende de modo enunciativo más no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; obtener una decisión motivada y fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten;

Que, en esa línea, el Numeral 2 del Artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, define el principio del **debido procedimiento** dentro de la potestad sancionadora de la administración y señala que no se pueden imponer sanciones sin que se haya tramitado el procedimiento respectivo, respetando las garantías del debido procedimiento. Los procedimientos que regulen el ejercicio de la potestad sancionadora deben establecer la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándolas a autoridades distintas;

Que, sobre **los descargos del servidor civil**, es preciso señalar que, en el Artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece lo siguiente: *"Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. (...)"*

Que, el 26 de febrero del 2020 se notificó al ex servidor civil la Resolución de la Gerencia de Gestión del Talento Humano N° 054-2020-GGTH/MDPP, mediante el cual se da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario que nos ocupa, otorgándole el plazo de 05 días hábiles a fin que formule sus descargos, contados a partir del día siguiente de la mencionada resolución;

Que, mediante el documento simple N° S- 04306-2020, del 28 de febrero del 2020, el ex servidor civil presentó sus descargos correspondientes dentro del plazo de Ley, en el cual indica "(...)" que se fue a atender al consultorio médico mediante un jalador y que al parecer él también fue estafado ya que no sabía que el jalador no trabajaba en dicho consultorio médico, pidiendo las disculpas del caso y solicitando se le siga permitiendo trabajar como Inspector de Transporte en otras Municipalidades"

Que, mediante Informe N° 001-2021-SGGTH-GAF-OIPAD/MDPP del 28 de mayo del 2021 la Gerencia de Gestión del Talento Humano remite a esta Gerencia el Informe Final del Órgano Instructor por responsabilidad de Iván Enrique Mendoza Beraun.

Que, mediante Carta N° 001-2021-GM-OSPAD/MDPP del 01 de junio del 2021 se notificó al ex servidor el Informe N° 001-2021-GGTH-OIPAD/MDPP, otorgándole el plazo el plazo de tres (3) días hábiles para presentar la solicitud de informe oral, contados a partir del día siguiente. Aunado a ello, el señor IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN no ha solicitado informe oral ante este órgano sancionador.

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;

Que, asimismo, corresponde verificar que el hecho descrito se subsume dentro de la norma que regula el mismo como conducta sancionable – conducta reprochable, por lo que corresponde hacer la subsunción del mismo, es decir de la conducta realizada por el ex servidor **IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN** coincide con lo descrito en lo regulado en el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tipificadas como "las demás que señale la ley" **faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo.**



Que, en el presente caso se advierte que el ex servidor civil, **IVAN ENRIQUE MENDOZA BERAUN**, presumiblemente ha transgredido 1) el **principio de probidad** contemplado en el numeral 2. del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética que establece que el servidor público debe actuar con: "Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona."; y 2) el principio de Veracidad estipulado en el numeral 5. del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética, según el cual, el servidor público: "(...) Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía; toda vez que presentó como sustento del descanso médico, documentación emitida por el centro médico obstétrico mundo salud, empresa que en comunicación a la Gerencia de Gestión de Talento Humano ha manifestado no haber emitido dicho documento en mención, por lo que sería falso.

Que, asimismo, el artículo 10° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética establece que: "*10.1 La transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción.*"

Que, las sanciones disciplinarias son una especie dentro del género sanciones administrativas que presentan determinadas singularidades, toda vez que, el incumplimiento de los deberes funcionales además de dar lugar a responsabilidad disciplinaria, también puede implicar responsabilidades civiles y/o penales, que de acuerdo al tercer párrafo al artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: "*La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia.*"

Que, estas responsabilidades penal y patrimonial son ajenas a la responsabilidad disciplinaria, no obstante existir conexiones entre ellas, ello en razón a que la Administración tiene la obligación de asegurar que sus órganos funcionen correctamente, para ello es necesario que sus agentes cumplan con los deberes funcionales y la violación de los mismos amerita la aplicación de medidas disciplinarias. En base a ello se señala que la Administración tiene de principio la potestad sancionadora disciplinaria. Consecuencia de ello es que la Administración tenga discrecionalidad en el ejercicio de los poderes disciplinarios;

Que, en base a este mandato los estatutos y demás instrumentos de gestión de los funcionarios de la Administración, así como las correspondientes leyes especiales han tipificado las transgresiones disciplinarias, así como las obligaciones a los que deben obedecer los servidores civiles en el cumplimiento de sus funciones;

Que, debe precisarse asimismo que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado al servidor civil, tiene por finalidad el ejercicio de la potestad punitiva del Estado, al advertir la comisión de la falta prevista en la Ley, que se 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. Asimismo cabe aclarar que, las responsabilidades civiles o penales a las que el accionar diera lugar, deben actuarse de acuerdo a la normativa de la materia, así la responsabilidad civil o penal por dicha negligencia deberán actuarse en las vías correspondientes, distintas a este Procedimiento Administrativo Disciplinario, toda vez que este tiene como fin sancionar la negligencia en el cumplimiento de las sanciones, así el perjuicio económico y otros que se hubiera causado a la Municipalidad deberán encausarse en las vías correspondientes;

Que, este despacho estando en la fase sancionadora y como órgano sancionador de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, advierte que "*una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título. b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada*





proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley."

Que, este órgano sancionador a efectos de lo dispuesto en el artículo 103º del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se verifica que, de acuerdo al análisis precedentemente realizado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria señalados en el Artículo 104º de dicha norma para los procesos, ni cualquier otra circunstancia que justifique o legitime las acciones y omisiones incurridas por el servidor civil;

Que, sobre la sanción aplicable, debemos considerar la Ley N° 30057, la misma que en su Artículo 88º establece que: "Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita. b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses. c) Destitución";

Que, sobre la proporcionalidad de la sanción, esta deberá aplicarse de acuerdo a ciertos factores determinados en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, y las autoridades también 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. Además, se debe evaluar la graduación de la sanción de acuerdo al Artículo 91º de la Ley del Servicio Civil;

Que, además, de acuerdo con el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) el grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas, debidamente. d) Las Circunstancias en las que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta, i) El beneficio ilícitamente obtenido de ser el caso;

Que, para el caso que nos ocupa, en la graduación de la sanción del señor Iván Enrique Mendoza Beraun, ex servidor de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra, sujeta al régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057, quien desempeñó el cargo de INSPECTOR MUNICIPAL DE TRANSPORTE, debemos considerar que: a) Sí se han afectado los intereses generales y los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; b) No se ha ocultado la falta así como tampoco se ha impedido su descubrimiento; c) El grado de jerarquía y especialidad, e) No se observa la concurrencia de más de una falta disciplinaria pasible de sanción; f) No se observa la participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; g) No se observa reincidencia en la comisión de la falta tipificada en el literal q) del Artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y literal j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014- PCM; h) No se observa continuidad en la comisión de la falta; i) Se advierte que el beneficio fue obtener un cargo superior dentro de la entidad;

Que, cabe indicar que, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91º de la Ley del Servicio Civil, conforme es de verse en el análisis precedentemente realizado, este Órgano sancionador, ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre los hechos y las faltas y ha señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;

Que, a la luz del artículo 87º inc. c) de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil establece que: el grado de jerarquía del servidor civil que comete la falta entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en la relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.



En el caso de autos se aprecia que, el señor Iván Enrique Mendoza desempeñó el cargo de Inspector Municipal de Transporte público por lo que la proporcionalidad de la sanción, deberá aplicarse de acuerdo a ciertos factores determinados en el artículo 87º de la Ley del Servicio Civil, y las autoridades también 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. Además, se debe evaluar la graduación de la sanción de acuerdo al Artículo 91º de la Ley del Servicio Civil, siendo que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, de acuerdo a lo expuesto en los puntos precedentes, este órgano sancionador determina que la sanción a ser impuesta al señor Iván Enrique Mendoza Beraun, es la **DESTITUCIÓN**, por haber cometido la falta disciplinaria establecida en el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tipificadas como "las demás que señale la ley"; al presuntamente haber transgredido los principios de probidad y veracidad contemplados en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética toda vez que presentó como sustento del descanso médico, documentación emitida por el centro médico obstétrico mundo salud, empresa que en comunicación a la Gerencia de Gestión de Talento Humano ha manifestado no haber emitido dicho documento en mención, por lo que sería falso.

Que, al respecto, debemos tomar en cuenta el Artículo 90º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil el cual señala que la destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el Jefe de Recursos Humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad;

Que, asimismo, el artículo 90º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece en su segundo párrafo que la sanción: "Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública."

Que, en esa misma línea, el artículo N° 17º, "De la fase sancionadora", de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aplicable de manera supletoria al presente procedimiento, señala en su inciso 17.3 que "La sanción se entiende oficializada cuando es comunicada al servidor o ex servidor civil, bajo los términos del artículo 93 del Reglamento y 89 y 90 de la LSC. (...)"

Que, respecto al plazo para impugnar de acuerdo al Artículo 117º 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(...)"

Que, asimismo, el 90º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala la autoridad que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal del Servicio Civil, el cual según el Artículo 119º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que se resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda."

Que, la DIRECTIVA N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR, establece que los administrados, cuando presenten un recurso de Apelación que sea de competencia del Tribunal del Servicio Civil, deberán acompañar el Formato N° 1 que forma parte de la referida directiva, a fin de asignar la correspondiente Casilla Electrónica, motivo por el cual se adjunta a la presente Resolución, para que en el caso de presentar recurso de apelación, el servidor civil remita el Formato N° 1 consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil y se pueda tramitar conforme a ley;



Por los fundamentos antes expuestos, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 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", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y en ejercicio de la atribución de Órgano Sancionador conferida en el literal b) del artículo 106 del Reglamento, y artículo 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCIÓN DE DESTITUCIÓN al señor **IVÁN ENRIQUE MENDOZA BERAUN**, EN SU CALIDAD DE INSPECTOR MUNICIPAL DE TRANSPORTE PÚBLICO por haber cometido la falta disciplinaria establecida en el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tipificadas como "las demás que señale la ley"; al haber transgredido los principios de probidad y veracidad contemplados en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de ética.

ARTÍCULO SEGUNDO.- PONER EN CONOCIMIENTO del servidor civil, la presente resolución, quien podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación, en un plazo previsto en Artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO.- PONER EN CONOCIMIENTO del servidor civil, que de presentar recurso de apelación a la presente resolución, deberá remitir el Formato N° 1 consignando los datos correspondientes al administrado y firmado por el mismo para efectos de remitirlo al Tribunal del Servicio Civil según lo dispuesto por la DIRECTIVA N° 001-2017-SERVIR/TSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil -SERVIR, y se pueda tramitar la asignación de la correspondiente Casilla Electrónica.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR la notificación de la presente resolución con las formalidades de ley.

Regístrese, Publíquese y Cúmplase.


Municipalidad Distrital de Puente Piedra
Abog. Alejandro E. de La Cruz Farfán
GERENTE MUNICIPAL

