

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 103-2023-GM-MDJLBYR

J.L. Bustamante y Rivero, 17 de agosto de 2023

VISTOS:

(i) Informe de Precalificación N° 051-2022-SETPAD/MDJLBYR, (ii) Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N° 048-2023-MDJLBYR, (iii) Carta N° 022-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR e (iv) Informe N° 566-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR (v) Carta N°024-2023-GM/MDJLBYR;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 194° de la Constitución Política del Perú de 1993 prescribe que las municipalidades provinciales y distritales son órganos de gobierno local que gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia; autonomía que según lo denotado por el artículo II del Título Preliminar de la Ley N°27972, Ley Orgánica de Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, administrativos y de administración, con sujeción al ordenamiento jurídico.

A) LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO



Que, con Informe N° 059-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 05 de abril del 2022, la Asistente Administrativo para Control de Personal, remitió el reporte de las inasistencias de trabajadores de la Gerencia de Servicios a la Ciudad, de los meses de enero y febrero de 2022, con Informe N°098-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 31 de mayo del 2022, la Asistente Administrativo para Control de Personal, remite reporte de las inasistencias de trabajadores de la Gerencia de Servicios a la Ciudad, de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo 2022

Que, mediante el Informe N° 0909-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGGRR.HH, de fecha 05 de septiembre del 2022 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 02 septiembre del 2022, expedido por la Asistente Administrativo para el Control de Personal, sobre las inasistencias reiteradas del servidor Nilton Alvaro Jara Quispe acumulando un total de 20 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS siendo las siguientes:

MES DE ENERO					
24/01/2022					
MES DE FEBRERO					
12/02/2022	14/02/2022	28/02/2022			
MES DE MARZO					
MES DE ABRIL					
04/04/2022	05/04/2022	16/04/2022	21/04/2022	25/04/2022	26/04/2022
MES DE MAYO					
09/05/2022	14/05/2022	16/05/2022	23/05/2022	30/05/2022	
MES DE JUNIO					
08/06/2022	20/06/2022		30/06/2022		

MES DE JULIO	
04/07/2022	18/07/2022

* Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR

Que, con Proveído N°083-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 28 de octubre del 2022, emitido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios; por el cual, solicitó información sobre el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe y con Informe N°1164-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 09 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remitió el Informe N°443-2022-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 08 de noviembre del 2022, mediante el cual la Asistente Administrativo para Legajos de Personal, informó el régimen laboral, fecha de inicio y cargo del servidor antes referido.

Que, con Proveído N°086-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 10 de noviembre del 2022, Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, solicitó información sobre el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe y con Informe N°1206-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 18 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remitió el Informe N°470-2022-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 17 de noviembre del 2022, de la Asistente Administrativo para Legajos de Personal, informando lo solicitado.

Que, mediante el Informe N°133-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 17 de noviembre del 2022, Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos informar si el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe, justificó las ausencias de los meses de ENERO A JULIO del 2022, presentadas en el reporte emitido en el Informe N°173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR.

Que, mediante Informe N°1228-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 24 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°236-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 23 de noviembre del 2022, dando respuesta a lo solicitado en el Informe N°133-2022-SETPAD/MDJLBYR de fecha 17 de noviembre del 2022, el cual señaló que el servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO, NO JUSTIFICÓ ninguna inasistencia presentada en el Informe N°173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR.

Que, con Informe de Precalificación N°051-2022-SETPAD/MDJLBYR Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en artículo 85° literal j) de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 que establece: *“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.”*

Que, con Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N°048-2023-MDJLBYR de fecha 30 de enero del 2023, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO al haber incurrido en presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal j) de la Ley del Servicio

Civil, Ley N° 30057 que establece: “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.”, otorgándole un plazo de cinco (05) días hábiles, a fin de que formule su descargo.

Que, con fecha 02 de agosto del 2023, se notificó válidamente al servidor Jara Quispe Nilton Álvaro el informe del órgano instructor N°566-2023-SGGRH-GA/MDJLYR de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos, como consta en el cargo de notificación Carta N°024-2023-GM/MDJLBYR, donde se le concede un plazo de tres (3) días hábiles desde el día de su notificación de la presente carta solicite informe oral a fin de ejercer su derecho de defensa de acuerdo a lo establecido en el Art 112° del reglamento de la ley N° 30057 ley del servicio civil; sin embargo, no solicito informe oral es así que; Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

B) IDENTIFICACION DE LA FALTA IMPUTADA, ASI COMO DE LA NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

B.1 IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA

De la revisión a la documentación, relacionada con las inasistencias injustificadas, se evidencia que el servidor Jara Quispe Nilton Alvaro, ha tenido **UN TOTAL ACUMULADO DE 20 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS** en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, siendo las siguientes:

MES DE ENERO						
24/01/2022						
MES DE FEBRERO						
12/02/2022		14/02/2022		28/02/2022		
MES DE MARZO						
MES DE ABRIL						
04/04/2022	05/04/2022	16/04/2022	21/04/2022	25/04/2022	26/04/2022	
MES DE MAYO						
09/05/2022		14/05/2022		16/05/2022	23/05/2022 30/05/2022	
MES DE JUNIO						
08/06/2022		20/06/2022		30/06/2022		
MES DE JULIO						
04/07/2022			18/07/2022			

Que, las faltas en los días descritos en el cuadro precedente, no han sido justificadas por el servidor Jara Quispe Nilton Alvaro, tampoco presentó documento idóneo que permita establecer que las ausencias, se dieron por una causa que lo justifique; en consecuencia, las ausencias injustificadas en el periodo de ciento ochenta (180) días calendarios llega a un total de veinte (20) días.

B.2 NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

En el presente caso, se acredita un TOTAL ACUMULADO DE 20 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA DIAS (180) CALENDARIO del servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO; por lo que, se estaría incurriendo en la falta tipificada en el artículo 85°- Faltas de carácter disciplinario de la Ley N°30057-Ley del Servicio Civil, en su literal j), que establece:

“Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según la gravedad. Pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.”

C) HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISION DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

Que, con Informe N° 059-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 05 de abril del 2022, la Asistente Administrativo para Control de Personal, remite reporte de las inasistencias de trabajadores de la Gerencia de Servicios a la Ciudad, de los meses de enero y febrero 2022, con Informe N°098-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 31 de mayo del 2022, la Asistente Administrativo para Control de Personal, remitió reporte de las inasistencias de trabajadores de la Gerencia de Servicios a la Ciudad, de los meses de enero, febrero, marzo, abril y mayo 2022

Que, mediante el Informe N° 0909-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGGRH.HH, de fecha 05 de septiembre del 2022 la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR de fecha 02 septiembre del 2022, expedido por la Asistente Administrativo para el Control de Personal, sobre las inasistencias reiteradas del servidor Nilton Alvaro Jara Quispe acumulando un total de 20 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS siendo las siguientes:

MES DE ENERO					
24/01/2022					
MES DE FEBRERO					
12/02/2022	14/02/2022		28/02/2022		
MES DE MARZO					
MES DE ABRIL					
04/04/2022	05/04/2022	16/04/2022	21/04/2022	25/04/2022	26/04/2022
MES DE MAYO					
09/05/2022	14/05/2022	16/05/2022	23/05/2022	30/05/2022	
MES DE JUNIO					
08/06/2022		20/06/2022		30/06/2022	
MES DE JULIO					
04/07/2022			18/07/2022		

* Informe N° 173-2022-SMRM-SGGRH-GA/MDJLBYR

Que, con Proveído N°083-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 28 de octubre del 2022, Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, solicitó información sobre el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe y con Informe N°1164-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 09 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remitió el Informe N°443-2022-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 08 de noviembre del 2022, de la Asistente Administrativo para Legajos de Personal, informando el régimen laboral, fecha de inicio y cargo del servidor.

Que, con Proveído N°086-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 10 de noviembre del 2022, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, solicitó información sobre el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe y con Informe N°1206-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 18 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos remitió el Informe N°470-2022-EMRV-SGGRH-GA/MDJLBYR, de fecha 17 de noviembre del 2022, de la Asistente Administrativo para Legajos de Personal, informando lo solicitado.

Que, mediante el Informe N°133-2022-SETPAD/MDJLBYR, de fecha 17 de noviembre del 2022, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos informar si el servidor Nilton Alvaro Jara Quispe, justificó las ausencias de los meses de ENERO A JULIO de 2022, presentadas en el reporte emitido en el Informe N°173-2022-SMRM-SGRR-GA/MDJLBYR.

Que, mediante Informe N°1228-2022-SGDGRH-GA-MDJLBYR, de fecha 24 de noviembre del 2022, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N°236-2022-SMRM-SGRRH-GA/MDJLBYR de fecha 23 de noviembre del 2022, dando respuesta a lo solicitado en el Informe N°133-2022-SETPAD/MDJLBYR de fecha 17 de noviembre del 2022, el cual señaló que el servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO, NO JUSTIFICÓ ninguna inasistencia reportada en el Informe N°173-2022-SMRM-SGRRH-GA/MDJLBYR.

D) PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Que, el Informe Técnico N° 00202-2020-SERVIR-GPGSC, de fecha 06 de febrero del 2022, en su numeral 2.10 señala: *"(...) debe precisarse que los periodos de treinta (30) días o de ciento ochenta (180) días no se computan en función a meses calendarios completos (enero, febrero, marzo, etc.), sino en función a días calendario, los cuales se contabilizan desde la fecha en que se incurrió por primera vez en inasistencia, siendo irrelevante el mes o los meses del año que comprendan dichos periodos"*.

Que, mediante Informe N° 0909-2022-MDJLBYR/A-GM-GA-SGRR.HH, de fecha 05 de septiembre del 2022; por el cual, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos comunicó a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios el Informe N° 173-2022-SMRM-SGRRH-GA/MDJLBYR de fecha 02 septiembre del 2022, de la Asistente Administrativo para el Control de Personal, sobre las inasistencias reiteradas del servidor Jara Quispe Nilton Alvaro, se evidencia que ha tenido **UN TOTAL ACUMULADO DE 20 AUSENCIAS INJUSTIFICADAS** en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, según el siguiente detalle:

MES DE ENERO							
24/01/2022							
MES DE FEBRERO							
12/02/2022		14/02/2022		28/02/2022			
MES DE MARZO							
MES DE ABRIL							
04/04/2022	05/04/2022	16/04/2022	21/04/2022	25/04/2022	26/04/2022		
MES DE MAYO							
09/05/2022		14/05/2022		16/05/2022	23/05/2022		30/05/2022
MES DE JUNIO							
08/06/2022		20/06/2022		30/06/2022			
MES DE JULIO							
04/07/2022			18/07/2022				

Que, con fecha 02 de febrero del 2023, se notificó válidamente al servidor Jara Quispe Nilton Alvaro la Resolución de la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos N°048-2023-MDJLBYR de fecha 30 de enero 2023, como consta del cargo de notificación Carta N°022-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR, otorgándole un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos; sin embargo, no presentó sus descargos conforme a su derecho; por lo que dicha situación imposibilita emitir un pronunciamiento al respecto.

Que, la falta de carácter disciplinario imputado al servidor Jara Quispe Nilton Alvaro, es por su inasistencias sin causa que la justifique para ausentarse del centro de trabajo, habiendo acumulado veinte (20) días de ausencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios, donde se advierte que las inasistencias denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, la falta en mención se ha configurado, ya que el servidor por su propia voluntad ha determinado ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna, que constituya una causa objetiva.

E) RECOMENDACIÓN DEL ARCHIVO O DE LA SANCION APLICABLE

Que, Conforme a lo señalado en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS Texto Único Ordenado de la ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, en su artículo 248°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa, que establece: *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales (...) 3. 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.”*

	CRITERIOS	
a)	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.	Se afectó el cumplimiento de metas de Entidad al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo como personal de limpieza pública,

		durante el periodo de ausencias. Al haberse ausentado veinte (20) días que le imputan, el servicio limpieza pública que está a cargo del servidor, no se prestó a la población del distrito de JLBYR.
b)	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No aplica
c)	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando 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.	No se aprecia.
d)	Las circunstancias en las que se comete la infracción	Los días en que genera las ausencias, se evidencia la intencionalidad del trabajador de no cumplir con su deber de asistir al centro de trabajo, quebrantando la buena fe que debe existir en cualquier relación laboral.
e)	La concurrencia de varias faltas	No se aprecia.
f)	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No aplica.
g)	La reincidencia en la comisión de la falta	No aplica.
h)	La continuidad en la comisión de la falta	Las ausencias injustificadas se han repetido durante el periodo de ciento ochenta (180) días calendarios configurando la comisión de la falta.
i)	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica.

Que, de lo expuesto en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil estableció: *“Los actos de la administración pública que impongan sanciones disciplinarias deben de estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificado la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente ley. 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 pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”.*

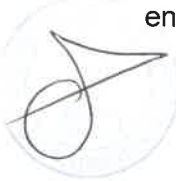
Que, de los antecedentes del servidor JARA QUISPE NILTON ALVARO, se tiene que con Resolución de la Sub Gerencia de Gestión de Recursos Humanos N°166-2022-MDJLBYR de fecha 12 de diciembre del 2022, se le impone una sanción por la comisión de la falta contemplada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, advirtiéndole que el servidor tiene una conducta reiterativa de cometer

la misma falta en periodos distintos, evidenciándose que no es la primera vez que se ausenta de forma injustificada del centro de trabajo.

Así también, Morón Urbina sostiene que si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa o cuantitativa debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción. El tribunal constitucional en la sentencia emitida en el expediente N°2192-2004-AA/TC sostuvo lo siguiente.

(...) en ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto el 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.

(...) esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas. Si no que además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata solo de contemplar los hechos en abstracto sino “en cada caso” y tomando en cuenta “los antecedentes del servidor”, por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos.

- 
- a. La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no solo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
 - b. La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no solo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues solo así un “hecho” resultara menos tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.
 - c. Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

Es así, que en la observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a : (i) la elección adecuada tanto a la falta disciplinaria, como son criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor y (iii) la elección de la sanción disciplinaria mas idónea.

Que, acogiendo a lo antes señalado es menester determinar la sanción a la falta cometida, por lo que se concluye que la sanción sería:

- Jara Quispe Nilton Alvaro – **SUSPENSION DE 365 DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES**

Por estas consideraciones y en uso de las facultades concedidas a esta instancia por la normativa de SERVIR y al Informe N° 566-2023-SGGRH-GA/MDJLBYR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCION POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DÍAS CALENDARIOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor **JARA QUISPE NILTON ALVARO**, por la comisión de falta disciplinaria prevista en el artículo 85° literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos que cumpla con realizar las acciones administrativas que competan para la inscripción en el Registro de Sanciones de Destitución y Despido – RNSDD, la presente suspensión del servidor **JARA QUISPE NILTON ALVARO**, conforme a sus atribuciones.

ARTÍCULO TERCERO.- DISPONER a la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos registrar en el legajo del servidor **JARA QUISPE NILTON ALVARO** la sanción impuesta de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios sin goce de remuneraciones, en cumplimiento al numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ARTÍCULO CUARTO.- ENCARGAR el cumplimiento de la presente Resolución a la Gerencia Municipal, Gerencia de Administración, Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos y otras áreas pertinentes.

ARTÍCULO QUINTO.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor **JARA QUISPE NILTON ALVARO**, domicilio real Asociación Jesús Nazareno Mz. F Lote 11 Distrito de Socabaya, Provincia y Departamento de Arequipa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO**


Abg. Renato Paredes Velazco
GERENTE MUNICIPAL

Cc: Archivo
Recurrente
Expediente
Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios
Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos
Subgerencia de Tecnologías de la Información y Comunicación
Código: 439035