



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL

N° 080 -2025- GM-MDCH

Characato, 06 de octubre 2025

VISTO:

El Informe N°021-2025-PAD-MDCH, de fecha 30 de septiembre del 2025, presentado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador, aplicable a los servidores públicos y ex servidores;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las Reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, tales como las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores, bajo regímenes regulados por los Decretos Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, la citada Directiva fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 1) precisando que se entiende por ex servidor; 2) variación de las sanciones durante el procedimiento administrativo; 3) reintegro a la administración pública previo a la oficialización de la sanción; 4) oportunidad para la realización del informe oral; 5) reglas aplicables a otras formas de contratación y 6) inscripción en el RNSDD; con el objeto de consolidar; y reducir la incertidumbre jurídica del régimen disciplinario aplicable a las entidades y servidores civiles;

Que, el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria en la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes y depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad o de la que haga de sus veces;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, corresponde detallar cada uno de los requisitos para el inicio del PAD;

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL PROCESADO - PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

N°	Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
1°	Rafael Manuel Rondón Andrade	GERENTE DE SERVICIOS PÚBLICOS.	D.L N° 1057 CAS

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Hechos materia de investigación





Municipalidad Distrital de Characato

2.1 Con Carta N° 001-2025-GGGR dirigido a Alcaldía la denunciante (COD: 001-2025)¹ en calidad de servidora y asistente administrativo de la Seguridad Ciudadana de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Characato, bajo el régimen laboral N° 1057 – CAS indeterminado, expone que:

- a. “Que, habiendo tenido con usted una reunión con respecto al mal trato y hostigamiento del cual fu víctima por parte del Ing. Rafael Manuel Rondón Andrade Gerente de Servicios Públicos, me hace llegar el Informe N° 424-2025-GSP-MDCH, donde indica que ya no quiere mi continuidad funcional lo cual está considerado como maltrato psicológico; la Unidad de Recursos Humanos me notifica con Memorandum N° 0096-2025-MDCH/GM-UJRRHH en el que se me indica que debo hacer entrega de mi cargo el cual NO ME CORRESPONDE primero porque cuando me enviaron a esta oficina la encargada de ese entonces era la Sra. Brenda Lirio Oviedo Torres la misma que no hizo la respectiva entrega de cargo y de ese hecho tiene pleno conocimiento el Ing. Rondón, en la entrega de cargo estuvo la Asistente Administrativa de Servicios Públicos Sra. Vanessa Carolina Guillen Diaz y la encargada de Recursos Humanos Sra. Aleida Jamileth Torreblanca Pinto. Y hasta la fecha no esta lista el acta de entrega; este acontecimiento lo considero excesivo y de hostigamiento laboral debido a que a algunas servidoras no se les exige que cumplan con la respectiva entrega de cargo como debe ser para todos sin excepción.
- b. Asumo que este hostigamiento se debe a que no le permití que se propasara en reiteradas ocasiones me agarro las manos e indicarme que vayamos a un hotel a lo cual le respondí que me respete y que no confunda la amistad con acoso sexual y respondía cual es el problema que eso no se gasta y que solo era un rato, como vera estas frases intimidación y resultan ofensivas, supongo que como no accedí a sus insinuaciones y no le entregue los bienes que me solicitaba que corresponde a Seguridad Ciudadana y ante mi negativa me indico que él es que firma por tanto el distribuiría los enseres como le parezca todo ello gritando como costumbre tiene levantar la voz sin tener en consideración quien esta delante de él y dar órdenes indicando que el es el Gerente (...)”.

Lo resaltado es agregado

- 2.2 Mediante Proveído N° 00581-2025-AL/MDCH se remite la carta citada en los acápites presentes a la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato.
- 2.3 Mediante Proveído N° 394-2025-MDCH/GM-URRHH la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de secretaria técnica PAD los actuados para que se brinde el trámite correspondiente.
- 2.4 Mediante Carta N° 009-2025-PAD/MDCH se solicitó a la servidora (COD: 001-2025) realizo su declaración testimonial respecto a los hechos denunciados por la antes citada.
- 2.5 A través de la Acta de Declaración Testimonial (Exp. 0029-2025-PAD-MDCH) de fecha 22 de septiembre del año 2025, la accionante (COD: 001-2025) realizo su manifestación respecto a los hechos relacionados al presunto acto de hostigamiento sexual.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- Carta N° 001-2025-GGGR .
- Proveído N° 00581-2025-AL/MDCH
- Proveído N° 394-2025-MDCH/GM-URRHH.
- Carta N° 009-2025-PAD/MDCH.
- Acta de Declaración Testimonial (Exp. 0029-2025-PAD-MDCH).
- Informe Escalafonario N°018-2025-MDCH/GM-URRHH

¹ RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 144-2019-SERVIR-PE

Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas

7.2. Aspectos Generales del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual

La ORH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- (...) **Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.**





Municipalidad Distrital de Characato

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA Y DESCRIPCION DE LOS HECHOS

- 3.1. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado a Rafael Manuel Rondón Andrade como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria;
- 3.2. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Characato, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal K) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

Ley Nro. 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.”

Comentarios:

Al respecto resulta importante señalar que la materialización de dicha falta presuntamente se habría incurrido por parte del servidor, en la medida que los hechos descritos en la denuncia se hubieran aparentemente perpetrado generando afectación en la agraviada (COD: 001-2025).

- 3.3. Aunado a lo anterior es imperioso referirnos también a lo regulado en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que regula

(...)

Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

(...)

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Comentarios:

La referida norma se enmarca en un ámbito de carácter restrictivo, por lo que la misma se ve vulnerada por parte del servidor en la medida que precisamente el servidor habría presuntamente realizado dichas acciones proscritas por la norma en perjuicio de la persona agraviada (COD: 001-2025). Tal y como se aprecia en la descripción de la propia denuncia.

Descripción de los hechos que generaron la imputación

- 3.4. **“Asumo que este hostigamiento se debe a que no le permití que se propasara en reiteradas ocasiones me agarro las manos e indicarme que vayamos a un hotel a lo cual le respondí que me respete y que no confunda la amistad con acoso sexual y respondía cual es el problema que eso no se gasta y que solo era un rato, como vera estas frases intimidad y resultan ofensivas, supongo que como no accedí a sus insinuaciones y no le entregue los bienes que me solicitaba que corresponde a Seguridad Ciudadana y ante mi negativa me indico que el es que firma**





Municipalidad Distrital de Characato

por tanto el distribuiría los enseres como le parezca todo ello gritando como costumbre tiene levantar la voz sin tener en consideración quien esta delante de él y dar órdenes indicando que él es el Gerente (...)"

Que de lo anterior y tras verificar la descripción del hecho generador de responsabilidad de la falta que se imputa y de la norma jurídicamente vulnerada atribuidos en contra del servidor investigado, se puede observar que el punto neurálgico y el sentido de tales extremos convergen uniformemente; razón por la que la subsunción del hecho generador de responsabilidad en la infracción imputada permiten identificar la tipicidad correcta quedando demostrado la afectación de la legalidad en la norma jurídica vulnerada, resultando tales extremos acordes.

- 3.5. El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que "El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)".



IV. ANÁLISIS SOBRE EL HOSTIGAMIENTO Y ACOSO SEXUAL:

- 4.1. Respecto al caso en concreto se puede evidenciar la Acta de Declaración Testimonial de fecha 22 de septiembre del año 2025 donde la denunciante refiere en el siguiente extremo lo siguiente:

5. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: QUE NARRE LOS HECHOS SUSCITADOS.

ACOSO.

Hago de conocimiento que el señor siempre trataba de agárrame las manos y me reiterado en varias ocasiones en la oficina de seguridad ciudadana y la gerencia de servicios publicos que vayamos a un hotel, que eso no se gasta, que nadie se va enterar, a lo cual yo respondí que era una falta de respeto y exceso de confianza por su parte., así mismo siempre a tratado de insinuarse en doble sentido en referencia a las mujeres, hechos que desde que laboro en la gerencia resulta de manera intimidante y ofensivas.

6. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: SI TIENE ALGO QUE AGREGAR, QUITAR O ENMENDAR A LO MANIFESTADO:

El señor siempre se ha expresado muy mal de las mujeres, siempre hablando en doble sentido frases que incomodan a las mujeres, por lo cual solicito que se actúe y se haga valer nuestros derechos como mujer y se respete la integridad no solo mía si no de todas las mujeres de la municipalidad

- 4.2. Que, de los hechos materia de análisis, se aprecia que el servidor disciplinado habría presuntamente, realizado actos de naturaleza sexual al haber accionado en la forma descrita en el numeral 3.4 (hecho generador de responsabilidad) como lo detallado en el párrafo precedente lo que se configuraría como hostigamiento sexual bajo la manifestación de "insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales" según lo establecido en el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, por lo que el investigado sería pasible de responsabilidad administrativa disciplinaria.
- 4.3. Que, es preciso señalar que el artículo 4° de la Ley N° 27942, conceptualiza al hostigamiento sexual como una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole; agregando que en estos casos no es necesario acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta.
- 4.4. Que de igual modo, resulta pertinente señalar que para la configuración del acto de hostigamiento sexual no es necesario que la conducta sea reiterada, tal como se desprende de la definiciones antes citadas y de



Municipalidad Distrital de Characato

lo precisado en el penúltimo párrafo del artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942 (vigente cuando ocurrieron los hechos), que señalaba: “La reiterancia no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia”.

- 4.5. Que, el TUO de la Ley N° 30364 - Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2020- MIMP, indica en su literal b) del artículo 5° que, se entiende como violencia contra las mujeres, (...) “el acoso sexual en el lugar de trabajo”. De igual modo, el Reglamento de la Ley aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, en los literales c) y d) de su artículo 3 define lo siguiente:

c) **Hostigado/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual.

d) **Hostigador/a:** Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual.

- 4.6. En el caso en concreto vemos que el investigado, habría presuntamente realizado insinuaciones sexuales y proposiciones sexuales en contra de la denunciante (COD 001-2025) actos que se enmarcan concretamente a la regulado en norma, por lo que esta Oficina de Secretaria Técnica PAD, recomienda que se inició a un procedimiento administrativo disciplinario.

V. POSIBLE SANCIÓN

- 5.1. De acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del punto 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/CPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuando se concluya la investigación, el Secretario Técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil.
- 5.2. Que de acuerdo a lo establecido en el artículo 87°, de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, en ese sentido, conforme a la revisión de los actuados y su análisis, la sanción a título de propuesta a imponerse sería la **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE 180 DIAS CALENDARIO**, la cual será determinada por la instancia respectiva.
- 5.3. Que, para recomendar la sanción se ha tenido en cuenta que en el presente caso concurre las condiciones establecidas en el literal a) del Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a siguiente:

a) Circunstancias en que se comete la infracción:

Que concurrente con el inciso d) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.

- 5.4. En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor investigado se ha basado en la presunta comisión de actos de hostigamiento sexual referidos a **“insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales”** los mismos que se encuentran tipificados en el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual.





Municipalidad Distrital de Characato

De la Graduación de la Sanción:

- 5.5. Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad², el cual hace referencia a que, al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agravantes de este principio: *la infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.*³

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes del servidor como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, no se ha advertido que el investigado haya tenido deméritos ni sanciones administrativas disciplinarias.

Sobre ello, se valora los antecedentes del servidor para la graduación de la sanción, debiendo tenerse presente además las circunstancias agravantes descritas en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y lo descrito en el punto IV del presente informe, respecto al mayor reproche de responsabilidad.

Aunado a mencionado, se debe tener en cuenta el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar respecto a:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.

En el presente caso respecto a la intencionalidad de la conducta del infractor, debemos tener en cuenta que el servidor investigado realizó las conductas infractoras con conocimiento y voluntad, por ende, habría actuado con dolo que, al ser un profesional con conocimiento y experiencia en el sector público, conoce las obligaciones éticas, morales que todo servidor debe poseer, máxime si son de carácter sexual.

VI. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de la imputación realizada este despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la ley 30057, Ley del Servicio civil y su reglamento respectivamente.

²TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

“Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada 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: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción;

c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) 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. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.”

³MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. TOMO II, Lima, 2019, p. 963





Municipalidad Distrital de Characato

VII. SOBRE LOS DESCARGOS

Que, conforme al artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante LA GERENCIA MUNICIPAL de la Municipalidad Distrital de Characato, en calidad de órgano instructor dentro del plazo de 5 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. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

VIII. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESUNTO INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Que, conforme al inciso 96.1 del artículo 96 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el presunto infractor tiene derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por su abogado y acceder a su expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la constitución y demás leyes le reconocen y obligan.

IX. DECISIÓN DE INICIO DE PAD

De conformidad con lo dispuesto por el art. 90 de la Ley N° 30057, así como del art. 93 numeral 93.1, literal a) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante D.S Nro. 040-2014-PCM, en mi calidad de órgano instructor inmerso en el presente procedimiento, tengo competencia para emitir la resolución declarando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo esta resolución inimpugnable de conformidad con el art. 107 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057

Estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, este Órgano Instructor:

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) contra del servidor RAFAEL MANUEL RONDÓN ANDRADE, en su cargo como Gerente de Servicios Públicos, por la presunta infracción del literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, a quien le correspondería la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE 180 DÍAS CALENDARIOS

Artículo 2°.- Otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación del presente acto resolutorio al servidor RAFAEL MANUEL RONDÓN ANDRADE, para presentar su descargo que estime conveniente.

Artículo 3°.- ACOMPAÑAR, a la presente, copia de los medios de prueba que han dado mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario detallados, sin perjuicio de ello y en caso lo requiera, la parta interesada podrá acceder al expediente original el mismo que se encuentra en custodia de la Secretaría Técnica previa coordinación.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO

Abg. Omar Lopez Cusi
GERENTE MUNICIPAL