Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0012-2025-MDCH/U.RR.HH.

Characato,01 de Octubre del 2025

VISTO:

El Informe de Precalificación N°020-STPAD-MDCH, de fecha 26 de Setiembre del 2025, presentado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato.

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) reingreso 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	Jorge Alfredo Vilca Aguilar	Técnico Administrativo de Gerencia y responsable de agua potable de la Gerencia de Servicios Públicos	D.L N° 1057 - CAS

Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0012-2025-MDCH/U.RR.HH.

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

Hechos materia de investigación

2.1 Con Resolución de Alcaldía N° 421-2022-MDCH, de fecha 24 de noviembre del año 2022, mediante la cual se autoriza firmar la adenda del contrato de trabajo a plazo indeterminado sujeto al régimen CAS D.L. N°1027, a favor de Jorge Alfredo Vilca Aguilar.

2.2 Con registro N° 009, de fecha 04 de enero de 2023, el Sr. Vilca Aguilar Jorge Alfredo solicita licencia sin goce de haberes por el plazo de 03 meses debido a que en las elecciones municipales y regionales ha sido electo como regidor el período de 2023-2026.

2.3 Con Resolución de Gerencia Municipal N°017-2023-MDCH-GM, de fecha 13 de enero de 2023, se concede licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares a favor del servidor Sr. Vlica Aguilar Jorge Alfredo, por el lapso de 90 días calendario, la misma que se hará efectiva a partir del 01 de enero de 2023 hasta el 31 de marzo de 2023.

2.4 Con Memorando Circular N° 013-2024-MDCH/A-GM-UJRRHH, de fecha 17 de abril de 2024, la unidad de Recursos Humanos solicita a Gerencia Municipal, secretaria general y Gerencia de Servicios Públicos informar sobre la desvinculación laboral del Sr. Vlica Aguilar Jorge Alfredo, precisando que se hizo la búsqueda en el legajo personal y acervo documentario de este despacho y no se encontró información al respecto.

2.5 Con Informe N° 264-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 04 de julio del 2024 emitido por la oficina de Recursos Humanos se indica que de la revisión del legajo del Sr. Vilca Aguilar Jorge Alfredo, no obra documento de cese teniendo en cuenta que el recurrente después de la licencia sin goce de haber (por 90 días del 01 de enero hasta el 31 de marzo del 2023) no se presento a laborar, ni presento documentación sobre culminación de contrato o alguna otra licencia.

2.6 Aunado a lo anterior y mediante Informe N° 00572-2025-MDCH/GM-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos menciona que en el año 2023 el disciplinado no registra marcación alguna.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- Resolución de Alcaldía N° 421-2022-MDCH.
- Con registro N° 009, de fecha 04 de enero de 2023, el Sr. Vilca Aguilar Jorge Alfredo solicita licencia sin goce de haberes por el plazo de 03 meses.
- Resolución de Gerencia Municipal N°017-2023-MDCH-GM, de fecha 13 de enero de 2023.
- Informe N° 264-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 04 de julio del 2024.
- Memorando Circular N° 013-2024-MDCH/A-GM-UJRRHH, de fecha 17 de abril de 2024.
- Memorandum N° 003-2022-GSP-MDCH de fecha 10 de febrero del año 2022.
- Informe N° 00190-20204-GSP-MDCH de fecha 18 de abril del año 2024.
- Informe N° 460-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 28 de noviembre del año 2024.
- Informe N° 00572-2025-MDCH/GM-URRHH de fecha 02 de septiembre del año 2025.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

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 Jorge

Alfredo Vilca Aguilar 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 J) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

> *"(...) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos** o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."*

IV. FUNDAMENTOS DE LA RECOMENDACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

4.1 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.)"*.

4.2 Resulta relevante señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS:
"(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.(...)"

Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores y/o normativa general aplicable al caso.

4.3 En lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: "(...) los derechos fundamentales que componen el debido

proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)" y fundamento 48 que: "*(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer*".

4.4 Ahora bien, respecto a la falta imputada (ausencia injustificada) la norma ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, estos son: (***i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos***; (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y, (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

4.5 Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

4.6 Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "*se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo*".

4.7 Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión "*requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura*".

4.8 En ese contexto, los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar. [1]

4.9 En el caso en concreto vemos que el investigado Jorge Alfredo Vilca Flores, no se habría presentado a trabajar tras el término de la licencia sin goce de haber otorgada por esta entidad a través de la Resolución de Gerencia Municipal N°017-2023-MDCH-GM, misma que disponía como término de la licencia citada el 31 de marzo del año 2023, dicho argumento fue detallado por la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato a través del Informe N° 264-2024-MDCH/A-GM-URRHH que refiere en sus conclusiones lo siguiente:

[1] *Fundamentos 24, 25, 27, 28, 29 RESOLUCIÓN Nº 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala*

"(...) teniendo en cuenta que el servidor después de la licencia sin goce de haber, no se presentó a laborar, ni presento documentación sobre la culminación de contrato o alguna otra licencia" Lo resaltado es nuestro.

Aunado a lo anterior y a través del Informe N° 0572-2025-MDCH/GM-URRHH emitido por la Unidad de Recursos Humanos refiere que no se registra en el año 2023 ninguna marcación del señor Vilca Aguilar Jorge Alfredo, coligiendo con ello que el investigado no se apersono a laborar después de concluido su licencia sin goce de haber.
En ese talante es imperioso mencionar que el disciplinado tenía pleno conocimiento del término de su licencia sin goce de haber y pese a ello no se apersono a la Institución a laborar, tampoco presento algún documento que justifique sus inasistencias o algún pedido de renuncia, por ende desde el 01 abril del año 2023 a la actualidad existiría claramente una ausencia injustificada por parte del Sr. Jorge Alfredo Vilca Flores.

4.10 De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es cuando el servidor no se presenta a trabajar, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar, por tanto presuntamente incurriría en la falta grave estipulada en **inciso j) Artículo 85° de la Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil, que indica como falta de carácter disciplinario: *"Las ausencias injustificadas por **más de tres (3) días consecutivos** o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."*

TIPOLOGÍA DE LAS INFRACCIONES EN EL MARCO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO PREVISTO EN LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

4.11 Sobre el particular, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 001971-2022-SERVIR-GPGSC, el cual recomendamos revisar para mejor detalle, y en el cual se indicó lo siguiente:

> *2.4 Al respecto, es preciso indicar que la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC) ni su reglamento han previsto una clasificación el tipo de infracción o faltas de carácter disciplinario; sin perjuicio de ello, a modo de referencia, podemos señalar que, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), se aborda la tipología de infracciones a partir del inicio del cómputo del plazo de prescripción para determinar la existencia de infracciones administrativas, así se hace referencia a lo siguiente:*
> *(i) Si se trata de infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.*
> *(ii) Si se trata de infracciones continuadas, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.*
> *(iii) **Si se trata de infracciones permanentes, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó.***
>
> *2.5. (...) para las infracciones permanentes está determinada por la duración de los efectos de la conducta inicial que dio lugar a la infracción. De esta manera, hasta que no se realice una conducta contraria por parte del autor de la infracción que ponga fin a la situación ilícita, el plazo de prescripción no comenzará a contarse (...)[2]"*

[2] *MORON URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley de Procedimiento Administrativo General, Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444", Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, junio 2019, p. 486.*

4.12. Complementando lo señalado en el informe técnico glosado en el numeral anterior, es oportuno puntualizar que, con relación a las "infracciones permanentes", en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1272 (norma que modifica algunos artículos de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General), el académico Baca Oneto también se ha referido al respecto, señalando que "son aquellas infracciones en donde el administrado se mantiene en una situación infractora, cuyo mantenimiento le es imputable (...) no son los efectos jurídicos de la conducta infractora los que persisten, sino la conducta misma". Por los argumentos antes descritos el presente caso estaría inmerso dentro de las infracciones permanentes.

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, concordante con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil.

5.2 En este sentido la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato, recomienda para el servidor Jorge Alfredo Vilca Aguilar una sanción a título de propuesta que sería la **DESTITUCIÓN**, 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.

En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor investigado se ha basado en las ausencias injustificadas desde el primero de abril del año 2023 a la fecha, pudiendo advertir que tenía pleno conocimiento del momento en el cual se cumplía el término de su licencia sin goce de remuneraciones tal y como lo disponía la Resolución de Gerencia Municipal N° 017-2023-MDCH-GM, por ende su actuar tendría un efecto pasible de investigación y reproche disciplinario.

5.5 Que, siguiendo el criterio de la Graduación de la Sanción, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad3, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la

[3]**TUO 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:
(...)

autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes 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 ilegitimo 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.*[4].

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 al ausentarse de manera injustificada a su centro de labores.

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.

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 UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS 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

---

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."

[4]MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.

Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0012-2025-MDCH/U.RR.HH.

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 PRIMERO. – DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) contra de Jorge Alfredo Vilca Aguilar, por la presunta infracción del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, a quien le correspondería la **SANCION DE DESTITUCIÓN.**

ARTÍCULO SEGUNDO. - Otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación del presente acto resolutivo a la servidora Jorge Alfredo Vilca Aguilar, para presentar su descargo que estime conveniente.

ARTÍCULO TERCERO. - ACOMPAÑAR, a la presente, copia del Informe de Precalificación y de los medios de prueba que han dado mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario detallados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO

Lic. Aleida J. Torreblanca Pinto
(e) UNIDAD RECURSOS HUMANOS