Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0016-2025-MDCH/U.RR.HH.

Characato,18 de noviembre del 2025

VISTO:

El Informe de Precalificación 031-STPAD-MDCH, de fecha 14 de noviembre 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	José Eustaquio Ponce Pucara	Guardián de Cementerio	D.L N° 1057 - CAS

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0016-2025-MDCH/U.RR.HH.

Hechos materia de investigación

2.1 Que, mediante Acta de Constatación de fecha 18 de noviembre de 2024, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, se constituyó al Cementerio Municipal a horas 12 del medio día, encontrando al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara, quien cumple funciones de Guardián en el Cementerio Municipal, desempeñando sus labores en presunto estado etílico (aliento alcohol, camina tambaleándose).

2.2 Que, a las 14:00 horas del mismo día con presencia del efectivo policial PNP, Edwin Cuevas Borda SA 31710806, se le pregunto al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara si había consumido alcohol, a lo que el servidor respondió que SI, Así mismo se le pregunto si iría a pasar la prueba de dosaje etílico, a lo que el servidor respondió que NO.

2.3 Que, mediante copia certificada N°30990763 de fecha 20 de noviembre de 2024 emitida por la Comisaria PNP de Characato, la que se suscribe según detalle:

(...) se adjunta la Acta de apoyo Policial en razón que el Sr. José Eustaquio Ponce Pucara - Guardián del Cementerio Municipal, se encuentra trabajando desde su hora de ingreso a las 07:45 am y que al momento de hacer su ingreso, a su centro de trabajo se encontraba con visible estado de ebriedad (aliento alcohólico), hecho constatado por la Sra. Mayra Bejarano Llerena - jefe de la Unidad de Recursos Humanos y en presencia del personal PNP de apoyo le pregunto al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara si había consumido alcohol, a lo que el servidor respondió que SI. Así mismo se le pregunto si iría a pasar la prueba de dosaje etílico, a lo que el servidor respondió que NO.

2.4 Mediante Informe N° 450-2024-MDCH/A-GM/URRHH se procedió a remitir los actuados a la Oficina de Secretaria Técnica PAD

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- Informe N° 450-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 21 de noviembre del año 2024.
- Copia de la Denuncia Policial realizada el 18 de noviembre del año 2024.
- Copia de la Acta de Constatación de fecha 18 de noviembre del año 2024.
- Informe Escalafonario N°023-2025-MDCH/GM-URRHH del servidor.

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 José Eustaquio Ponce Pucara 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 G) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

*"(...) **La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez** o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes*

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".*

Ahora bien, respecto a la falta imputada (La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez), se comprende cuando un servidor o trabajador concurre a laborar cuando se ha consumido alguna sustancia; naturalmente, porque afectan la psiquis, el comportamiento de la persona que lo consume y, sobre todo, atenta contra los valores que impone el servicio público.

4.5. Que, respecto al estado de embriaguez, es de precisar que la Real Academia Española ha definido el término embriaguez como toda perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas. Asimismo, Antonio Vodanovic asegura que la embriaguez es *"el conjunto de alteraciones tóxicas con perturbaciones fundamentalmente neuropsíquicas que se producen en el organismos como consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas"*[1]. Por su lado, Villalobos precisa que este constituye "un estado psíquico caracterizado por una turbación o alteración pasajera de las potencias a causa del exceso con que se ha ingerido una bebida alcohólica"[2].

4.6. En ese talante, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala refiere en sus apartados N° 24, 25 y 26 lo siguiente:

24. "Cabe agregar que no es la primera vez que nuestro ordenamiento jurídico considera esta acción como una falta. El literal e) del artículo 25° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, en adelante LPCL, establece como una falta grave causal de despido en el régimen laboral de la actividad privada, el concurrir a laborar en estado de embriaguez. En ese mismo apartado, para la comprobación de la falta, se consideró que la autoridad policial debía prestar su ayuda para verificar el estado de ebriedad del trabajador, ***siendo el caso que la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se consideraría como reconocimiento de dicho estado, lo que debe constar en el atestado policial.*** *" Lo resaltado es nuestro*

25. Así, si bien la Ley N° 30057 no ha desarrollado una hipótesis normativa como la descrita en el párrafo precedente, esta Sala estima que la forma de probar la concurrencia en estado de embriaguez puede acreditarse de manera similar, o cuando menos a través de cualquier otro medio de prueba que resulte idóneo para acreditar la ebriedad de un trabajador.

26. Esto implica, además, que no en todos los casos es necesario acreditar la comisión de la falta descrita con un examen toxicológico, pues la hipótesis normativa del literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057 no cierra la posibilidad de que se acredite el estado del servidor con otro medio probatorio en tanto sea idóneo, y ello porque el estado de embriaguez puede ser evidente según las máximas de la experiencia, permitiendo el empleo de otras pruebas para determinar su concurrencia."

4.7. Ahora bien, de lo expuesto en los párrafos precedentes se puede advertir claramente que el servidor se habría encontrado en un estado de embriaguez, dado que de la constatación policial adjunta al expediente se evidencia lo siguiente:

"(...)QUE EL JEFE DE ADMINSITRACION FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO, DNI° 29571912, DOMICILIADO URB. JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN MZ-5 LOTE-18. JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO QUIEN SOLICITA UN APOYO POLICIAL EN RAZÓN

[1] VODANOVIC, Antonio. Derecho y jurisprudencia del tránsito y de los vehículos motorizados. Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, 1994, p. 6.
[2] VILLALOBOS RÍOS, Sergio, y otros. El delito de manejar en estado de ebriedad. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000, p. 48.

Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
N° 0016-2025-MDCH/U.RR.HH.

QUE EL SR. EUSTAQUIO PONCE PUCARA (54). AREQUIPA, CASADO, SEGUNDARIA COMPLETA, GUARDIÁN DEL CEMENTERIO CHARACATO CON DNI° 29695724, JUVENTUD CHARACATO MZ-E-LOTE04 SE ENCUENTRA TRABAJANDO DESDE SU HORARIO DE INGRESO A LAS 07:45 Y QUE AL MOMENTO DE HACER SU INGRESO A SU CENTRO DE TRABAJO LA SRTA. MAYRA ROCIO BEJARANO LLERENA (38) CON DNI° 43438581 ***LE COSTATA QUE SE ENCONTRABA CON VISIBLE ESTADO DE EBRIEDAD (ALIENTO ALCOHÓLICO) HECHO CONSTATADO A HORAS 12:00 EN EL LUGAR LA SEÑORITA MAYRA ROCIO JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y EN PRESENCIA DEL PERSONAL PNP DE APOYO LE PREGUNTO AL SR. EUSTAQUIO SI HABÍA CONSUMIDO BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y ESTE RESPONDIÓ QUE SI****, ASI MISMO LE PREGUNTO SI QUERÍA PASAR EL EXAMEN DE DOSAJE ETÍLICO Y RESPONDIÓ QUE NO MOTIVO POR EL CUAL FUE TRASLADADO A LA MUNICIPALIDAD DE CHARACATO SIENDO LAS 14:10 HORAS DEL DIA DE LA FECHA SE DA POR CULMINADA (...) "*

Que, de lo anterior se puede evidenciar claramente que el servidor investigado se habría encontrado en visible estado de ebriedad y que este mismo acepta haber injerido alcohol, así mismo el disciplinado se negó a realizar el dosaje etílico solicitado, coligiendo con ello que se estaría configurando el supuesto contemplado en el inciso G) de la Ley 30057- Ley del Servicio Civil, es decir el de concurrir en estado de embriaguez, máxime que al negarse a hacerse el dosaje, estaría con ello reconociendo dicho estado.

4.8. Por expuesto hasta este extremo y del análisis realizado a los actuados comprendidos en el presente expediente PAD, esta oficina considera se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor José Eustaquio Ponce Pucara, pues conforme a los medios probatorios recabados, se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta estipulada en el literal G) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 **DESTITUCIÓN** conforme lo dispone el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *"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 pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".*

Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 0016-2025-MDCH/U.RR.HH.

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.

5.5 En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor investigado se ha basado en la comisión de concurrir al trabajo en estado de embriaguez, pese a que el servidor conocía que dicho se encuentra prohibido, por ende su actuar tendría un efecto pasible de investigación y reproche disciplinario.

De la Graduación de la Sanción:

5.6 Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad[3], el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la 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].

---

[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:
(...)
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.

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 concurrir al centro de labores en estado etílico, dado que el investigado tenía pleno conocimiento de que dicho acto se encuentra prohibido.

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 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:

ARTICULO 1°. – DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD) contra de José Eustaquio Ponce Pucara, por la presunta infracción del literal G) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, a quien le correspondería la **SANCION DE DESTITUCIÓN.**

ARTÍCULO 2°.- Otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación del presente acto resolutivo al servidor José Eustaquio Ponce Pucara, para presentar su descargo que estime conveniente.

ARTÍCULO 3°.- 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

000149

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO

Siendo las _____: _____ _____ del día 18 / 11 / 2025, me constituí en el domicilio del notificado, con el propósito de notificar el (los) documentos(s) que se indica en el punto 1. de la presente constancia de notificación.

1. DATOS GENERALES DE LA NOTIFICACIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL NOTIFICADO: JOSE EUSTOQUIO PONCE PUMA

DOC. IDENTIDAD:	DNI ☐	C.E. ☐	RUC ☐	Número:											

DOMICILIO: ASOC JUVENTUD CHARACATO ZN 2 MZ A. MZ E LT. 04

Distrito: CHARACATO **Provincia:** AREQUIPA **Departamento:** AREQUIPA

DOCUMENTO(s) NOTIFICADO(s):

2. ACTO DE NOTIFICACIÓN: Datos de quien recepciona

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL QUE RECEPCIONA:

DOC. IDENTIDAD:	DNI ☑	C.E. ☐	RUC ☐	Número:	2	9	6	9	5	7	2	4			

RELACIÓN CON EL NOTIFICADO			
Personalmente	Familiar (cuál es su vínculo, esposo, hijo...)		Otros (señale cuál)
	TITULAR		
Mesa de Partes	Empleado	Vigilante/Portero	Otros (señale cuál)

SOSE EUSTOQUIO PONCE PUMA

Firma o Sello

3. EN CASO DE SER LA NOTIFICACIÓN INFRUCTUOSA: Características del domicilio/inmueble

Levanto la presente acta para los fines de Ley, conforme a lo establecido en el artículo 21° de la Ley N°27444, L Procedimiento Administrativo General, que establece el procedimiento para la notificación de actos administrativos.

Para lo cual señalo algunas características del domicilio:

☐ Casa
☐ Tienda
☐ Oficina
☐ Edificio
☐ Con reja

N° de pisos ☐
N° puertas ☐
Color de fachada ☐
Color de la puerta ☐

N° medidor de luz ☐
N° medidor de agua ☐

4. DATOS DEL NOTIFICADOR

Dejo registrados mis datos y firmo al pie de presente documento de notificación dando fe del procedimiento.

DATOS DEL NOTIFICADOR			
Diligencia	**Primera Visita**	**Segunda Visita**	**Tercera Visita**
Fecha	18 / 11 / 25	/ /	/ /
Nombre	JHON MERMA SINCHI		**DNI:**
	Firma Fiscalizador		Huella

.....

.....