



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
RUC N°201598215106  
DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA



“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA”

**RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM**

Marcavelica, 20 de febrero del 2025.

**VISTOS:**

El Expediente N° 024-2024-MDM-ST. PAD, con materia de investigación por infracción grave, Informe de Precalificación N.° 001-2025-MDM-ST, de fecha 13 de enero del 2025, Informe del Órgano Instructor N.° 001-2025-MDM-OI-CRH, de fecha 05 de febrero del 2025, emitido por la Coordinación de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Marcavelica (Órgano Instructor), y;

**CONSIDERANDO:**

Que, en la parte in fine del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil - Ley N.° 30057, se establece que: “El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos derivados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión, y sus informes u opiniones no son vinculantes”. Este precepto es concordante con lo señalado en el inciso 8.1 del numeral 8 de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que dispone que el secretario técnico tiene como funciones esenciales la precalificación y la documentación de todas las etapas del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo;

Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N.° 01-2025-MDM/OI-CRH**, de fecha 05 de febrero del 2025, la coordinación de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, solicito al Sr. Alcalde proceder a oficializar la sanción de **DESTITUCIÓN** contra la señora **FRANCISCA JIMENEZ DE CASTILLO**, quien ha cometido la infracción disciplinaria grave de **INASISTENCIAS 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 periodo de ciento ochenta días (180) calendario prevista en el artículo 85, literal J) de la Ley 30057, conforme a lo siguiente:

Que, al procesado la señora **FRANCISCA JIMENEZ DE CASTILLO** se le imputa la falta disciplinaria de **INASISTENCIAS 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) calendarios prevista en el artículo 85, literal J) de la Ley 30057; en tanto que, después de efectuado el análisis correspondiente del presente caso, se verifica que la señora **FRANCISCA JIMENEZ DE CASTILLO**, en su condición de trabajador por contrato permanente de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, habría dejado de asistir a su centro de labores desde el 01 de noviembre del 2024 hasta la fecha de iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, conforme a los hechos descritos que implicaran que el investigado ha incurrido en la comisión de la falta prevista en el artículo 85 inciso j), de la Ley N.° 30057 -Ley del Servicio Civil; hecho que definitivamente reviste una grave afectación a los intereses generales y a los bienes jurídicamente protegidos par el Estado;

Que, la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Artículo 85° regula las faltas de naturaleza disciplinaria, esto es que, en dicho dispositivo se encuentran tipificadas las infracciones administrativas que sean pasibles de sanción, cumpliéndose con ello el criterio de reserva de ley: sin embargo, de acuerdo con el segundo punto, es precise tener en cuenta que el mandate de tipificación, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad administrativa cuando instruye un procedimiento sancionador y debe realizar la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes. Adicionalmente, se colige que al momento de



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
RUC N°201598215106  
DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.

calificar las infracciones y subsumirlas en las faltas contenidas en la Ley del Servicio Civil, se debe advertir que se encuentra vedada la analogía e interpretación extensiva, es decir que no se puede aplicar la ley a un supuesto de hecho no contemplado en ella;

Que, a efectos de determinar responsabilidad administrativa contra de la Servidora Municipal **FRANCISCA JIMENEZ DE CASTILLO**, es preciso tener en cuenta, además, lo señalado por Juan Carlos Morón Urbina, respecto al principio de causalidad: "entendida como, que la sanción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y, por tanto, no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros. Conforme a este principio resultara condición indispensable para la aplicación de cualquier sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto, esto es, la configuración del hecho previsto en el tipo coma sancionable. Hacer responsable y sancionable a un administrado es algo más que simplemente hacer calzar los hechos en los tipos previamente determinados por la ley, sin ninguna valoración adicional";

Que, el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) se inició con la notificación al servidor o exservidor, según correspondiera, del documento emitido por el Órgano Instructor que contenía la imputación de cargos o el inicio del procedimiento. Este documento detalló los cargos atribuidos y los documentos en los que se fundamentaban, entre otros aspectos relevantes. Cabe señalar que el acto o resolución que dio inicio al procedimiento no fue susceptible de impugnación;

Que, en cumplimiento de lo dispuesto en la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, se emitió el Informe de Precalificación N.º 001-2025-MDM-ST, de fecha 13 de enero de 2025, dirigido al Órgano Instructor competente, en este caso la Coordinación de Recursos Humanos, para que procediera con las acciones correspondientes conforme a la normativa aplicable. Dicho informe concluyó la procedencia de iniciar un Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) contra la servidora Francisca Jiménez de Castillo, recomendando su notificación dentro de los plazos establecidos por la Ley;

Que, conforme a lo indicado, mediante la Carta N.º 002-2025-MDM-CRH, se notificó a la investigada sobre el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la cual fue recibida con cargo de la misma fecha. En dicha comunicación se detallaron:

- **Los cargos imputados:** *La presunta comisión de una falta grave relacionada con inasistencias injustificadas desde el 2 de septiembre de 2024.*
- **Derecho de defensa:** *La facultad de la investigada para presentar sus descargos dentro de los plazos previstos, garantizando el debido proceso.*

Que, la notificación del inicio del procedimiento constituyó un paso esencial para asegurar la legalidad y la transparencia del proceso, permitiendo a la servidora tomar pleno conocimiento de los hechos atribuidos y ejercer su derecho de defensa. Además, cabe señalar que el acto administrativo que dio inicio al procedimiento no fue susceptible de impugnación, conforme al marco normativo vigente;

Que, de esta manera, se formalizó el inicio del PAD, quedando a disposición del Órgano Instructor el desarrollo de las etapas subsiguientes en estricta observancia del principio de legalidad y la normativa de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) y su reglamento;

Durante el desarrollo de la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) seguido contra la señora investigada, se verificaron las siguientes actuaciones y consideraciones:

- **Notificación:** Mediante la Carta N.º 002-2025-MDM-CRH, de fecha 17 de enero de 2025, se notificó a la investigada sobre el inicio del procedimiento administrativo



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
RUC N°201598215106  
DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.

disciplinario en su contra. La comunicación fue recepcionada el mismo día de su emisión, cumpliéndose con el plazo establecido de tres (3) días hábiles para la notificación, conforme a lo señalado en el artículo 111 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (LSC). En la notificación se informó a la investigada sobre su derecho a presentar descargos en un plazo de cinco (5) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la recepción, o, en su caso, a solicitar una prórroga debidamente fundamentada.

- **Solicitud de cambio de puesto:** Mediante el Proveído N.° 005, de fecha 20 de enero de 2025, la investigada presentó una solicitud de cambio de puesto al área de serenazgo. El expediente fue derivado para obtener opinión técnica, asegurando la continuidad y la transparencia del PAD.
- **Informe de la Secretaría Técnica:** Mediante el Informe N.° 007-2025-MDM-ST, de fecha 21 de enero de 2025, la Secretaría Técnica concluyó que:
  - La solicitud presentada por la investigada no suspendía ni interfería en el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.
  - Cualquier decisión respecto al cambio de puesto solicitado quedaría supeditada a la resolución final del PAD, salvo que existiera una disposición expresa del órgano competente.
  - Se recomendó continuar con las etapas del PAD, respetando los plazos establecidos y garantizando el debido proceso y la transparencia del procedimiento.
- **Descargos:** El Órgano Instructor determinó que la solicitud presentada por la investigada no constituía una alegación de descargos dentro del procedimiento administrativo disciplinario, ya que el tenor del documento se limitó a una solicitud de cambio de puesto de trabajo y no abordó los hechos imputados ni contenía elementos de defensa respecto a la imputación de cargos.
- **Plazo vencido:** Vencido el plazo de cinco (5) días hábiles otorgado para la presentación de descargos, sin que la investigada realizara alegaciones específicas frente a los cargos formulados, el Órgano Instructor procedió a continuar con las actuaciones previstas en esta etapa.
- **Elevación del informe:** En cumplimiento con lo establecido en la norma, se elaboró el presente informe, detallando el desarrollo de la fase instructiva, y se elevó al Órgano Sancionador para la continuación del procedimiento administrativo disciplinario. Se verificó que todas las actuaciones del Órgano Instructor respetaron los plazos legales establecidos en el Reglamento de la Ley del Servicio Civil (LSC), asegurando el cumplimiento del principio de legalidad, el derecho de defensa y la transparencia del procedimiento.

Que, con base en lo anterior, el procedimiento administrativo disciplinario continuó conforme a las etapas previstas, quedando a disposición del Órgano Sancionador la evaluación final de los hechos;

Que, con solicitud S/N de fecha 10 de febrero de 2025, la investigada solicitó una audiencia oral con el Órgano Sancionador, representado por el alcalde, con la finalidad de ser escuchada respecto al proceso administrativo en su contra. En atención a esta solicitud, mediante CARTA N°004-2025-MDM-A, de fecha 11 de febrero de 2025, se comunicó a la investigada la programación de la audiencia para el día miércoles 19 de febrero de 2025, a las 03:00 p.m., en las instalaciones de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, garantizando así su derecho a ser oída en el marco del debido proceso;

Que, con Acta de Diligencia de Informe Oral en el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), de fecha 19 de febrero de 2025, se dejó constancia de la realización de la audiencia oral programada. En dicha audiencia, la investigada se presentó sin la asistencia de un abogado y expuso sus argumentos en los siguientes términos: manifestó que su ausencia en el centro de trabajo se debió a motivos de salud, los cuales, según indicó, le impidieron



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA**  
**RUC N°201598215106**  
**DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA**



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.



continuar con sus labores habituales durante el período señalado. Asimismo, se dejó constancia de la oportunidad brindada para que la investigada ejerciera su derecho de defensa y que los argumentos fueron incorporados en el expediente para su evaluación por el Órgano Sancionador;

Que, con base en lo expuesto, el procedimiento administrativo disciplinario avanzó conforme a las etapas establecidas, habiéndose cumplido con todas las actuaciones previstas en el marco normativo aplicable. En este estado del proceso, el expediente se encuentra a disposición del Órgano Sancionador para la emisión del pronunciamiento final sobre los hechos investigados y la determinación de las sanciones correspondientes, de considerarlas procedentes, garantizando el respeto a los principios de legalidad, debido proceso y transparencia, según el siguiente detalle:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014;

Que en ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE15, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N.º 30057. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057;

Que, en el presente caso, que databa del año 2024, el procedimiento se encontró sujeto a las disposiciones de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, los cuales fueron aprobados en el contexto de las normativas vigentes a partir del 14 de septiembre de 2014. Conforme a lo dispuesto en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el procedimiento sancionador se aplicó de acuerdo con las reglas procedimentales y sustantivas establecidas en la Ley del Servicio Civil y su reglamento, toda vez que los hechos ocurrieron después de la entrada en vigor de dicha normativa, la cual se encontraba plenamente vigente al momento de los eventos investigados. En este sentido, el caso fue resuelto conforme a las normas



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA**  
**RUC N°201598215106**  
**DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA**



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.

sustantivas y procedimentales establecidas en la Ley N.º 30057 y su Reglamento General, que regían los procedimientos administrativos disciplinarios para los servidores públicos. Asimismo, se observaron los plazos y formalidades previstos, asegurando el cumplimiento del debido proceso y la correcta aplicación de las sanciones en función de la gravedad de la falta cometida;

Que el debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos. Además, en nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso "(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales". En razón a ello, "dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo". En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N.º 27444 reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten;

Que, los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que motivó el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de los derechos y garantías adquirió una dimensión mayor, dado que en dichos procedimientos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración". Al respecto, el Tribunal Constitucional había expresado que los poderes públicos, en general, tenían un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona, lo cual exigía la actuación positiva de estos. Tratándose de órganos administrativos, dicha función comprendía todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes les atribuyeron para proteger los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, las entidades públicas, al ejercer su potestad sancionadora en materia disciplinaria, estaban obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías inherentes a este. De lo contrario, cualquier acto administrativo emitido en contravención a dicho derecho sería inválido. En el presente caso, se observó el cumplimiento del debido proceso administrativo conforme a las disposiciones constitucionales y legales aplicables, particularmente en lo que respecta a los derechos y garantías establecidos en la Ley N.º 27444, que regulaba el procedimiento administrativo en el ámbito peruano;

Que, según el fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC, el principio de tipicidad constituye una manifestación específica del principio de legalidad. Este principio requiere que las conductas que se consideran faltas estén claramente definidas, con un grado de precisión suficiente que permita al destinatario de la norma comprender sin dificultad las conductas prohibidas y prever las consecuencias de sus actos. Esto se logra a través de una descripción precisa de la conducta ilícita y la sanción correspondiente. Si bien el artículo mencionado establece que solo las infracciones previstas en normas con rango de ley pueden ser sancionadas, también se admite que la tipificación de conductas infractoras pueda realizarse mediante reglamentos, siempre y cuando la ley lo habilite expresamente. El Tribunal Constitucional ha aclarado que



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
RUC N°201598215106  
DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.

la precisión de lo antijurídico desde una perspectiva administrativa no está necesariamente reservada de forma absoluta a la ley, sino que puede complementarse mediante reglamentos cuando estos estén debidamente autorizados por la ley;

Por lo tanto, el principio de tipicidad exige, al menos, los siguientes aspectos:

- (i) **Normas con rango de ley para la tipificación de faltas:** De manera general, las faltas deben estar previstas en normas de rango legal, salvo que la ley habilite su tipificación mediante reglamentos.
  - (ii) **Suficiente precisión en la descripción de la conducta sancionable:** Aunque las normas que establecen faltas no siempre requieren una precisión absoluta, deben describir con un grado suficiente de certeza la conducta que será sancionada, para que el destinatario pueda identificar claramente lo prohibido.
  - (iii) **Operación de subsunción adecuada por parte de la autoridad:** Las autoridades encargadas de aplicar el procedimiento deben llevar a cabo una correcta subsunción de los hechos imputados, explicando de manera razonada cómo el hecho que se le atribuye al servidor público se ajusta a la conducta prevista como falta, identificando cada uno de los elementos de la infracción. Es esencial que la descripción legal se ajuste adecuadamente al hecho que se le imputa al servidor.
- **Aplicación del principio de tipicidad en el caso concreto:** La conducta atribuida al servidor público se configura como una infracción conforme al **artículo 61, literal h) del Decreto Legislativo N.º 728**, que tipifica las faltas graves. Este artículo establece como falta grave:
    - ✓ **Abandono de trabajo** por más de tres (3) días consecutivos.
    - ✓ **Ausencias injustificadas** por más de cinco (5) días dentro de un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días dentro de un período de ciento ochenta (180) días calendario, hayan sido o no sancionadas previamente.
    - ✓ **Impuntualidad reiterada**, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas, como amonestaciones escritas o suspensiones.

Que, adicionalmente, la conducta descrita vulnera las disposiciones internas de la entidad municipal relacionadas con el deber de reincorporación tras el término de una licencia. Asimismo, dicha falta también está tipificada en el **artículo 85 de la ley 30057 del Servicio Civil**, que establece faltas de carácter disciplinario. En el **literal j**, se menciona que se considera falta disciplinaria: *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos dentro de un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos dentro de un período de ciento ochenta (180) días calendario;*

Que, la infracción atribuida a la señora **FRANCISCA JIMÉNEZ DE CASTILLO** estuvo claramente tipificada tanto en el Decreto Legislativo N.º 728 como en la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil), ajustándose adecuadamente al principio de tipicidad. Ante las ausencias injustificadas desde el 01 de noviembre del 2024 hasta la fecha del inicio del PAD, y luego de haberse notificado al servidor para que se presentara en su puesto de trabajo, hizo caso omiso a dicho requerimiento. La conducta fue definida con suficiente precisión, y la autoridad realizó correctamente la subsunción, de modo que el hecho imputado se adecuó a los supuestos de hecho establecidos en la normativa aplicable. En consecuencia, se consideró la destitución como la sanción correspondiente;



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA**  
**RUC N°201598215106**  
**DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA**



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 063-2025-MDM DE FECHA 20 DE FEBRERO DE 2025.

Que el caso específico de la destitución como sanción disciplinaria, en mi calidad Titular de la entidad como órgano sancionador, he sido responsable de oficializar la sanción del procedimiento administrativo disciplinario en su totalidad, garantizando el cumplimiento de las etapas previstas por la normativa. Una vez concluido el procedimiento, corresponde a mi función evaluar de manera objetiva los hechos, las pruebas presentadas y los descargos formulados por la investigada para emitir la decisión final sobre la sanción, en estricto respeto de las disposiciones legales aplicables y las garantías del debido proceso.

En el caso específico de la destitución como sanción disciplinaria, en mi calidad de Titular de la entidad y órgano sancionador, fui responsable de evaluar y emitir la decisión final del procedimiento administrativo disciplinario, garantizando el cumplimiento de todas las etapas previstas por la normativa vigente. Una vez concluido el procedimiento, cumplí con valorar de manera objetiva los hechos, las pruebas presentadas y los descargos formulados por la investigada, asegurando la correcta aplicación de las disposiciones legales y el respeto irrestricto a las garantías del debido proceso antes de oficializar la sanción correspondiente;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR** la **SANCIÓN** de **DESTITUCIÓN** de la señora **FRANCISCA JIMÉNEZ DE CASTILLO**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La presente resolución puede ser impugnada a través del recurso de reconsideración y apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, en el caso de reconsideración esta se presentará ante la coordinación de recursos humanos resuelta por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Marcavelica en su calidad de Órgano Sancionador, su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación. La apelación se presentará ante SERVIR y su concesorio será resuelto por la Coordinación de Recursos Humanos, ello de conformidad a lo establecido en los artículos 118 y 119 del Decreto Supremo N°040-2014-PCM Reglamento de la ley del servicio civil incorporados con lo regulado en el artículo 18 de la Directiva N°002-2015/SERVIR-GPGSC.

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** a la coordinación de Recursos Humanos que proceda registrar la presente resolución en el legajo personal de la señora: **FRANCISCA JIMÉNEZ DE CASTILLO**.

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR** a la Interesada, a las Unidades Orgánicas estructurales siguientes: Alcaldía, Gerencia Municipal, Oficina General de Atención al Ciudadano y Gestión Documentaria, Oficina General de Planeamiento y Presupuesto, Oficina General de Asesoría Jurídica, Gerencia de Servicios Municipales y Gestión Ambiental, Coordinación de Recursos Humanos, Secretaría Técnica y al responsable del Portal Institucional.

**ARTÍCULO QUINTO: PUBLICAR** la presente resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de Marcavelica ([www.gob.pe/munimarcavelica](http://www.gob.pe/munimarcavelica)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.**

C.C. (12)  
Archivo

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA  
Enoc Alexander Ojeda Ruiz  
ALCALDE DISTRITAL