



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° 123-2025-MDM

Marcavelica, 08 de abril del 2025.

VISTOS:

El Expediente N° 007-2024-MDM-ST. PAD, con materia de investigación por infracción grave, **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N.º 004-2025-MDM-ST**, de fecha 06 de febrero del 2025, **Informe Final del Órgano Instructor N.º 002-2025-MDM-OI-CRH**, de fecha 14 de marzo del 2025, emitido por la Coordinación de Recursos Humanos mediante el cual se propone la imposición de sanción a la servidora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, identificado con DNI N.º **03686897** quien se desempeña como colaboradora de la entidad bajo el decreto legislativo 276, de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, y;

CONSIDERANDO:

Que, en la parte in fine del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil - Ley N.º 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.º 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.º 02-2025-MDM/OI-CRH**, de fecha 14 de marzo 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 **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, a quien se le imputo las infracciones disciplinarias graves de **NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, UTILIZACIÓN O DISPOSICION INDEBIDA DE BIENES Y RECURSOS DE LA ENTIDAD PUBLICA EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS, ABUSO DE AUTORIDAD Y USO DE LA FUNCION CON FINES DE LUCRO**, prevista en el artículo 85 literal D), literal F) y literal H) de la ley 30057 respectivamente, conforme a lo siguiente:

Que, la inculpada, la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO** se le atribuye las faltas disciplinarias graves de **NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES, UTILIZACIÓN O DISPOSICION INDEBIDA DE BIENES Y RECURSOS DE LA ENTIDAD PUBLICA EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS, ABUSO DE AUTORIDAD Y USO DE LA FUNCION CON FINES DE LUCRO**, prevista en el artículo 85 literal D), literal F) y literal H) de la ley 30057; en tanto que, después de efectuado el análisis correspondiente del presente proceso disciplinario, se verifica que la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, en su condición de trabajadora por contrato indeterminado bajo el régimen laboral del decreto legislativo 276 ha incurrido en las mencionadas infracciones disciplinarias según el siguiente detalle:



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

Que, el artículo 90 de la Ley 30057 establece que 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.

Que, el artículo 87 de la Ley 30057 establece que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

Que, en el informe final del órgano instructor se verifica lo siguiente:

ANTECEDENTES DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

• Recepción y análisis del caso:

Primero: Mediante Informe N.º 155-2024-MDM/OGAL, de fecha 22 de agosto de 2024, la Oficina de Asesoría Legal concluye y recomienda remitir los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, a fin de que esta realice las diligencias necesarias para determinar la existencia de faltas administrativas, y emita el correspondiente informe de precalificación. Asimismo, se recomienda derivar copia de los hechos denunciados a la Procuraduría Municipal de Sullana para la evaluación e interposición de la denuncia penal por el presunto delito de peculado de apropiación, tipificado en el artículo 387º del Código Penal.

Segundo: Posteriormente, mediante Informe N.º 255-2024-MDM-OGAJ, de fecha 24 de octubre de 2024, la Oficina de Asesoría Jurídica emite un nuevo pronunciamiento, reiterando la recomendación de remitir los actuados a la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de Marcavelica, con la misma finalidad: determinar si los hechos denunciados por la Gerencia de Administración Tributaria configuran faltas administrativas y, en su caso, derivar los actuados a la Procuraduría para evaluar la posible comisión del delito de peculado de apropiación.

En este contexto, se revisaron los documentos contenidos en los informes N.º 155-2024-MDM/OGAL y N.º 255-2024-MDM-OGAJ, verificando que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Marcavelica es el órgano competente para investigar los hechos materia de denuncia.

• Investigaciones preliminares y precalificación: En cumplimiento de la Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC, la Secretaría Técnica realizó las investigaciones preliminares con el propósito de recabar los elementos de prueba pertinentes. Producto de dichas actuaciones, se emitió el Informe de Precalificación N.º 004-2025-MDM-ST, de fecha 06 de febrero de 2025, en el que se concluye lo siguiente:

- Considerando la gravedad de los hechos, y las inconsistencias detectadas en las declaraciones del servidor y la posible afectación al interés público, se recomendó el



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la señora ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO.



Durante el desarrollo de la investigación previa, se garantizó el respeto al **debido proceso**, así como los principios de **legalidad, objetividad, razonabilidad e imparcialidad**, efectuándose un análisis exhaustivo de las pruebas documentales y testimoniales con la finalidad de sustentar adecuadamente la procedencia del inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

• **Emisión del Informe de Precalificación y traslado al Órgano Instructor:**

En observancia de lo establecido en la **Directiva N.º 002-2015-SERVIR/GPGSC**, se emitió el **Informe de Precalificación N.º 004-2025-MDM-ST**, con fecha **6 de febrero de 2025**, mediante el cual se concluyó la procedencia del inicio de un **Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD)** contra la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, al haberse advertido la posible comisión de una falta administrativa graves. Dicho informe fue remitido al **Órgano Instructor competente**, representado por la **Coordinación de Recursos Humanos**, a efectos de que se actúe conforme a lo previsto en el régimen disciplinario de la **Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil**, y su **Reglamento General**.

En cumplimiento de las normas procedimentales vigentes, mediante **Carta N.º 009-2025-MDM-CRH**, de fecha **11 de febrero de 2025**, se notificó a la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO** el inicio formal del procedimiento. En dicha comunicación se le informó sobre la presunta comisión de la falta referidas. Asimismo, se le notificó expresamente sobre su derecho de defensa, otorgándosele el plazo legal correspondiente para **presentar descargos, ofrecer medios probatorios y formular alegaciones**, de conformidad con los principios de **legalidad, debido procedimiento, contradicción, razonabilidad e imparcialidad**. Este acto de notificación constituyó un hito esencial dentro del procedimiento disciplinario, en tanto permitió al servidor tener conocimiento pleno de los hechos que se le imputan, asegurando el ejercicio de su derecho a la defensa en un marco de legalidad y transparencia. Precisando que, conforme al marco normativo aplicable, el acto administrativo que dispone el inicio del PAD **no es susceptible de impugnación**. De esta forma, quedó formalizado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, quedando a cargo del **Órgano Instructor** el desarrollo de las etapas subsiguientes, en estricta observancia de la **Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)**, su **reglamento aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM**, y demás normas complementarias aplicables.

Fase Instructiva

Durante el desarrollo de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) seguido contra la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, se llevaron a cabo las siguientes actuaciones, conforme a lo previsto en el marco normativo vigente:

Notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario

Mediante **Carta N.º 009-2025-MDM-CRH**, de fecha **11 de febrero de 2025**, se notificó al servidor investigado sobre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, cumpliéndose con el plazo establecido de **tres (3) días hábiles** para la notificación, de



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

acuerdo con lo dispuesto en el **artículo 111 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil (Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM)**.

En dicha comunicación se le informó sobre su derecho a **presentar descargos en un plazo de cinco (5) días hábiles**, contados desde el día siguiente de la notificación, o, en su defecto, a solicitar una **prórroga debidamente fundamentada**, en estricta observancia de los principios de **legalidad, debido procedimiento y derecho de defensa**.

Solicitud presentada por el investigado

Mediante el documento **Solicitud S/N – 2025-AMGR-2**, de fecha **17 de febrero de 2025**, la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, solicita la nulidad de la notificación N°002-2025-MDM-CRRHH, emitida el 11 de febrero del 2025, mediante el cual se le informa sobre el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en su contra. La solicitante fundamenta su petición en el hecho de que la notificación no adjunta los documentos que sustentan el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, lo que a su criterio vulneraría el derecho a la defensa. En consecuencia, solicita se retrotraiga lo actuado y se proceda a una nueva notificación. Por la cual la secretaria técnica en su **INFORME N°015-2025-MDM-ST. (25/02/2025)** concluye que: La solicitud presentada por la señora Aracelly Margot Gonzales Rosillo debe interpretarse como un pedido de acceso al expediente administrativo que contiene los actuados que dieron inicio al procedimiento disciplinario en su contra, conforme lo establece el Artículo 162 de la Ley N° 27444, y no como una solicitud de nulidad de la notificación. En cuanto a la nulidad de la notificación N° 002-2025-MDM-CRRHH, esta no procede, ya que, conforme al Artículo 107 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el acto o resolución que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario no es impugnabile, por lo que no es posible retrotraer el procedimiento.

Es importante señalar que tanto la doctrina como la jurisprudencia administrativa coinciden en que los actos de mero trámite, como la notificación del inicio del procedimiento disciplinario, no generan efectos jurídicos definitivos y, por lo tanto, no pueden ser objeto de impugnación.

Sin embargo, el derecho de defensa de la administrada debe ser garantizado, y esto se logra mediante el acceso a la documentación pertinente del expediente, en concordancia con el Artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú, que reconoce el derecho al debido proceso, así como el Artículo 230 de la Ley N° 27444, que establece la observancia de principios de garantía en los procedimientos sancionadores.

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere informar a la solicitante que, de acuerdo con la normativa vigente, la nulidad de la notificación solicitada no procede, dado que el acto que dio inicio al procedimiento disciplinario no es impugnabile ni susceptible de retrotraerse. Además, se recomienda que la Coordinación de Recursos Humanos, como órgano instructor, continúe aplicando estrictamente la normativa vigente en materia de procedimientos disciplinarios, garantizando así el debido proceso y el derecho de defensa de los administrados, sin comprometer la celeridad del trámite.

Vencido el plazo de **cinco (5) días hábiles** sin que se presentaran descargos formales respecto a los hechos imputados, el Órgano Instructor continuó con las actuaciones de su competencia, en cumplimiento del procedimiento establecido.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

Elevación del informe al Órgano Sancionador

Concluidas las actuaciones instructivas, se elaboró el correspondiente **informe final de instrucción**, en el que se detalla el desarrollo de esta etapa y se eleva al **Órgano Sancionador**, a efectos de que adopte las medidas correspondientes y emita pronunciamiento conforme a derecho.

Cabe destacar que todo el procedimiento se desarrolló dentro de los plazos legales y en observancia de los principios de **legalidad, imparcialidad, razonabilidad, derecho de defensa, transparencia y debido procedimiento**, garantizando así el respeto a los derechos del administrado conforme al marco constitucional y legal vigente.

Desde una perspectiva doctrinaria, **García de Enterría y Fernández (2008)** sostienen que los procedimientos sancionadores deben respetar estrictamente los principios propios del Derecho Administrativo Disciplinario, asegurando el equilibrio entre el poder sancionador del Estado y los derechos fundamentales del administrado. Por su parte, **Dromi (2015)** subraya la importancia de aplicar los principios de **tipicidad, legalidad y proporcionalidad**, con el fin de asegurar que toda sanción impuesta corresponda a una conducta previamente definida como infractora, respetando el principio de razonabilidad.

En atención a lo expuesto, el procedimiento continuo conforme a lo previsto en la normativa vigente, quedando a disposición del Órgano Sancionador la evaluación final de los hechos y la eventual determinación de responsabilidad administrativa.

FALTA INCURRIDA
NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE FUNCIONES
Fundamento: Artículo 85° LSC, literal D.

La omisión flagrante de ejercer un control efectivo sobre el uso de los códigos de usuario para la emisión de recibos constituye una grave negligencia, ya que permitió el acceso indebido a estos códigos por parte de terceros sin la debida supervisión. Esta falta de diligencia y responsabilidad en la supervisión del sistema de recaudación, no solo contraviene los principios fundamentales de la función pública, sino que también expone a la entidad a serios riesgos de inconsistencias en los registros de ingresos, lo que podría derivar en un perjuicio económico significativo para la entidad. La ausencia de un mecanismo de control adecuado facilita el aprovechamiento indebido de recursos públicos y genera un ambiente propenso a la corrupción y a la manipulación de los registros financieros, evidenciando un alarmante desprecio por el cumplimiento de los deberes legales y éticos inherentes al cargo.

UTILIZACIÓN O DISPOSICIÓN INDEBIDA DE BIENES Y RECURSOS DE LA ENTIDAD PÚBLICA EN BENEFICIO PROPIO O DE TERCEROS
Fundamento: Artículo 85° LSC, literal F.

Se ha evidenciado que se permitió el acceso y uso del sistema de recaudación por parte de terceros sin la debida autorización ni control, lo cual constituye una flagrante vulneración de las normas que regulan el uso de los bienes y recursos públicos. Esta situación no solo compromete la integridad y transparencia del proceso recaudatorio, sino que además pone en peligro los intereses financieros de la entidad pública,



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

exponiéndola a serios riesgos de fraude y mal manejo de los fondos públicos. La falta de medidas correctivas y preventivas, sumada a la permisividad en la gestión del sistema, deja a la entidad en una situación vulnerable ante posibles actos ilícitos que podrían generar daños irreparables a la administración pública y a los recursos del Estado. La omisión de resguardar adecuadamente el patrimonio público refleja un desinterés alarmante por el cumplimiento de los mecanismos de control, abriendo la puerta a posibles desvíos de recursos.

ABUSO DE AUTORIDAD Y USO DE LA FUNCIÓN CON FINES DE LUCRO

Fundamento: Artículo 85° LSC, literal H.

Las declaraciones recabadas dejan en evidencia que, durante el ejercicio de sus funciones, se delegaron responsabilidades sin la debida fiscalización ni el correspondiente control, lo que permitió la libre discrecionalidad en la administración de los ingresos municipales. Esta permisividad no solo contraviene flagrantemente el principio de legalidad, sino que también podría interpretarse como un abuso de autoridad al favorecer la existencia de irregularidades que benefician intereses particulares o de terceros. El uso indebido de la función pública, al no ser objeto de un adecuado control, propicia la falta de transparencia y equidad en el ejercicio de la función administrativa, constituyendo una grave vulneración de los principios constitucionales que deben regir la conducta pública. Este comportamiento no solo expone a la administración pública a situaciones de corrupción, sino que también pone en peligro la confianza de los ciudadanos en las instituciones, deteriorando seriamente la imagen del Estado y fomentando la impunidad.

En el marco del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) seguido contra la servidora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, se ha determinado la existencia de responsabilidades administrativas por: **negligencia en el desempeño de sus funciones, Utilización o disposición indebida de bienes y recursos de la entidad pública en beneficio propio o de terceros y Abuso de autoridad y uso de la función con fines de lucro** conforme a lo establecido en el artículo 85°, literal d), literal f) y literal h) respectivamente de la ley del servicio civil.

La sanción propuesta de destitución para **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, se fundamenta en la necesidad imperiosa de restablecer la legalidad, eficiencia y transparencia en la gestión municipal, principios esenciales para asegurar el correcto funcionamiento de la administración pública y el bienestar de la ciudadanía.

Las acciones de **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, no solo han vulnerado disposiciones normativas fundamentales, sino que también han socavado la confianza de la ciudadanía en la institución. Este daño a la imagen de la entidad y la desconfianza generada hacen necesaria la adopción de la máxima sanción prevista en la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, para asegurar que la administración pública recupere su credibilidad y funcionamiento óptimo.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

Adicionalmente, la reincidencia en las faltas y la naturaleza misma de las infracciones cometidas evidencian un incumplimiento sistemático de sus funciones, lo que ha tenido repercusiones directas en los intereses de la administración pública y en la correcta prestación de servicios a la población. Este patrón de comportamiento reiterado refleja una falta de compromiso y responsabilidad en el ejercicio de sus funciones públicas.

La sanción de **destitución** no solo está en línea con el marco legal vigente, sino que tiene como objetivo sentar un precedente en la administración municipal, reafirmando el compromiso de la institución con los principios de buen gobierno, rendición de cuentas y combate a la corrupción. La aplicación rigurosa del régimen disciplinario es esencial para fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones públicas, garantizando que los servidores públicos cumplan con los más altos estándares de probidad, responsabilidad y ética en el ejercicio de sus funciones. De este modo, se asegura que la administración pública opere de manera transparente, eficiente y alineada con los principios democráticos que deben regir la gestión pública.

El régimen disciplinario se rige por los principios de legalidad, proporcionalidad, razonabilidad, tipicidad y debido procedimiento, los cuales garantizan que la imposición de sanciones sea acorde con la gravedad de los hechos y el impacto generado en la administración pública.

La destitución se fundamenta en los siguientes criterios:

1. **Naturaleza y efectos del daño causado:** Las irregularidades cometidas han afectado la legalidad y eficiencia del servicio público, comprometiendo el adecuado funcionamiento de la administración municipal.
2. **Reincidencia y continuidad de la falta:** Se ha determinado que las conductas irregulares no fueron hechos aislados, sino que forman parte de una práctica reiterada que ha vulnerado la normativa vigente.
3. **Pérdida de confianza y falta de idoneidad:** La conducta desplegada demuestra un incumplimiento sistemático de sus responsabilidades, lo que justifica la imposibilidad de su continuidad en el ejercicio de la función pública.

Fase Sancionadora

Conforme a la **CARTA N° 006-2025-MDM-A**, de fecha **19 de marzo de 2025**, se ha comunicado el informe final de instrucción, el cual detalla el itinerario procesal seguido durante la investigación. En dicho informe, se especificó los derechos que asisten al interesado, entre los cuales se destaca el derecho a solicitar la realización de un informe oral ante el órgano sancionador. Esta solicitud debe efectuarse expresamente dentro de un plazo de tres (3) días hábiles, contados a partir de la fecha de recepción de la comunicación. La solicitud de informe oral tiene por objeto permitir al interesado exponer de manera directa y detallada su versión de los hechos, argumentos y consideraciones finales respecto al proceso, garantizando así su derecho de defensa y participación activa en la fase final del procedimiento. El incumplimiento del plazo establecido para la presentación de esta solicitud podría conllevar a la continuación del procedimiento con base en la documentación recabada y sin la oportunidad de realizar dicha exposición oral.

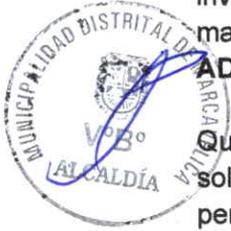


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA
RUC N°201598215106
DIRECCION : PLAZA MIGUEL GRAU S/N MARCAVELICA



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

Que, mediante solicitud S/N de fecha 24 de marzo de 2025, el investigado presenta un escrito ante el órgano sancionador solicitando la programación de una audiencia oral en la que el investigado expone su disposición para defenderse de los cargos que se le imputan y, de esta manera, ejercer su derecho de contradicción conforme a las disposiciones legales aplicables, **ADEMAS REITERA LA NULIDAD DE TODO LO ACTUADO.**



Que, con solicitud S/N de fecha 01 de abril de 2025, la investigada presenta un escrito solicitando la reprogramación de su informe oral, argumentando razones estrictamente personales, tales como compromisos por parte de su abogado defensor. En virtud de lo anterior, solicita una nueva fecha para su comparecencia ante el órgano sancionador, a fin de que se garantice el pleno ejercicio de su derecho a la defensa.

Que, mediante **Carta N° 011-2025-MDM-A**, de fecha **02 de abril de 2025**, se comunica la reprogramación de la audiencia oral establecida inicialmente, para el día lunes 07 de abril del presente año, en atención a la solicitud presentada por la investigada y con el fin de asegurar el debido proceso y la correcta resolución del procedimiento administrativo.

Que, con acta de diligencia de informe oral en el PAD del expediente signado N° 007-2024-MDM-ST, de fecha 07 de abril de 2025, se recoge el informe presentado por el letrado que patrocina al investigado, quien expone los siguientes argumentos:

- Se argumenta error de forma puesto que no se ha cumplido con instaurar el Procedimiento administrativo disciplinario.
- Se solicita la nulidad respectiva puesto que se notifico sin los actuados correspondientes, a pesar que luego enmendaron el error.
- No considera que el alcalde es el órgano sancionador sino el gerente Municipal
- Determinar si la secretaría técnica tiene colegiatura vigente.

El órgano sancionador considera que:

1. **Error de forma en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario:** El argumento de que no se ha cumplido con instaurar adecuadamente el procedimiento administrativo disciplinario carece de sustento, dado que el proceso ha seguido los pasos establecidos por la normativa vigente, según se detalla en el informe de instrucción. El procedimiento ha sido correctamente instaurado, respetando los plazos y formalidades que la ley exige, lo que incluye la notificación al interesado con los actuados correspondientes en su momento, y la posterior corrección de cualquier posible error de forma.
2. **Nulidad de la notificación:** La solicitud de nulidad de la notificación no tiene fundamento, ya que el artículo 107 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM establece que el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario no es impugnabile ni susceptible de retrotraer el procedimiento. Si bien existió una enmienda posterior de un error formal, esta corrección no afecta la validez del acto de notificación, dado que los derechos del investigado fueron siempre respetados y se garantizó su acceso a la información necesaria para su defensa.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

3. **Competencia del órgano sancionador:** El argumento de que el alcalde no es el órgano sancionador y que debe ser el gerente municipal no tiene base legal. La legislación vigente establece de manera clara que el alcalde es quien ejerce la función de órgano sancionador en este tipo de procedimientos administrativos disciplinarios, en conformidad con lo siguiente:

En cuanto a la actuación de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, se tiene que el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley 30057 ha establecido claramente la competencia de aquellas para conducir tal procedimiento, así como para sancionar, de acuerdo al siguiente cuadro ilustrativo:

SANCIÓN	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
Amonestación escrita	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la entidad o el que haga sus veces
Suspensión	Jefe inmediato del servidor investigado	Jefe de Recursos Humanos de la entidad o el que haga sus veces
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la entidad o el que haga sus veces	Titular de la entidad

En el caso específico de destitución como sanción disciplinaria, en calidad de **Jefe de Recursos Humanos, soy el órgano instructor** encargado de conducir el procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia. Una vez que el procedimiento se ha completado en mi calidad de órgano instructor, el caso es remitido al Titular de la entidad, quien, como órgano sancionador, será responsable de tomar la decisión final sobre la sanción, según el siguiente cuadro ilustrativo:

SANCIÓN	ORGANO INSTRUCTOR	ORGANO SANCIONADOR
Destitución	Jefe de Recursos Humanos de la entidad o el que haga sus veces (Coordinadora de Recursos Humanos de la Municipalidad distrital de Marcavelica)	Titular de la entidad (alcalde de la Municipalidad distrital de Marcavelica)

4. **Colegiatura vigente de la secretaría técnica:** En cuanto a la solicitud de verificar si la secretaría técnica tiene colegiatura vigente, este argumento no es pertinente, ya que **la función de la secretaría técnica es procesal y no requiere de colegiatura profesional para su ejercicio.** La función de la secretaría técnica está regulada por las normas administrativas pertinentes y no está condicionada a la colegiatura de quienes la ejerzan, siempre que cumplan con los requisitos de capacitación y desempeño conforme a la normativa del procedimiento administrativo disciplinario.

En conclusión, los argumentos presentados carecen de fundamento jurídico sólido y no afectan la validez del procedimiento administrativo disciplinario en curso, el cual ha seguido las etapas y requisitos establecidos por la normativa vigente.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

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.

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 139°. 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



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

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 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.

La infracción atribuida a la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO** está claramente tipificada en la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil), cumpliendo con el principio de tipicidad, específicamente en el artículo 85, literal d) literal f) y literal h) , de la citada ley, que establece de manera precisa las conductas sancionables en el ámbito del servicio civil.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 123-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 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 a la señora **ARACELLY MARGOT GONZALES ROSILLO**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa por la comisión de la falta administrativa prevista en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, literal D.

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 ante SERVIR 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: PONER en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos la presente resolución para que proceda conforme a sus atribuciones.

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, secretaria 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).

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.

C.C. (13)
Archivo



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MARCAVELICA
Ing. Enoé Alexander Ojeda Ruiz
ALCALDE DISTRITAL