



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° 121-2025-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 al servidor **GREGORIO MAURICIO ORTIZ**, identificado con DNI N.º **03625386** quien se desempeña como colaborador de la entidad bajo el Decreto Legislativo N° 728, 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 **SUSPENSION** contra el señor **GREGORIO MAURICIO ORTIZ**, a quien se le imputo la infracción disciplinaria grave de **NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES** prevista en el artículo 85, literal D) de la Ley 30057, conforme a lo siguiente:

Que, el inculpado, el señor **GREGORIO MAURICIO ORTIZ** se le atribuye la falta disciplinaria de **NEGLIGENCIA EN EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES** prevista en el artículo 85, literal D) de la Ley 30057; en tanto que, después de efectuado el análisis correspondiente del presente proceso disciplinario, se verifica que el señor **GREGORIO MAURICIO ORTIZ**, en su condición de trabajador por contrato indeterminado bajo el régimen laboral del decreto legislativo 728 ha incurrido en la mencionada infracción disciplinaria según el siguiente detalle:

Que, el artículo 90 de la Ley 30057 establece que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

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

**ANTECEDENTES DEL INICIO DEL PROCEDIMIENTO**

- **Recepción y análisis del caso:**



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

**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 **inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario** contra el servidor **GREGORIO MAURICIO ORTIZ**.
- **En atención a que no se acreditó la existencia de un beneficio personal y aplicando el principio de proporcionalidad, se propuso como sanción la suspensión temporal por 30 días sin goce de haber al mencionado servidor.** Esta medida busca corregir la conducta y prevenir futuras irregularidades, conforme a los principios que rigen la responsabilidad administrativa disciplinaria.

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 el servidor **Gregorio Mauricio Ortiz**, 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**.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

•Notificación del inicio del PAD:

En cumplimiento de las normas procedimentales vigentes, mediante **Carta N.º 011-2025-MDM-CRH**, de fecha **11 de febrero de 2025**, se notificó al servidor **Gregorio Mauricio Ortiz** el inicio formal del procedimiento. En dicha comunicación se le informó sobre la presunta comisión de la falta referida a **la negligencia en el desempeño de sus funciones**. 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. Precizando 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 el servidor **Gregorio Mauricio Ortiz**, 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 011-2025-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 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-GMO**, de fecha **17 de febrero de 2025**, el servidor investigado presentó un escrito en el que solicita la **nulidad de la Notificación N.º 004-2025-MDM-CRRHH**, por no haberse adjuntado los documentos que sustentan el inicio del procedimiento disciplinario, lo cual —a su entender— vulneraría su derecho a la defensa. En ese sentido, solicitó que se retrotraiga lo actuado y se le notifique nuevamente, incluyendo la documentación pertinente.

No obstante, mediante **Informe N.º 016-2025-MDM-ST**, de fecha **25 de febrero de 2025**, la Secretaría Técnica concluyó que la solicitud del servidor debió tramitarse como un **pedido de acceso al expediente administrativo**, conforme a lo dispuesto en el **artículo 162 de la Ley N.º 27444**, y no como una solicitud de nulidad. Asimismo, se señaló que no procedía declarar la nulidad de la notificación, dado que, conforme al **artículo 107 del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM**, el acto que dispone el inicio del PAD **no es impugnabile**.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

Tanto la doctrina como la jurisprudencia administrativa han establecido que los actos de mero trámite, como la notificación del inicio del procedimiento, **no generan efectos jurídicos definitivos**, por lo que no son susceptibles de impugnación. No obstante, a fin de garantizar el derecho de defensa del administrado, se le otorgó **acceso a la documentación pertinente del expediente**, en cumplimiento del **artículo 139, inciso 3, de la Constitución Política del Perú** y del **artículo 230 de la Ley N.º 27444**, referidos al debido proceso y a los principios de garantía en los procedimientos sancionadores.

#### Determinación del Órgano Instructor

El Órgano Instructor consideró que la solicitud **presentada no constituyó una alegación de descargos frente a los cargos imputados, pues su contenido se limitó a solicitar el cambio de puesto de trabajo, sin pronunciarse sobre los hechos materia de investigación ni ofrecer medios de defensa.**

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.

#### 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 Normativo:** Artículo 85°, Literal D), De La Ley Del Servicio Civil – Ley N.º 30057

En el marco del procedimiento administrativo disciplinario (PAD) seguido contra el servidor **Gregorio Mauricio Ortiz**, quien ocupaba el cargo de **notificador**, se ha determinado la existencia de responsabilidad administrativa por **negligencia en el desempeño de sus funciones**, conforme a lo establecido en el artículo 85°, literal d) de la ley del servicio civil.

Durante la investigación, se verificó que el servidor Ortiz incurrió en **conductas negligentes en el desempeño de sus funciones**, los cuales forman parte del procedimiento



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

administrativo que garantiza la comunicación oficial entre la entidad y los administrados. esta conducta evidenció **una grave falta de diligencia**, ya que compromete la trazabilidad, autenticidad y transparencia de los actos administrativos que deben ser correctamente notificados.

**Aunque no se identificaron elementos que evidencien un ánimo de lucro personal o intencionalidad dolosa, la omisión de controles mínimos en la generación, entrega y registro de los documentos notificados constituye una infracción grave al deber de responsabilidad funcional**, afectando la imagen institucional y comprometiendo la legalidad de los actos administrativos emitidos por la entidad. En virtud de lo expuesto y considerando los criterios de proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad de la sanción, se ha determinado la imposición de una **sanción de suspensión temporal en el ejercicio del cargo**, al haberse configurado una **negligencia funcional que, si bien no reviste la máxima gravedad, sí afecta el adecuado funcionamiento del servicio público**.

***Esta medida disciplinaria busca no solo corregir la conducta del servidor involucrado, sino también sentar un precedente dentro de la administración municipal, reafirmando el compromiso institucional con los principios de buen gobierno, legalidad, transparencia y rendición de cuentas. la aplicación efectiva y rigurosa del régimen disciplinario es fundamental para fortalecer la confianza ciudadana y consolidar una gestión pública ética, eficiente y libre de prácticas irregulares.***

La sanción de **suspensión (30 días) sin goce de haber** impuesta a **Gregorio Mauricio Ortiz** responde a una evaluación integral de diversos factores relacionados con su conducta en el desempeño de sus funciones como notificadora, específicamente en lo referente a la adulteración de recibos en su área de trabajo. La suspensión temporal es una medida correctiva que busca equilibrar los principios de proporcionalidad y oportunidad dentro del marco disciplinario, tomando en cuenta lo siguiente:

1. **Nivel de responsabilidad diferenciado:** Si bien se ha determinado que la actuación de Ortiz contribuyó a la creación de irregularidades dentro del procedimiento administrativo, su grado de responsabilidad es considerablemente menor en comparación con otros servidores sancionados por hechos de mayor gravedad. En este contexto, su actuación no evidenció una intención dolosa de aprovechamiento personal, pero sí una omisión grave que afectó la fiabilidad y transparencia de los registros administrativos.
2. **Posibilidad de corrección de la conducta:** La suspensión tiene como principal objetivo no solo sancionar la infracción, sino también permitir que el servidor reflexione sobre la importancia de su rol dentro del sistema administrativo y se capacite en la correcta aplicación de los procedimientos. Al ser una sanción temporal, se busca que Ortiz pueda corregir su conducta, revaluando sus prácticas laborales y alineándose con los estándares éticos y normativos exigidos por la institución. Esta medida tiene un carácter preventivo, buscando evitar que situaciones similares se repitan en el futuro.
3. **Proporcionalidad de la sanción:** La sanción de suspensión temporal es considerada adecuada y proporcional a la falta cometida, pues toma en cuenta la magnitud de la infracción sin incurrir en una medida desproporcionada. Aunque se reconoce la irregularidad cometida, la falta de dolo y la posibilidad de rectificación justifican que se imponga una sanción menos severa que la destitución, pero que aun así cumpla con el objetivo de disciplinar y prevenir futuras infracciones. Esta medida se alinea con los principios de **proporcionalidad y razonabilidad** del régimen sancionador, ya que permite corregir el comportamiento sin recurrir a una acción excesiva.



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

**Finalidad de la Sanción y Precedente Institucional**

La aplicación de las sanciones tiene un propósito multifacético que busca no solo castigar a los responsables, sino también fortalecer la estructura administrativa y reafirmar los principios éticos dentro de la institución. Los objetivos principales de la sanción son los siguientes:

1. **Restablecer el principio de legalidad y transparencia en la gestión municipal:** La sanción aplicada tiene como fin primordial asegurar que los procedimientos administrativos se realicen conforme a la ley, garantizando que las acciones de todos los servidores públicos sean transparentes y se ajusten a los principios de buena administración. De este modo, la institución envía un mensaje claro de compromiso con la legalidad y la lucha contra cualquier forma de irregularidad en el manejo de los recursos públicos.
2. **Prevenir futuras infracciones y fortalecer el cumplimiento normativo:** A través de la aplicación rigurosa de la sanción, se busca sentar un precedente claro sobre las consecuencias de la adulteración de documentos y la omisión en el cumplimiento de los procedimientos. Esta acción disuade a otros servidores de incurrir en prácticas similares, reforzando la necesidad de observar escrupulosamente las normativas y directrices institucionales para evitar daños a la integridad de los procesos administrativos.
3. **Reafirmar el compromiso institucional con la ética pública y la lucha contra la corrupción:** La sanción no solo tiene un efecto correctivo sobre el servidor involucrado, sino que también actúa como un mensaje institucional frente a la ciudadanía y otros servidores públicos, subrayando la intolerancia hacia cualquier forma de corrupción o negligencia. De esta manera, la institución refuerza su compromiso con la ética y la buena gestión pública, reafirmando la confianza de la población en las autoridades municipales.
4. **Fortalecer la confianza ciudadana en la administración pública:** Este proceso disciplinario no solo busca sancionar, sino también restaurar la confianza de la ciudadanía en la administración pública. Al demostrar que la institución actúa con firmeza ante las infracciones cometidas por sus servidores, se asegura a la población que las autoridades están comprometidas con la transparencia, la eficiencia y la probidad en el manejo de los recursos públicos. Además, el proceso busca promover la cultura de la rendición de cuentas y de responsabilidad en el ejercicio de las funciones públicas.

En conclusión, la sanción aplicada a Gregorio Mauricio Ortiz tiene un carácter correctivo, preventivo y educativo, apuntando a modificar las prácticas administrativas que generaron irregularidades, así como a prevenir futuros incidentes de esta naturaleza. La implementación de esta medida refuerza el marco institucional de **responsabilidad y probidad**, contribuyendo al fortalecimiento de la gestión pública, y reafirma la postura de la entidad frente a las infracciones graves dentro de la administración pública.

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;

Conforme a la **CARTA N° 007-2025-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 especifico 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



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

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.

Que, con solicitud S/N de fecha 24 de marzo de 2025, el investigado presenta un escrito al órgano instructor solicitando declare la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario por existir notificaciones defectuosas y falta de motivación en el informe final

Que, mediante solicitud S/N de fecha 24 de marzo de 2025, el investigado presenta un escrito ante el órgano instructor, en el cual solicita que se declare la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario, fundamentando su petición en la existencia de notificaciones defectuosas y en la falta de motivación en el informe final. El investigado argumenta que tales irregularidades afectan el debido proceso y su derecho a la defensa, solicitando, en consecuencia, la reconsideración de las actuaciones procesales y la nulidad de los actos administrativos realizados hasta el momento. Asimismo, se observó que el escrito presentado por el investigado no contiene la solicitud de una audiencia oral ante el órgano sancionador, lo cual representa una omisión relevante en el ejercicio de su derecho a presentar su defensa de manera directa. Además, el escrito está incorrectamente dirigido, ya que el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) ha avanzado a la fase sancionadora y ya no se encuentra en la etapa de instrucción. **En consecuencia, se entiende que el señor Gregorio no solicitó el informe oral dentro del plazo establecido para tal fin, lo cual se interpreta tácitamente como una renuncia a la posibilidad de exponer sus argumentos de forma oral ante el órgano correspondiente.**

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



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



VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025

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 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



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



**VIENE RESOLUCIÓN DE ALCALDÍA N° 121-2025-MDM DE FECHA 08 DE ABRIL DEL 2025**

*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 al señor Gregorio Mauricio Ortiz 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), de la citada ley, que establece de manera precisa las conductas sancionables en el ámbito del servicio civil. En cuanto al caso concreto de la suspensión como sanción disciplinaria, en mi calidad de Titular de la entidad y órgano sancionador, he asumido la responsabilidad de oficializar la sanción dentro del marco del procedimiento administrativo disciplinario, asegurando el cumplimiento riguroso de todas las etapas y plazos establecidos por la normativa aplicable. Al concluir el procedimiento, corresponde a mi función realizar una evaluación objetiva de los hechos, las pruebas presentadas y los descargos formulados por el investigado, con el fin de emitir una decisión final sobre la sanción. Este proceso se lleva a cabo en estricto apego a las disposiciones legales pertinentes y con pleno respeto a las garantías del debido proceso, buscando siempre una resolución justa y fundamentada.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: OFICIALIZAR la SANCIÓN de SUSPENSIÓN por el lapso de 30 días calendarios (SIN GOCE DE HABER) del señor GREGORIO MAURICIO ORTIZ, 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](http://www.gob.pe/munimarcavelica)).

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

C.C. (12)  
Archivo

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