



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH – GM

Characato, 14 de septiembre de 2026.

VISTO:

El Registro N.º 00005650-E; el Informe Final de Instrucción N.º 003-2026-MDCH-OGA-GRH, recepcionado con fecha 30 de julio de 2026, presentado por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor de la Municipalidad Distrital de Characato, y demás actuados administrativos; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, se estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador, aplicable a servidores públicos y ex servidores;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N.º 02-2005-SERVIR/GPSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las Reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, tales como las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores, bajo regímenes regulados por los Decretos Legislativo N.º 276, N.º 728 y N.º 1057, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, la citada Directiva fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE, 1) precisando que se entiende por ex servidor; 2) variación de las sanciones durante el procedimiento administrativo; 3) reintegro a la administración pública previo a la oficialización de la sanción; 4) oportunidad para la realización del informe oral; 5) reglas aplicables a otras formas de contratación y 6) inscripción en el RNSDD; con el objeto de consolidar; y reducir la incertidumbre jurídica del régimen disciplinario aplicable a las entidades y servidores civiles;

Que, el artículo 92º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria en la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes y depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad o de la que haga de sus veces;

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N.º 30057, corresponde detallar cada uno de los requisitos para el inicio del PAD;

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL PROCESADO - PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
José Eustaquio Ponce Pucara	Guardian de Cementerio	D. Leg. N.º 1057

Hechos materia de investigación

- 1.1. Que, mediante Acta de Constatación de fecha 18 de noviembre de 2024, la jefa de la Unidad de Recursos Humanos, se constituyó al Cementerio Municipal a horas 12 del mediodía, encontrando al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara, quien cumple funciones de Guardián en el Cementerio Municipal, desempeñando sus labores en presunto estado etílico (aliento alcohol, camina tambaleándose).
- 1.2. Que, a las 14:00 horas del mismo día con presencia del efectivo policial PNP, Edwin Cuevas Borda SA 31710806, se le pregunto al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara si había consumido alcohol, a lo que el servidor respondió que SI, Así mismo se le pregunto si iría a pasar la prueba de dosaje etílico, a lo que el servidor respondió que NO.
- 1.3. Que, mediante copia certificada N.º 30990763 de fecha 20 de noviembre de 2024 emitida por la Comisaría PNP de Characato, la que se suscribe según detalle:

(...) se adjunta la Acta de apoyo Policial en razón que el Sr. José Eustaquio Ponce Pucara - Guardián del Cementerio Municipal, se encuentra trabajando desde su hora de ingreso a las 07:45 am y que al momento de hacer su ingreso, a su centro de trabajo se encontraba con visible estado de ebriedad (aliento alcohólico), hecho constatado por la Sra. Mayra Bejarano Llerena - jefa de la Unidad de Recursos Humanos y en presencia del personal PNP de apoyo le pregunto al Sr. José Eustaquio Ponce Pucara si había consumido alcohol, a lo que el



RUC. 20184516111

Plaza Principal N.º 100, Characato - Arequipa - Perú

tramite@municharacato.gob.pe

www.municharacato.gob.pe

Municipalidad Distrital de Characato

Todos por el
desarrollo
de **CHARACATO**



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

servidor respondió que SI. Así mismo se le pregunto si iría a pasar la prueba de dosaje etílico, a lo que el servidor respondió que NO.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- Informe N° 450-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 21 de noviembre del año 2024.
- Copia de la Denuncia Policial realizada el 18 de noviembre del año 2024.
- Copia de la Acta de Constatación de fecha 18 de noviembre del año 2024.
- Informe Escalafonario N° 023-2025-MDCH/GM-URRHH.
- Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 16-2025-MDCH/U.RR.HH.
- Escrito de Descargos de fecha 02 de diciembre del año 2025.
- Escrito presentado por la parte investigada de fecha 18 de agosto del año 2026.
- Informe Oral realizado el 26 de agosto del año 2026.



II. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 2.1. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado a José Eustaquio Ponce Pucara como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.
- 2.2. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometen los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Characato, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal G) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

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

- 2.3. El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que *“El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”*.

III. RESPECTO A LOS HECHOS QUE GENERARON LA IMPUTACIÓN

- 3.1. Resulta relevante señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS:

“(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. (...)”

- 3.2. Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores y/o normativa general aplicable al caso.
- 3.3. En lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: *“(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden*



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)” y fundamento 48 que: “(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.

- 3.4. Ahora bien, respecto a la falta imputada (La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez), se comprende cuando un servidor o trabajador concurre a laborar cuando se ha consumido alguna sustancia; naturalmente, porque afectan la psiquis, el comportamiento de la persona que lo consume y, sobre todo, atenta contra los valores que impone el servicio público.
- 3.5. Que, respecto al estado de embriaguez, es de precisar que la Real Academia Española ha definido el término embriaguez como toda perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas. Asimismo, Antonio Vodanovic asegura que la embriaguez es “el conjunto de alteraciones tóxicas con perturbaciones fundamentalmente neuropsíquicas que se producen en el organismo como consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas”. Por su lado, Villalobos precisa que este constituye “un estado psíquico caracterizado por una turbación o alteración pasajera de las potencias a causa del exceso con que se ha ingerido una bebida alcohólica”².
- 3.6. En ese talante, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala refiere en sus apartados N° 24, 25 y 26 lo siguiente:

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

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

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

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

“(…) QUE EL JEFE DE ADMINISTRACION FINANCIERA DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO, DNI N.º 29571912, DOMICILIADO URB. JUAN PABLO VIZCARDO Y GUZMAN MZ-5 LOTE-18. JOSE LUIS BUSTAMANTE Y RIVERO QUIEN SOLICITA UN APOYO POLICIAL EN RAZÓN QUE EL SR. EUSTAQUIO PONCE PUCARA (54). AREQUIPA, CASADO, SEGUNDARIA COMPLETA, GUARDIÁN DEL CEMENTERIO CHARACATO CON DNI N.º 29695724, JUVENTUD CHARACATO MZ-E-LOTE04 SE ENCUENTRA TRABAJANDO DESDE SU HORARIO DE INGRESO A LAS 07:45 Y QUE AL MOMENTO DE HACER SU INGRESO A SU CENTRO DE TRABAJO LA SRTA. MAYRA ROCIO BEJARANO LLERENA (38) CON DNI N.º 43438581 LE COSTATA QUE SE ENCONTRABA CON VISIBLE ESTADO DE EBRIEDAD (ALIENTO ALCOHÓLICO) HECHO CONSTATADO A HORAS 12:00 EN EL LUGAR LA SEÑORITA MAYRA ROCIO JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y EN PRESENCIA DEL PERSONAL PNP DE APOYO LE PREGUNTO AL SR. EUSTAQUIO SI HABÍA CONSUMIDO BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y ESTE RESPONDIÓ QUE SI. ASI MISMO LE PREGUNTO SI QUERÍA PASAR EL EXAMEN DE DOSAJE ETÍLICO Y

¹ VODANOVIC, Antonio. Derecho y jurisprudencia del tránsito y de los vehículos motorizados. Editorial Jurídica ConoSur, Santiago, 1994, p. 6.

² VILLALOBOS RÍOS, Sergio, y otros. El delito de manejar en estado de ebriedad. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000, p. 48.



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

RESPONDIÓ QUE NO MOTIVO POR EL CUAL FUE TRASLADADO A LA MUNICIPALIDAD DE CHARACATO SIENDO LAS 14:10 HORAS DEL DÍA DE LA FECHA SE DA POR CULMINADA (...) ”

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

IV. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS Y LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN

- 4.1. En el presente caso, el servidor JOSÉ EUSTAQUIO PONCE PUCARA tras ser válidamente notificada con la resolución de inicio de PAD, presenta su escrito de descargos el 02 de diciembre del año 2025, ello en base a los siguientes argumentos:

DESCARGOS

“Que, de acuerdo a lo prescrito en la resolución emitida por el área de recursos humanos, en ese sentido como señala en el Acta de Constatación de fecha 18 de noviembre del 2024 si había consumido alcohol el domingo 17 de noviembre del 2024 en mi casa por motivo de una celebración familiar este día era mi día de descanso.

Asimismo, como se señala en la copia certificada de emitida por la Comisaria de Characato (acta de Constatación Policial) me negué a que tomaran la prueba de dosaje étílico debido a que mi persona nunca había pasado por este tipo de circunstancias y por nerviosismo del momento solo atiné a decir que no.”

PRONUNCIAMIENTO

Es oportuno señalar de forma inicial que el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento , y el Principio de Tipicidad , los mismos que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC).

Del análisis integral de la imputación formulada y de los descargos presentados por el servidor investigado, se advierte que los argumentos expuestos no desvirtúan en modo alguno los hechos atribuidos ni generan duda razonable respecto de la configuración de la falta disciplinaria prevista en el literal g) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, consistente en concurrir al centro de trabajo en estado de embriaguez, por el contrario, el propio disciplinado reconoce expresamente que consumió bebidas alcohólicas presuntamente el día anterior a su jornada laboral, aceptación que, valorada conjuntamente con el Acta de Constatación Policial, la constatación efectuada por la Jefatura de Recursos Humanos, la manifestación espontánea del servidor admitiendo haber ingerido alcohol y su negativa a someterse al examen de dosaje étílico, conforman un conjunto de medios probatorios suficientes e idóneos para acreditar el estado de embriaguez al momento de prestar servicios, dicho criterio es regulado por el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución N.º 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala y que en sus fundamentos siguientes refieren:

(...)

“25. (...) esta Sala estima que la forma de probar la concurrencia en estado de embriaguez puede acreditarse de manera similar, o cuando menos a través de cualquier otro medio de prueba que resulte idóneo para acreditar la ebriedad de un trabajador.—

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



RUC. 20184516111

Plaza Principal N° 100, Characato - Arequipa - Perú

tramite@municharacato.gob.pe

www.municharacato.gob.pe

Municipalidad Distrital de Characato

Todos por el
desarrollo
de **CHARACATO**



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

Entendiendo de lo anterior, que la comisión de esta falta no requiere necesariamente la práctica de un examen toxicológico o dosaje etílico, siendo posible acreditar el estado de ebriedad mediante cualquier medio probatorio idóneo cuando dicho estado resulte objetivamente apreciable de acuerdo con las máximas de la experiencia; aunado a ello y en observancia del principio de verdad material previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, la Administración Pública puede formar convicción a partir de una valoración conjunta, razonada y motivada de todos los medios probatorios incorporados al expediente.

En ese contexto, el argumento del servidor consiste en señalar que el consumo de bebidas alcohólicas ocurrió presuntamente durante un día no laborable, lo cual carece de eficacia exculpatoria, pues la imputación disciplinaria no se sustenta en el hecho de haber ingerido alcohol el día anterior, sino en haber concurrido a prestar servicios encontrándose en estado de embriaguez, la falta prevista en el literal g) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil que tutela el correcto funcionamiento del servicio público, la disciplina laboral, la seguridad institucional y la confianza que la ciudadanía deposita en la Administración Pública, siendo irrelevante jurídicamente el momento en que se produjo la ingesta de alcohol cuando sus efectos persisten hasta la jornada laboral y afectan las condiciones en que el servidor presta servicios. En consecuencia, el hecho de que el administrado alegue haber consumido alcohol durante su descanso no elimina ni desvirtúa el elemento objetivo de la infracción, toda vez que el resultado jurídicamente relevante es su concurrencia al centro de labores en evidente estado etílico.

Asimismo, la alegación referida a que la negativa a practicarse el examen de dosaje etílico obedeció al nerviosismo del momento tampoco constituye una causa de justificación, eximente o circunstancia atenuante reconocida por el ordenamiento jurídico disciplinario. Dicha explicación constituye únicamente una manifestación subjetiva del investigado que carece de respaldo probatorio y que no resulta suficiente para enervar la eficacia del Acta de Constatación Policial ni de los demás elementos de convicción obrantes en el expediente.

Debe precisarse, además, que dentro de los descargos presentados el servidor no cuestiona la autenticidad ni la validez del Acta de Constatación Policial, tampoco desvirtúa las afirmaciones efectuadas por la Unidad de Recursos Humanos, ni aporta prueba documental, pericial, testimonial o de otra naturaleza que permita acreditar que al momento de iniciar su jornada laboral se encontraba en condiciones normales para el ejercicio de sus funciones, sino más bien sus propias afirmaciones corroboran aspectos esenciales de la imputación, al reconocer el consumo de bebidas alcohólicas y admitir expresamente que rechazó la práctica del examen de dosaje etílico.

Sin perjuicio de lo anterior, corresponde señalar que se ha respetado plenamente el principio de tipicidad, previsto en el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 y desarrollado por la Ley N.º 30057, toda vez que la conducta acreditada coincide plenamente con el supuesto normativo descrito en el literal g) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, no existiendo interpretación extensiva ni aplicación analógica de la norma sancionadora. Asimismo, se observa el principio de culpabilidad, pues la conducta fue realizada de manera voluntaria, sin que el administrado haya acreditado la existencia de fuerza mayor, caso fortuito, error invencible, incapacidad o cualquier otra circunstancia que pueda atenuar o eximir la responsabilidad administrativa.

- 4.2. En consecuencia, luego de valorar los argumentos de la parte disciplinada bajo los principios de razonabilidad y de verdad material, se puede concluir que los descargos no desvirtúan los hechos imputados ni contienen fundamentos jurídicos o probatorios capaces de eximir o atenuar la responsabilidad disciplinaria del servidor, por el contrario, las propias manifestaciones del investigado corroboran elementos esenciales de la imputación y apreciadas conjuntamente con el Acta de Constatación Policial, la constatación efectuada por la Unidad de Recursos Humanos y la negativa a someterse al dosaje etílico, permiten mantener plenamente acreditada la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal g) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, correspondiendo, en consecuencia, proseguir con el procedimiento disciplinario y determinar la sanción que resulte aplicable, de conformidad con los principios de legalidad, razonabilidad y proporcionalidad establecidos en la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General y el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444.

V. RESPECTO A LOS ARGUMENTOS PRESENTADOS (18.08.2026) Y LAS ALEGACIONES VERTIDAS EN EL INFORME ORAL

- 5.1. El investigado sostiene que no se habría acreditado objetivamente que concurrió a su centro de trabajo en estado de embriaguez, alegando que únicamente habría reconocido haber ingerido bebidas alcohólicas el día anterior y que la constatación efectuada habría sido producto de una situación de nerviosismo.
- 5.2. Respecto a lo anterior es imperioso precisarse de forma liminar que la conducta imputada no consiste en el solo consumo de bebidas alcohólicas, sino de la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez, a ello y de acuerdo a los sendos pronunciamientos del Tribunal del Servicio Civil se ha establecido que la acreditación del



RUC. 20184516111

Plaza Principal N.º 100, Characato - Arequipa - Perú

tramite@municharacato.gob.pe

www.municharacato.gob.pe

Municipalidad Distrital de Characato

Todos por el
desarrollo
de **CHARACATO**



Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

- estado de embriaguez no exige necesariamente la existencia de un dosaje etílico, pues el estado antes citado puede acreditarse mediante otros medios probatorios idóneos, atendiendo a las circunstancias concretas del caso y a las máximas de la experiencia tal y como lo establece la Resolución N.º 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala.
- 5.3. En el presente caso, la acreditación de la conducta no descansa en un único elemento probatorio, sino en la valoración conjunta del acervo documental que se encuentra en el expediente, como son:

- La negativa a someterse al examen de dosaje etílico
- Acta de Constatación policial efectuada con ocasión de los hechos.
- Constatación realizada por la Oficina de Recursos Humanos.
- Descargos del investigado quien reconoce haber ingerido bebidas alcohólicas presuntamente un día anterior.

En esa línea es importante mencionar que al estar bajo presuntos efectos del alcohol en horas de trabajo constituye un elemento de convicción que, valorado conjuntamente con el Acta de Constatación, las circunstancias objetivas advertidas por Recursos Humanos, la constatación policial y la negativa a someterse al dosaje etílico, permite determinar la existencia de un grado de convicción suficiente respecto de la concurrencia al centro de trabajo en estado de embriaguez.

Aunado a lo anterior es importante agregar, que, si bien el Tribunal del Servicio Civil ha establecido que la negativa injustificada del servidor a someterse al examen de dosaje etílico se consideraría como un reconocimiento de dicho estado, también es importante realizar la valoración de los otros elementos de convicción que obran en el expediente, ello en atención al Informe Técnico N.º 1093-2023-SERVIR-GPGSC.

- 5.4. En ese orden de ideas es importante analizar y valorar como elementos adicionales de convicción el Acta de Constatación (fojas 01) emitida por la oficina de Recursos Humanos como también la Acta de Constatación Policial (ambos cuestionados por la investigada), respecto a esta última y que obra a fojas 02, se dejó constancia de lo siguiente:

(...) EN EL LUGAR LA SEÑORITA MAYRA ROCÍO JEFE DE RECURSOS HUMANOS Y EN PRESENCIA DEL PERSONAL PNP DE APOYO LE PREGUNTO AL SR. EUSTAQUIO SI HABÍA CONSUMIDO BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y **ESTE RESPONDIÓ QUE SI**, ASIMISMO, LE PREGUNTO SI QUERÍA PASAR EL EXAMEN DE DOSAJE **ETÍLICO Y RESPONDIÓ QUE NO** (...) Lo resaltado es agregado

Así mismo el ACTA DE CONSTATACIÓN de fecha 18 de noviembre del año 2024 (fojas 01) **que fue revisada y firmada por el investigado aceptando y reconociendo los hechos que fueron constatados en ese momento**, refiere lo siguiente:

(...) A las 14:00 horas con presencia del efectivo policial PNP. Edwin Cuevas Borda SA 31710806 se le preguntó al Sr. JOSE EUSTAQUIO PONCE PURACA si había consumido alcohol y a lo **que él respondió que si**.

Así mismo se le preguntó si iría a pasar la prueba de dosaje etílico a lo cual **él respondió que no**. Lo resaltado es agregado

A lo anterior se puede advertir que los documentos citados presentan un contenido similar respecto de los hechos constatados en el momento de la intervención, específicamente: i) el reconocimiento del investigado respecto de haber ingerido bebidas alcohólicas; y ii) su negativa a someterse al correspondiente dosaje etílico; esta concordancia otorga consistencia al acervo probatorio y permite establecer que no se trata de una imputación sustentada exclusivamente en una apreciación subjetiva, sino en hechos que fueron documentados contemporáneamente a la intervención y, además, en presencia de un efectivo policial, por lo que se puede aseverar que en el momento de la intervención el investigado acepta haber consumido alcohol, no refiriendo en ningún extremo que fue en un día anterior por motivos particulares o que haya ingerido alcohol en su día de descanso, por lo que la valoración de estos documentos se basa en las declaraciones propias del disciplinado al momento de la referida intervención.

Ahora bien, respecto del argumento formulado donde el investigado alega que habría consumido bebidas alcohólicas el día anterior, durante su periodo de descanso, debe señalarse que dicha afirmación constituye una explicación posterior y unilateral que no desvirtúa, por sí misma, los hechos objetivamente constatados al momento de la intervención; por lo que en el presente caso la valoración se enfoca, no cuando manifiesta haber ingerido alcohol sino la verificación en el momento en que se produjo la constatación, en donde el investigado por un lado acepta haber ingerido alcohol y se niega a la realización de dosaje etílico.

Asimismo, la sola afirmación de que el consumo se habría producido el día anterior no contaría en el presente caso, con un elemento objetivo adicional que permita cuestionar fehacientemente el contenido de la Constatación Policial y del Acta de Constatación, máxime cuando esta última fue suscrita por el propio investigado.





Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

Por tanto, el cuestionamiento formulado contra el Acta de Constatación **no resulta suficiente para desvirtuar su eficacia probatoria**, pues, además de encontrarse corroborada por la Constatación Policial, fue suscrita por el propio investigado y contiene una manifestación expresa atribuida a este respecto del consumo de alcohol y su negativa a realizarse el dosaje etílico. En consecuencia, lo argumentado por el investigado no resultaría suficiente para eximir la responsabilidad administrativa disciplinaria imputada.

- 5.5. Respecto a la alegación de ausencia de culpabilidad, el investigado sostiene que no habría actuado con dolo o negligencia, argumentando que nunca tuvo la intención de concurrir a trabajar en estado de embriaguez y que su negativa al dosaje obedeció al nerviosismo, dicho argumento no podría configurarse por sí mismas en causales de eximente o atenuante de responsabilidad administrativa prevista en el artículo 236-A del TUO de la Ley N.º 27444, así mismo el estado de nerviosismo no elimina ni desvirtúa la responsabilidad derivada de la conducta atribuida, por consiguiente, corresponde desestimar dicho argumento al no encontrarse sustentado en una causal de eximente o atenuante prevista en norma.
- 5.6. Es en este entender y de la revisión de los hechos imputados, medios probatorios, y las normas aplicables al presente caso se concluye que el investigado no habría desvirtuado objetivamente las imputaciones vertidas en su contra, por lo que se corrobora que se habría cometido de forma indebida lo dispuesto en el literal G) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, Ley del servicio civil, el cual indica que es una falta grave el de concurrir al trabajo en estado de embriaguez, debiéndole corresponder una sanción disciplinaria contenida en la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.

VI. SOBRE LA SANCIÓN

- 6.1. Una vez encontrada responsabilidad administrativa del disciplinado José Eustaquio Ponce Pucara, el Artículo 103º del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM –Reglamento General de la Ley N.º 30057- señala que el Órgano Sancionador debe: a) Verificar que el procesado no ha incurrido en alguno de los supuestos de eximentes de responsabilidad previstas en el Título VI del Reglamento; b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida y c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los Artículos 87º y 91º de la Ley Servir.
- 6.2. Respecto a la verificación de supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria. De la revisión del presente caso se advierte que el disciplinado no se encuentra inmerso en alguno de los supuestos de eximentes de responsabilidad previstos en el Artículo 104º de Reglamento de la Ley Servir; es decir que para el presente caso no ha obrado incapacidad mental; no ha obrado caso fortuito o fuerza mayor de por medio; no se ha cometido la falta administrativa en ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada; no hubo error inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa o ilegal; no hubo actuación funcional en caso de catástrofe o desastre natural; ni se dio la actuación funcional en privilegio de intereses de carácter social.
- 6.3. Al no advertir la presencia de algún eximente, correspondería evaluar si existiría alguna causal de graduación la sanción observando los criterios del artículo 87º y 91º de la Ley Servir.
- a) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** –no se aprecian hechos en este sentido.
 - b) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.** El servidor se desempeñaba como Guardian de Cementerio.
 - c) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – El disciplinado en calidad de servidor se le encontró en estado de embriaguez.
 - d) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** No se aprecian hechos en este sentido.
 - e) **La reincidencia en la comisión de la falta.** -De la revisión de los actuados no se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta.
 - f) **La continuidad en la comisión de la falta.** -De la revisión de los actuados no se aprecia la continuidad en la comisión de la falta.
- 6.4. Respecto al Principio de Razonabilidad del Procedimiento Administrativo Sancionador. Este señala que la autoridad administrativa debe estar atenta a evitar dos extremos agraviantes a este principio: La infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se





Municipalidad Distrital de Characato

Resolución de Gerencia Municipal

N.º 071- 2026 – MDCH - GM

pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal le pueda reparar, siendo el otro extremo del principio de razonabilidad evitar la punición arbitraria o exceso de punición.³

- 6.5. Por lo expuesto, este órgano sancionador habiendo valorado los medios probatorios de cargo y argumentos de defensa aportados, las conclusiones desarrolladas previamente a lo largo de la presente resolución, habiéndose encontrado responsabilidad administrativa al servidor y tras la revisión de los criterios para la valoración de la sanción señalados por la Ley del Servicio Civil y teniendo en cuenta los fines del procedimiento administrativo disciplinario, este Órgano Sancionador considera que la sanción a aplicarse al procesado es **suspensión de 60 días calendario sin goce de remuneraciones**.

VII. SOBRE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Conforme a lo señalado en el Artículo 117º del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación⁴.

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N.º 040-2014-PACM, y la Versión Actualizada de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC;

RESUELVE:

Artículo 1º. - IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SESENTA DÍAS (60) CALENDARIO** al servidor **JOSÉ EUSTAQUIO PONCE PUCARA** por los hechos denunciados, conforme a los fundamentos expuestos en los considerandos de la presente resolución.

Artículo 2º. - NOTIFICAR la presente resolución al servidor **JOSÉ EUSTAQUIO PONCE PUCARA**, para su conocimiento y fines pertinentes.

Artículo 3º. - INFORMAR al servidor José Eustaquio Ponce Pucara, que cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles para de ser el caso, interponga los recursos impugnativos conforme al Artículo 117º del Reglamento de la Ley Servir, en concordancia con el Art. 218.2. del TUO de la Ley N.º 27444.

Artículo 4º. - NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato a efecto de que tome conocimiento de los mismos y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2º de la Versión Actualizada de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 90º de la Ley del Servicio Civil y con lo estipulado en el artículo 124º del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 5º.- DERIVAR el expediente completo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para su custodia y archivo, conforme corresponda.

Artículo 6º.- DISPONER la **EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN** de suspensión sin goce de remuneraciones por sesenta (60) días calendario impuesta al servidor **JOSÉ EUSTAQUIO PONCE PUCARA** sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación, de conformidad con el artículo 116º del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO

Abg. Omar Lopez Cusi
GERENTE MUNICIPAL

³ Morón Urbina, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*, 9ª Edición, Editorial Gaceta Jurídica, Lima, 2011, P. 698.

⁴ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.

⁵ 17.2 Registro en el legajo