



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

Characato, 28 de agosto del 2025

VISTO:

El Informe N°017-2025-PAD-MDCH, de fecha 28 de agosto del 2025, presentado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato.

CONSIDERANDO:

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

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

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

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





Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

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

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

N°	Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
1	Rocerlinda Uldarica Linares Luque	Asistente Administrativo	D.L N° 276

II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

Hechos materia de investigación

- 2.1 A través del Informe N° 0063-2024-OI-MDCH de fecha 03 de septiembre del año 2024 la Oficina Unidad de Recursos Humanos toma conocimiento del presunto hecho de suplantación en la marcación de ingreso y salida de la servidora Maribel Efigenia Linares Luque.
- 2.2 Que, mediante Informe N° 365-2024-MDCH/A-URRHH de fecha 03 de septiembre del 2024 la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de Gerencia Municipal el informe detallado de los presuntos hechos materia de la presente investigación y que a letra dicen:

“Que, de acuerdo a lo informado por el encargado de la Unidad de Informática, respecto a las marcaciones en el reloj biométrico el día 27 de agosto del presente, tenemos que, se ha encontrado las siguientes inconsistencias:

DEL REGISTRO DE MARCACIONES LINARES LUQUE MARIBEL EFIGENIA

INGRESO: según cámaras el día 27 de agosto la señora LINARES LUQUE MARIBEL EFIGENIA no registra marcación a la **hora de ingreso** entre las 7:42am y 7:55 am, sin embargo, de la revisión del sistema de registro de marcaciones la recurrente habría marcado a las 7:46:21 am con el tipo de verificación tarjeta.



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS **N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.**

SALIDA: según cámaras el día 27 de agosto la señora LINARES LUQUE MARIBEL EFIGENIA no registra marcación a la **hora de salida** entre las 16:15pm y 16:20pm, sin embargo, de la revisión del sistema de registro de marcaciones la recurrente habría marcado a las 16:16:34am con el tipo de verificación tarjeta.

REGISTRO DE MARCACIONES LINARES LUQUE ROCERLINDA ULDARICA

INGRESO: tenemos que de acuerdo al registro de cámaras a la hora de ingreso la servidora LINARES LIQUE ROCERLINDA ULDARICA marca dos veces una con tarjeta y la otra con rostro y de la revisión del registro de marcaciones tenemos que solo hubo una marcación de la servidora a la hora 7:45:24 con tipo de verificación rostro.

SALIDA: De acuerdo al registro de cámaras a la hora de salida la servidora LINARES LUQUE ROCERLINDA ULDARICA marca dos veces una con tarjeta y otra con rostro y de la revisión del registro de marcación tenemos que solo hubo una marcación a la hora 16:16:30 CON TIPO de verificación rostro.

(...) En conclusión, de acuerdo a lo descrito previamente, se ha podido verificar tanto en registro de cámaras y registro de marcado de reloj biométrico, habría habido suplantación de identidad de la servidora LINARES LUJQUE ROCERLINDA ULDARICA por la servidora LINARES LUQUE MARIBEL EFIGENIA, la cual no asistió a laborar el día 27 de agosto del 2024 ello en merito al Informe N° 0063-2024-OI-MDCH el cual indica que se observa ingreso ni salida de la servidora, evidenciándose la falta de carácter disciplinario".

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- MEMORANDO N° 0578-2022-GRA/GRTPE-OA.
- Informe N° 365-2024-MDCH/A-URRHH.
- Informe N° 0063-2024-OI-MDCH.
- INFORME ESCALAFONARIO N° 012-2025-MDCH/GM-URRHH.
- Videos de las cámaras de vigilancia de la Municipalidad Distrital de Characato, las mismas que registran la hora de ingreso y salida del personal.

III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

- 3.1. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado a la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque como presunta responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.





Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

3.2. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Characato, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa interna de la Institución.



3.3. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta contenida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en merito a la cual en el caso concreto se atribuyen faltas éticas por la transgresión de los principios éticos contemplados en el numeral 2. del Artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que a la letra dice:

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL
“(...) q) Las demás que señale la ley (...)”

LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

“(...)”

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

IV. FUNDAMENTOS DE LA RECOMENDACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO Y ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

4.1 El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que “El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS **N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.**

normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”.

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

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

- 4.3 Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores y/o normativa general aplicable al caso.

- 4.4 En lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: “(…) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)” y fundamento 48 que: “(…) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.





Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

4.5 Bajo ese contexto normativo y conforme a los hechos puestos en conocimiento, esta Secretaría Técnica considera que se debe recomendar el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque en base a lo siguiente:

4.5.1. En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente, se basan en relación a que la investigada Rocerlinda Uldarica Linares Luque habría realizado una marcación de asistencia **distinta a la suya**, es decir habría marcado la asistencia de la servidora Linares Luque Maribel Efigenia la misma que ese día no asistió a laborar, estos hechos sucedieron el 27 de agosto del año 2024; para ello y mejor entendimiento se procederá a analizar las siguientes imágenes:



IMAGEN 01



* Como se puede observar, la servidora investigada procede a realizar su marcación de ingreso bajo la modalidad de "marcación por rostro" a las **07:45:24** ello según el registro de marcación (Informe N° 365-2024-MDCH/A-GM-URRHH) y si bien se puede observar que la cámara de vigilancia muestra una hora diferente (07:56:48 am), es por la existencia de un desfase de 11 minutos y 24 segundos, misma que fue advertida por la Oficina de Informática a través del informe N° 063-2024-OI-MDCH.



Municipalidad Distrital de Characato

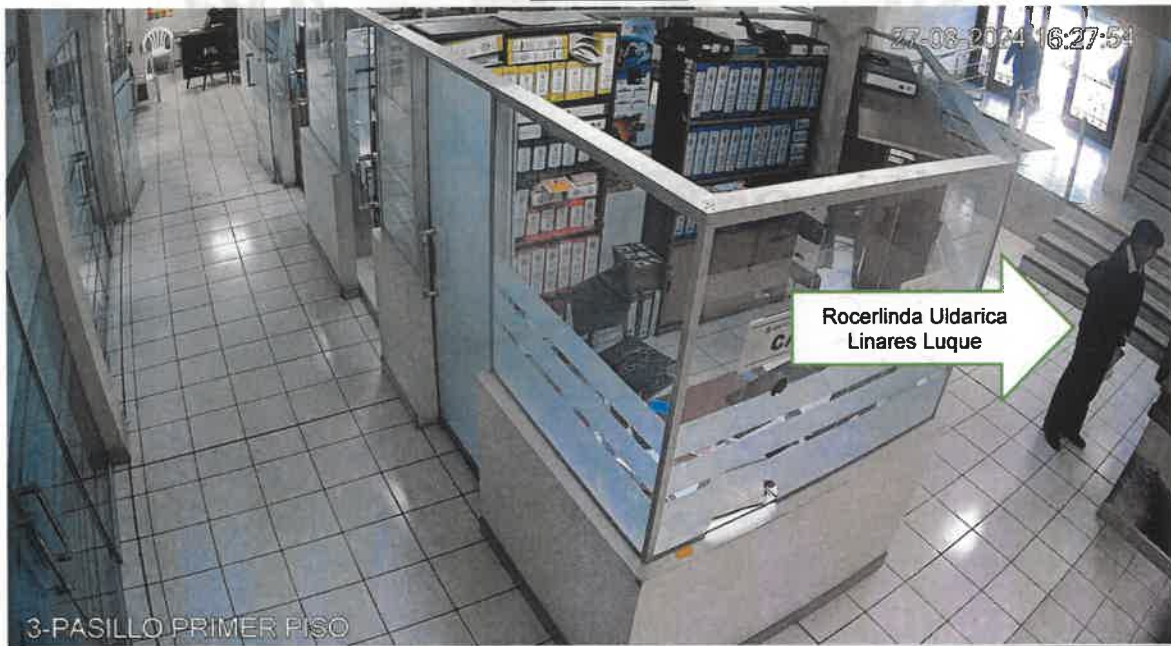
RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

IMAGEN 02



* Como se muestra, la servidora investigada procede a realizar una nueva marcación de ingreso bajo la modalidad de "marcación por tarjeta" a las **07:46:21** ello según el registro de marcación (Informe N° 365-2024-MDCH/A-GM-URRH) hora exacta en la que sucedió la marcación por tarjeta de la servidora Maribel Efigenia Linares Luque (ello tomando en cuenta el desfase de 11 minutos y 24 segundos), coligiendo claramente que la servidora disciplinada habría realizado la marcación de la trabajadora antes citada.

IMAGEN 03



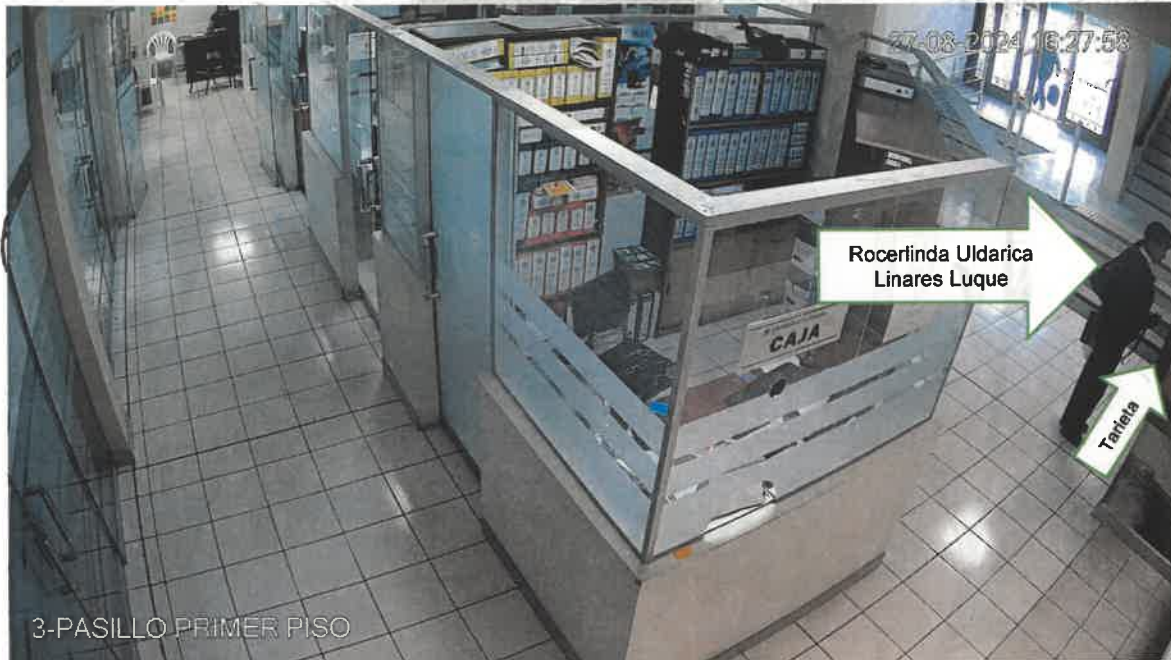


Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

- * Según la imagen que antecede se puede evidenciar que la servidora investigada realiza su marcación de salida bajo la modalidad de "marcación por rostro" a las **16:16:30**, ello según el registro de marcación referido en el Informe N° 365-2024-MDCH/A-GM-URRHH, (tomando en cuenta el desfase de 11 minutos y 24 segundos).

IMAGEN 04



- * Según se evidencia se puede observar que la servidora investigada realiza una nueva marcación de salida bajo la modalidad de "marcación por tarjeta" a las **16:16:34**, ello según el registro de marcación referido en el Informe N° 365-2024-MDCH/A-GM-URRHH, (tomando en cuenta el desfase de 11 minutos y 24 segundos). hora exacta en la que sucedió la marcación por tarjeta de la servidora Maribel Efigenia Linares Luque, por lo que se puede colegir claramente que la servidora disciplinada habría realizado la marcación de otra persona.

4.5.2. Ahora bien, en ese contexto conviene señalar que la presente imputación parte del hecho ilegal realizado por la disciplinada Rocerlinda Uldarica Linares Luque, quien realizo de forma indebida la marcación de ingreso y salida a la Municipalidad Distrital de Characato de la servidora Maribel Efigenia Linares Luque, misma que no asistió a laborar el 27 de agosto del año 2024, tal y como muestran los videos remitidos por la Oficina de informática, las mismas que se plasman a través de las imágenes mostradas anteriormente, las cuales evidencian los momentos exactos donde la investigada habría realizado el acto que revela una conducta antiética, carente de toda probidad por



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

cuanto realizar una marcación de ingreso y salida ajena a la suya resultaría un hecho pasible de reproche disciplinario.

4.5.3. Aunado a lo anterior, conviene señalar que de acuerdo al Informe N° 552-2025-MDCH, la servidora investigada Rocerlinda Uldarica Linares Luque mantiene un vínculo laboral con la Municipalidad Distrital de Characato, bajo el régimen del Decreto Legislativo 276, desempeñándose como Asistente Administrativo; encontrándose dentro de la esfera de aplicación de la potestad sancionadora del estado al momento de ocurridos los hechos materia de la presente (agosto 2024).

4.5.4. Así mismo, es correcto mencionar que el Informe N° 063-2024-OI-MDCH muestra la relación y registro de ingreso y salida de los servidores que con fecha 27 de agosto del año 2024 habrían ingresado a laborar a la Municipalidad Distrital de Characato, mostrando también la modalidad de marcación en la que los trabajadores habrían registrado su asistencia.

4.6. Ahora bien, una vez determinada la aplicación de la potestad sancionadora y estando a las particularidades de los hechos materia de la presente, conviene señalar que cuando hacemos referencia a la Ley del Código de Ética de la Función Pública entendemos que este Código pretende ser el estándar ético común exigible a cada servidor, independientemente de su posición jerárquica, antigüedad en el cargo, especialidad de la labor, o de la entidad en la cual se desempeña. En tal sentido, la investigada al ostentar la calidad de servidora de la Municipalidad Distrital de Characato, se encontraba obligada al cumplimiento de los preceptos contemplados en el referido código, escenario que dista de lo advertido de los documentos obrantes en el presente expediente, por cuanto se habrían transgredido el principio ético de *Probidad* al generar un beneficio o provecho a favor de otra persona.

4.7. En ese contexto, estando a la documentación obrante en el expediente y detallada en los párrafos precedentes se concluye que la disciplinada Rocerlinda Uldarica Linares Luque habría realizado indebidamente un acto contrario a norma y de carácter reprochable, vulnerado principios éticos como la honradez y honestidad que debe caracterizar todo servidor o funcionario público en ejercicio de sus funciones.



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

HECHOS IMPUTADOS QUE SE SUBSUMEN DENTRO DE LAS FALTAS ETICAS

- 4.8 En ese orden de ideas y una vez determinada la actuación ilegal de la disciplinada, corresponde realizar un análisis de las faltas éticas atribuidas. Así, respecto a la **transgresión del Principio de Probidad**: Conviene indicar que la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque al haber realizado de forma indebida la marcación de ingreso y salida de otra servidora, habría transgredido el principio de probidad; cuyo contenido legal a la letra dice: "**Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona**"¹.
- 4.9 Así, conforme a lo expresado se debe entender que un servidor "(...) probo es quien actúa con honradez, rectitud de ánimo e integridad en su conducta funcional (...) La mayor muestra de probidad es la exigencia de privilegiar los intereses públicos confiados a su responsabilidad por encima de sus intereses propios. De ahí que la norma afirma que todo provecho o ventaja personal debe ser desechado, incluso, todo aquello que pudiera dar la apariencia de beneficio. Este principio constituye la base de otros deberes éticos contemplados en el propio Código (...) "².
- 4.10 De ello se desprende que en virtud al principio de probidad existe el deber de actuar con rectitud, honradez, honestidad e integridad, desechando todo provecho o ventaja personal; circunstancia que no ha sido observada en el presente caso por la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque quien realizo una marcación de asistencia de ingreso y salida de una servidora que no asistió a laborar, por lo que se permite advertir una falta de probidad por cuanto denota un comportamiento deshonesto, actuando fuera de los parámetros de la verdad y justicia, y sin rectitud de intención, para favorecer a un tercero, por tanto la conducta de la referida servidora infringió tal principio, siendo una conducta contraria a la honestidad y rectitud, requisitos exigido en el mencionado principio.
- 4.11 Por tanto, es menester se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales

¹ Numeral 2. del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

² Principios, deberes y prohibiciones éticas en la función pública, Guía para funcionarios y servidores del Estado. – Comisión de Alto Nivel Anticorrupción (CAN). Pag. 17.



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen a la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque, pues conforme a los medios probatorios recabados, se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta estipulada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil por la transgresión del principio ético de probidad.**

V. POSIBLE SANCIÓN

- 5.1 De acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del punto 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/CPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la y la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuando se concluya la investigación, el Secretario Técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, concordante con lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil.
- 5.2 En este sentido la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato, recomienda para la servidora Rocerlinda Uldarica Linares Luque una sanción a título de propuesta que sería la **DESTITUCIÓN**, la cual será determinada por la instancia respectiva.
- 5.3 Que, para recomendar la sanción se ha tenido en cuenta que en el presente caso concurre las condiciones establecidas en el literal a) del Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a siguiente:
- a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos:

Que concurrente con el inciso a) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

5.5 En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar de la servidora investigada al haber realizado una marcación de ingreso y salida distinta a la suya, esto en favor y provecho de otra servidora produjo la afectación del bien jurídico de confianza pública en un actuar carente de probidad, así como la **seguridad jurídica y la fe pública**. Bienes jurídicos cuya protección se reconoce incluso en la esfera del derecho penal y pasible por ello de la imposición de una pena privativa de libertad, en tal sentido, la conducta desplegada por la investigada no puede pasar desapercibida en la tutela de los bienes jurídicos del Estado.

b) Concurrencia de varias faltas:

Que concurrente con el inciso e) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.

En el presente caso, se tiene que el servidor ha transgredido un principio ético concurriendo por tanto en una falta, la transgresión al principio de probidad, las cuales han sido detalladas en punto IV del presente informe.

c) Intencionalidad en la conducta del infractor:

Que concurrente con el inciso e) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.

En el presente caso respecto a la intencionalidad, debemos tener en cuenta que la servidora investigada realizó la conducta infractora con conocimiento y voluntad, dado que realizó la indebida e ilegal marcación de otra persona



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

con pleno conocimiento de que dicho acto era uno contrario a norma y de naturaleza antiética.

5.6 De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad³, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *la infrapunición y el exceso de punición*. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición⁴.

De igual modo, en el literal b, del artículo 103 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se manifiesta que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción en función de la falta cometida. Por tanto, al existir regulación especial sobre este extremo (razonabilidad al imponer la sanción), corresponde aplicar las disposiciones de la LSC y su Reglamento General en primer orden (norma especial), antes que las disposiciones de carácter general, como el TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General, ahora bien respecto al caso en concreto podemos advertir que el hecho cometido por la servidora es de naturaleza muy grave, dado que independientemente a cometer el hecho **con conocimiento, voluntad y dolo**, su actuar vulnera flagrantemente el principio de probidad mismo que dispone que todo servidor o funcionario está en la obligación de

³TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

"Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción;

c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."

⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS **N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.**

actuar **con honradez y honestidad**, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

VI. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de la imputación realizada este despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la ley 30057, Ley del Servicio civil y su reglamento respectivamente.

VII. SOBRE LOS DESCARGOS

Que, conforme al artículo 111 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS de la Municipalidad Distrital de Characato, en calidad de órgano instructor dentro del plazo de 5 días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

VIII. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESUNTO INFRACITOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Que, conforme al inciso 96.1 del artículo 96 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el presunto infractor tiene derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por su abogado y acceder a su expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la constitución y demás leyes le reconocen y obligan.

IX. DECISIÓN DE INICIO DE PAD

De conformidad con lo dispuesto por el art. 90 de la Ley N° 30057, así como del art. 93 numeral 93.1, literal a) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante D.S Nro. 040-2014-PCM, en mi calidad de órgano



Municipalidad Distrital de Characato

RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 008-2025-MDCH/U.RR.HH.

instructor inmerso en el presente procedimiento, tengo competencia para emitir la resolución declarando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo esta resolución inimpugnable de conformidad con el art. 107 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley Nro. 30057

Estando a las consideraciones expuestas y de conformidad con el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, este Órgano Instructor:

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - **DAR INICIO AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)** contra de la servidora ROCERLINDA ULDARICA, LINARES LUQUE, por la presunta infracción del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 en concordancia con en el numeral 2. del Artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, a quien le correspondería la **SANCION DE DESTITUCIÓN.**

ARTÍCULO SEGUNDO. - Otorgar un plazo de cinco (5) días hábiles, contados desde el día siguiente de la notificación del presente acto resolutivo a la servidora ROCERLINDA ULDARICA, LINARES LUQUE, para presentar su descargo que estime conveniente.

ARTÍCULO TERCERO. - **ACOMPañAR**, a la presente, copia del Informe de Precalificación y de los medios de prueba que han dado mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario detallados.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

 MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO
Aleida J. Torreblanca Pinto
Lic. Aleida J. Torreblanca Pinto
(e) UNIDAD RECURSOS HUMANOS

CONSTANCIA DE NOTIFICACIÓN

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO

Siendo las 15 : 44 del día 28 / 08 / 2025, me constituí en el domicilio del notificado, con el propósito de notificar el (los) documentos(s) que se indica en el punto 1. de la presente constancia de notificación.

1. DATOS GENERALES DE LA NOTIFICACIÓN

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL NOTIFICADO: Rocelinda Uldarica Lincres Luque

DOC. IDENTIDAD: DNI C.E. RUC Número: 29352157

DOMICILIO:

Distrito: _____ Provincia: _____ Departamento: _____


DOCUMENTO(S) NOTIFICADO(S):
- Informe. N° 017. 2025-PAD.-MDCM
- Resolución de la Unidad de Recursos Humano N° 008. 2025. MDCM/URRHTM con Exp.
- CD USB : que porte videos

2. ACTO DE NOTIFICACIÓN: Datos de quien recepciona

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL DEL QUE RECEPCIONA:

DOC. IDENTIDAD: DNI C.E. RUC Número: 29352157

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



 Firma o Sello

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



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

Para lo cual señalo algunas características del domicilio:

<input type="checkbox"/> Casa	N° de pisos	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> Tienda	N° puertas	<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/> Oficina	Color de fachada	<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Edificio		<input type="text"/>
<input type="checkbox"/> Con reja	Color de la puerta	<input type="text"/>
		N° medidor de luz <input type="text"/>
		N° medidor de agua <input type="text"/>

4. DATOS DEL NOTIFICADOR

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

DATOS DEL NOTIFICADOR			
Diligencia	Primera Visita	Segunda Visita	Tercera Visita
Fecha	<u>28 / 08 / 2025</u>	<u> / / </u>	<u> / / </u>
Nombre	<u>Alejo J. Toriblanca Pinto</u>		DNI: <u>41560999</u>
 _____ Firma		 Huella	

OBSERVACIONES:

.....

.....