



# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

Characato, 11 de septiembre del 2025

### VISTO:

El Informe N°019-2025-PAD/MDCH, de fecha 11 de septiembre 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) 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 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.

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**





# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

N°	Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
1	Jaqueline Luisa de la Cruz Zapana	Auxiliar encargada del SISFOH	D.L N° 276

### II. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

#### Hechos materia de investigación

- 2.1 Con fecha 03 de setiembre del año 2024 y mediante solicitud RTD N° 7344 la servidora Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana solicita ausentarse los días 03, 04, 05 y 06 de setiembre del año 2024 y que sean considerados a cuenta de vacaciones y/o una licencia sin goce de haber.
- 2.2 Mediante Hoja de Coordinación N° 0098-2024-MDCH/A-GM-URRHH de fecha 04 de setiembre se pone en conocimiento a la encargada de la Gerencia de Desarrollo social el pedido de la administrada Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana, siendo aceptado a través de la Hoja de Coordinación N° 002-2024-GDS-MDCH.
- 2.3 Que, a través del Memorando N° 138-2024-MDCH/A-GM-U.RRHH la Unidad de Recursos Humanos le comunica a la servidora la aceptación de su pedido y se le recuerda que deberá reincorporarse a sus labores el 09 de setiembre del año 2024.
- 2.4 Según el Informe N° 379-2024-MDCH/A-GM.URRHH la Unidad de Recursos Humanos refiere que el Memorando citado en el acápite precedente se le puso en conocimiento remitiéndole a su correo electrónico, como también habiendo realizado el comunicado y coordinaciones vía telefónica tal y como se ve de la captura de pantalla al registro de llamada del numero de la servidora.
- 2.5 Mediante Proveído N° 247-2024-GDS-MDCH de fecha 18 de setiembre del año 2024 se pone en conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos que la servidora Jacqueline de la Cruz Zapana se le otorgo descanso vacacional desde el 03 de setiembre hasta el 08 de setiembre del 2024 debiendo reincorporarse a sus funciones el 09 de setiembre del año 2024; sin embargo mediante el documento citado se pone en conocimiento que a la fecha la servidora antes citada no se ha presentado a laborar en el área de la Gerencia de Desarrollo Social de la Municipalidad Distrital de Characato.
- 2.6 Que, a través del Informe N° 590-2025-MDCH/GM-URRHH se ha podido observar que del registro de asistencias de la servidora, esta habría tenido como último día de labor efectiva el día 02 de setiembre del año 2024, dado que posterior a esa fecha no registra marcación de asistencia alguna hasta la actualidad.

#### Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- Solicitud RTD N° 7344 de fecha 03 de setiembre del año 2024.
- Hoja de Coordinación N° 0098-2024-MDCH/A-GM-URRHH.
- Hoja de Coordinación N° 002-2024-GDS-MDCH.



# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

- Memorando N° 138-2024-MDCH/A-GM-U.RRHH.
- Informe N° 379-2024-MDCH/A-GM.URRHH.
- Proveído N° 247-2024-GDS-MDCH.
- Informe N° 590-2025-MDCH/GM-URRHH.

### 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 Jaqueline Luisa de la Cruz Zapana como presunta responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.
- 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. 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 Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana como presunta responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.
- 3.4. 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 el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal J) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

*"(...) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos** o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."*

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



# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

- 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 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.(...)"*
- 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.
- 4.3 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 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





# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS

### N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

*expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer".*

- 4.4 Ahora bien, respecto a la falta imputada (ausencia injustificada) la norma ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, estos son: (i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos; (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y, (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
- 4.5 Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.
- 4.6 Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.
- 4.7 Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*.
- 4.8 En ese contexto, los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar. <sup>1</sup>
- 4.9 En el caso en concreto vemos que la investigada Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana se habría ausentado de forma injustificada al trabajo desde el 09 de septiembre del

<sup>1</sup> Fundamentos 24, 25, 27, 28, 29 RESOLUCIÓN N° 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala



# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

año 2024 hasta la actualidad, tal y como lo menciona el Informe N° 590-2025-MDCH/GM-URRHH, argumento que fue también mencionado por la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato a través del Proveído N° 247-2024-GDS-MDCH.

A lo anterior es imperioso mencionar que la disciplinada tenía pleno conocimiento del término de su adelanto vacacional y reinicio de sus labores, es decir a partir del 09 de setiembre del año 2024 y pese a ello no se apersono a la Institución a laborar, tampoco presento algún documento que justifique sus inasistencias o algún pedido de renuncia, por ende desde el 09 setiembre del año 2024 a la actualidad existiría claramente una ausencia injustificada por parte de la servidora Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana.

- 4.10 De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona es cuando el servidor no se presenta a trabajar, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar; en razón a ello se ha podido evidenciar que la disciplinada Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana habría ausentado injustificadamente desde el 09 de setiembre el año 2024 hasta la actualidad por tanto habría incurrido en la falta grave estipulada en **inciso j) Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que indica como falta de carácter disciplinario: **"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario."**

### **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 Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Municipalidad Distrital de Characato, recomienda para la servidora Jacqueline Luisa de la Cruz Zapana una sanción a título de propuesta que sería la **DESTITUCIÓN**, la cual será determinada por la instancia respectiva.
- 5.1 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) Circunstancias en que se comete la infracción:



# Municipalidad Distrital de Characato

## RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

Que concurrente con el inciso d) 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:
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.

5.5 En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar de la servidora investigada se ha basado en las ausencias injustificadas desde el 09 de septiembre del año 2024 a la fecha, pudiendo advertir que tenía pleno conocimiento del momento en el cual se cumplía el término de su pedido de adelanto vacacional, por ende su actuar tendría un efecto pasible de investigación y reproche disciplinario.

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 razonabilidad<sup>2</sup>, 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 punición.*<sup>3</sup>

<sup>2</sup>TUO 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."

<sup>3</sup>MORÓN 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° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes de la servidora como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, no se ha advertido que el investigado haya tenido deméritos ni sanciones administrativas disciplinarias.

Sobre ello, se valora los antecedentes de la servidora para la graduación de la sanción, debiendo tenerse presente además las circunstancias agravantes descritas en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y lo descrito en el punto IV del presente informe, respecto al mayor reproche de responsabilidad.

Aunado a mencionado, se debe tener en cuenta 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 respecto a:

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 de la conducta del infractor, debemos tener en cuenta que la servidora investigada realizó las conductas infractoras con conocimiento y voluntad, por ende, habría actuado con dolo al ausentarse de manera injustificada a su centro de labores.

### 5.5 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 razonabilidad<sup>4</sup>, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agravantes 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*

<sup>4</sup>TUO 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."



# Municipalidad Distrital de Characato

## **RESOLUCIÓN DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS N° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.**

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 punición<sup>5</sup>.

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 estaba en la obligación de retornar a su centro de labores el 09 de setiembre del año 2024 o en su defecto presentar alguna justificación documental para subsanar su faltas consecutivas por más de 3 días, por lo que al tener la servidora investigada conocimiento de la fecha límite para reincorporarse a su funciones y no habiéndose presentado sería indefectiblemente pasible a una sanción de naturaleza disciplinaria.

### **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 INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO**

<sup>5</sup>MORÓN 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° 009-2025-MDCH/U.RR.HH.

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 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 JAQUELINE LUISA DE LA CRUZ ZAPANA, por la presunta infracción del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil, 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 JAQUELINE LUISA DE LA CRUZ ZAPANA, para presentar su descargo que estime conveniente.

**ARTÍCULO TERCERO. - ACOMPAÑAR,** a la presente, copia del Informe N°019-2025-PAD/MDCH (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  
*VAHILLO*  
.....  
**Lic. Aleida J. Torreblanca Pinto**  
(e) UNIDAD RECURSOS HUMANOS