

**"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"**

La Molina, 15 de enero del 2025

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0014-2025-MDLM-GM**

**LA GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LA MOLINA**

**VISTOS:**

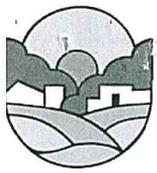
Expediente PAD N° 096-2024; Informe de Precalificación N° 092-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 05 de setiembre del 2024 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH y el Informe de Instrucción N° 007-2024-OGRH-STPAD de fecha 18 de setiembre de 2024 emitido por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, respecto a la falta disciplinaria imputada al servidor **Sergio David Gómez Baldeon**; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que *"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor"*;

Que, el artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que *"La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación"*;

Que, según el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la siguiente estructura:



1. "Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.
3. La sanción impuesta.
4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.
5. El plazo para impugnar.
6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.
7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

#### ANTECEDENTES:

Que, mediante **Informe N° 001-2023-MDLM-GAF-SSGP-SI-VUD** de fecha 03 de diciembre del 2023, el Supervisor de Seguridad Interna (Víctor Ureña Domínguez) informó al Jefe de Seguridad Interna sobre una grave infracción cometida por el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**;

Que, a través de la **Carta N° 082-2023-CAPC** de fecha 04 de diciembre de 2023, se traslada el Informe N° 001-2023-MDLM-GAF-SSGP-SI-VUD al Subgerente de Servicios Generales y Patrimonio;

Que, con **Memorando N° 0920-2023-MDLM-GAF-SSGP** de fecha 07 de diciembre de 2023, la Subgerencia de Servicios Generales y Patrimonio remite la documentación del presente caso a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, en el cual se da cuenta la presunta falta administrativa en la que habría incurrido el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**;

Que, con fecha 20 de julio de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, **STPAD**) tomó conocimiento del presente procedimiento administrativo disciplinario;

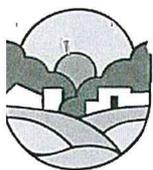
Que, mediante **Informe N° 187-2024-MDLM-OGRH-STPAD** de fecha 25 de julio del 2024 la STPAD requirió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos se sirva disponer a quien corresponda, remitir el informe escalafonario del servidor Sergio **David Gómez Baldeon**;

Que, a través de la **Carta N° 095-2024-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD** de fecha 25 de julio de 2024, se invitó al (Supervisor de Seguridad Interna) servidor Víctor Ureña Domínguez a brindar su manifestación, en calidad de testigo, sobre los hechos acontecidos el 03 de diciembre del 2023 al interior del Estadio Municipal Musa;

Que, a horas 10:08 am del día 31 de julio de 2024, la STPAD tomó declaración al (Supervisor de Seguridad Interna) servidor Víctor Cesar Ureña Domínguez;

Que, con **Memorando N° 1884-2024-MDLM-OGAF-OGRH** de fecha 02 de agosto del 2024 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió el informe escalafonario del servidor **Sergio David Gómez Baldeon** a la STPAD;

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante Informe de Precalificación N° 092-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 05 de setiembre del 2024, se recomendó al Órgano Instructor la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor



**Sergio David Gómez Baldeon**, bajo la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante, **LSC**);

Que, en atención a ello, mediante Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH, debidamente notificada 09 de setiembre del 2024, se instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, por haber incurrido, presuntamente, en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) “*La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes*” del artículo 85° de la LSC;

Que, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante, **RGLSC**), se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 16 de setiembre del 2024**;

Que, con fecha 12 de setiembre del 2024, el servidor solicitó prorroga de plazo para presentar descargos y con fecha 16 de setiembre del 2024, el servidor presentó su escrito de descargo contra la Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH, señalando los siguientes argumentos:

- (i) El servidor refiere que la imputación es falsa y que, por el contrario, se trata de una calumnia por parte del señor Víctor Cesar Ureña Domínguez.
- (ii) El servidor señala que el señor Víctor Cesar Ureña Domínguez afirma, como si fuera perito o un consumidor, que encontró una manzana con hueco y olor a marihuana.
- (iii) El servidor manifiesta que mediante la carta que le inició procedimiento se muestran dos botellas que se presumen que serían alcohol y una conversación por WhatsApp que no prueba nada y pretenden relacionarlo con un supuesto irregular.
- (iv) El servidor señala que, en el supuesto negado que el hecho haya sido cierto, debió conminarlo a realizarse un examen de dosaje étílico o, en su defecto, dar cuenta a la policía a efecto que se verifique el supuesto estado de ebriedad.

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, iniciado al servidor señor **Sergio David Gómez Baldeon**, mediante el Informe Instructor N° 007-2024-OGRH-STPAD de fecha 18 de setiembre del 2024, por haber, presuntamente, libado bebidas alcohólicas cuando se encontraba laborando en el Estadio Municipal de Musa. Asimismo, se le notificó al servidor el referido Informe Instructor, indicándole el derecho sobre la solicitud de informe oral.

#### **HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN**

En el presente caso, se aprecia que al servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal g) del artículo 85 de la LSC.



- A través del Informe N° 001-2023-MDLM-GAF-SSGP-SI-VUD de fecha 03 de diciembre del 2023, el Supervisor de Seguridad Interna señala que se acercó al Estadio Municipal Musa donde se encontraba de servicio el agente **Sergio Gómez Baldeon**, desde las 18.00pm a las 06:00 am. Señala que, al notarlo nervioso por su presencia, se dirigió al vehículo el servidor donde observó una persona ajena al servicio de sexo masculino.  
Señala, que le llamó la atención al servidor de cómo puede beber alcohol y fumar sustancias tóxicas en su centro de labores  
Adicionalmente, indicó que dentro del vehículo encontró: **i)** dos (2) botellas de plástico de 300ml, una vacía y otra llena con, aparentemente, agua ardiente, **ii)** una manzana perforada en el centro con contenido de hierba seca de color verde, aparentemente, marihuana, **iii)** dos (2) papeles recortados que normalmente se usan para envoltorio de sustancias tóxicas; y, **iv)** un sujeto a bordo del auto del agente dentro del estadio, quien indicó ser su hermano.

- Mediante declaración del servidor Víctor Cesar Ureña Domínguez, señaló lo siguiente: “Me voy al puesto del estadio, tocó el claxon y nadie habría; veo al fondo que sale el servidor **Sergio Gómez Baldeon** quien se encontraba de servicio, se me acerca medio alegrón me dice, no jefe, por ahí con mi carro” le pregunté “¿con quién están en el carro?” y me dice “no jefe” veo una cabeza a lo lejos y con la intención de ir, él me agarra del brazo; le digo que me suelte voy y veo a una persona de aproximadamente 30 años; al abrir la puerta cae una manzana con un hueso y percibo un olor fuerte a marihuana; asimismo, se podían observar botellas por lo que le recriminé a esta persona por su actuar.

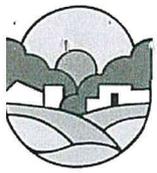
En los días siguientes, me estaba llamando esta persona para ofrecerme dinero: primero me ofreció S/ 500.00 (quinientos) soles, luego S/ 1,500.00 (mil quinientos) soles con el fin que no emitiera ningún informe”.

El actuar del servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, habría transgredido la falta administrativa disciplinaria prescrita en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual indica **La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes**.

## IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH del 09 de setiembre del 2024, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

- **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**  
**“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario**  
*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*  
(...)  
g) *La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes (...)*”.



## PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

En el presente caso, se aprecia que al servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 219-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal g) del artículo 85 de la Ley N° 30057 "la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes".

### Sobre la falta contemplada en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057

Que, el literal g) del artículo 85° de la LSC ha tipificado como una falta de carácter disciplinario, pasible de una sanción de suspensión temporal o destitución, la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes. Esto implica que constituye falta el concurrir a laborar cuando se ha consumido algunas de las citadas sustancias; 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.

Que, en lo que respecta al primer supuesto, 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 organismos como consecuencia de la ingestión de bebidas alcohólicas"<sup>1</sup>. 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"<sup>2</sup>.

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<sup>3</sup>, establece como una falta grave causal de despido en el régimen laboral de la actividad privada, el concurrir a laborar en estado de embriaguez.

Esto implica 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

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

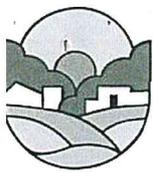
<sup>2</sup> VILLALOBOS RÍOS, Sergio, y otros. El delito de manejar en estado de ebriedad. Editorial Jurídica de Chile, Santiago, 2000, p. 48

<sup>3</sup> Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR

Artículo 25°.- Falta grave es la infracción por el trabajador de los deberes esenciales que emanan del contrato, de tal índole, que haga irrazonable la subsistencia de la relación. Son faltas graves:

(...)

e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestara su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que se hará constar en el atestado policial respectivo".



determinar su concurrencia.

Por otro lado, respecto al segundo supuesto, estar bajo los efectos de las drogas en horario laboral puede tener serias repercusiones, tanto para el empleado como para el entorno de trabajo siendo que puede disminuir su rendimiento laboral, su seguridad y la de los demás y, el clima laboral.

En ese sentido, para la comprobación de la falta, se ha tomado en cuenta que el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, fue encontrado junto a otra persona ajena en la entidad con síntomas de haber consumido sustancias ilícitas; asimismo, al momento que el Supervisor de Seguridad Interna se dirigió al vehículo del servidor percibió un fuerte olor a marihuana y muestra de eso son las fotos que adjuntó a su informe donde se muestran rilas y dos (02) botellas de plástico, siendo que una de estas se encontraba vacía y la otra contenía, aparentemente, aguardiente.

#### Respecto a la naturaleza de la falta

La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez se considera una falta grave en el ámbito laboral. Su naturaleza está relacionada con el incumplimiento de las obligaciones laborales básicas, como el deber de actuar con responsabilidad y mantener condiciones óptimas para el desempeño seguro y eficiente de las tareas.

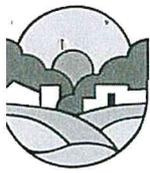
Este tipo de conducta pone en riesgo no solo la seguridad del trabajador que se presenta en estado de embriaguez, sino también la de sus compañeros y el entorno laboral en general. Además, afecta la productividad y puede derivar en accidentes o errores que comprometen el buen funcionamiento de la organización. Por estas razones, muchas normativas laborales establecen sanciones severas para este tipo de faltas, incluso el despido en algunos casos.

Por otro lado, estar bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes afecta significativamente la capacidad de un trabajador para tomar decisiones, operar maquinaria, seguir instrucciones y/o colaborar de manera efectiva con sus compañeros. Esto no solo pone en peligro la integridad física del trabajador y de quienes lo rodean, sino que también aumenta el riesgo de accidentes, errores y otros incidentes que pueden tener consecuencias graves para la empresa y sus empleados;

Que, asimismo, corresponde señalar que el verbo rector "*concurrencia*" según el diccionario de la Real Academia Española<sup>4</sup> se entiende: 1. f. Acción y efecto de concurrir; 2. f. Conjunto de personas que asisten a un acto o reunión; 3. f. Coincidencia, concurso simultáneo de circunstancias; **4. f. Asistencia, participación**; en ese sentido, conforme a la descripción de los hechos imputados el servidor **Sergio David Gómez Baldeón** **asistió y participó** en el "Estadio Municipal Musa" libando bebidas alcohólicas (aguardiente en una botella de 300ml) y consumiendo estupefacientes (rilas y manzana usada como pipa) en su horario laboral. Siguiendo esa línea, es necesario resaltar que, con la falta administrativa de concurrir a la institución en estado de embriaguez, no se señaló que llegó al lugar de trabajo en este estado sino que fue dentro del "Estadio Municipal Musa" donde libó bebidas alcohólicas y consumió estupefacientes;

Que, en alusión al punto anterior, cabe precisar que, el Tribunal de Servicio Civil, a través de la Resolución N° 000785-2022-SERVIR-TSC-Primera Sala precisó los alcances de esta

<sup>4</sup> <https://dle.rae.es/concurrencia?m=form>



falta, sobre la concurrencia al trabajo en estado de embriaguez, el cual establece en su fundamento 31 lo siguiente: "(...) **Sobre el particular, para acreditar el elemento referente a la concurrencia al centro de trabajo en estado de ebriedad, basta con la sola asistencia al mismo**, por lo que, tal como se advierte de la documentación señalada en los numerales precedentes, **el impugnante se encontraba libando licor en el vestuario de mujeres del Centro de Operaciones de Seguridad Ciudadana**. A su vez, si bien el impugnante había culminado su jornada laboral al momento de la inspección, lo cierto es que, **dicho servidor permaneció en las instalaciones de la Entidad en virtud de la función pública encargada por esta última, debiendo brindar seguridad al establecimiento, y no disponer de éste para libar licor (...)**";

### **SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA FALTA**

Que, en el presente caso, se aprecia el Informe N° 001-2023-MDLM-GAF-SSGP-SI-VUD de fecha 03 de diciembre de 2023, mediante el cual el Supervisor de Seguridad Interna (Víctor Ureña Domínguez) relató lo siguiente:

"(...)

Siendo las 00:30 de la madrugada, se realizó el servicio de supervisión nocturna

En el puesto de ESTADIO MUNICIPAL MUSA. Donde se encontraba de servicio el agente Sergio Gómez Baldeon. De 18:00 pm a 06:00 am (12 horas de servicio).

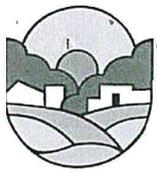
Al notarlo nervioso por mi presencia de supervisión de puestos, nos dirigimos a s vehículo particular, donde se observó a una persona ajena al servicio de sexo masculino de aproximadamente 25-30 años de edad.

**El agente Sergio Gómez Baldeon indico ser su hermano, Se le llamo la atención de cómo puede beber alcohol y fumar sustancia toxicas en su centro de labores.**

**Así mismo se le indico que habrá la puerta de su vehículo particular. Donde se observó lo siguiente:**

- **Dos botellas de plástico de 300ml, una vacía y la otra llena. Aparentemente el contenido es agua ardiente (adjunto fotos).**
- **Una manzana perforada en el centro con contenido de hierba seca de color verde aparentemente de marihuana.**
- **Dos papeles (02) recortados, que normalmente se usan para envoltorio de sustancias toxicas (adjunto fotos)**
- **Un sujeto a bordo del auto del agente dentro del estadio, quien indico ser su hermano.**

En intento de soborno mediante un mensaje de texto me escribió el agente Sergio Gómez Baldeon quien me ofreció dinero para poder pasar en alto su falta disciplinaria.

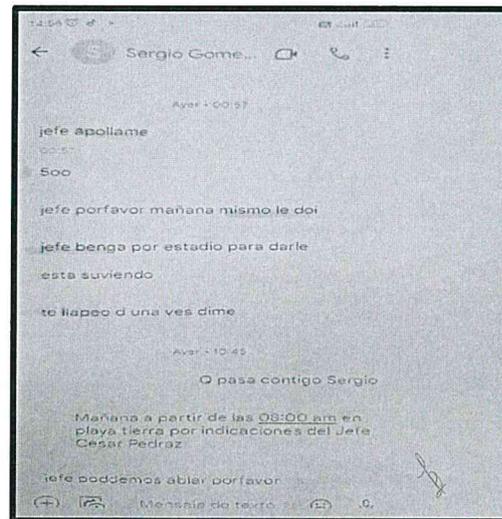
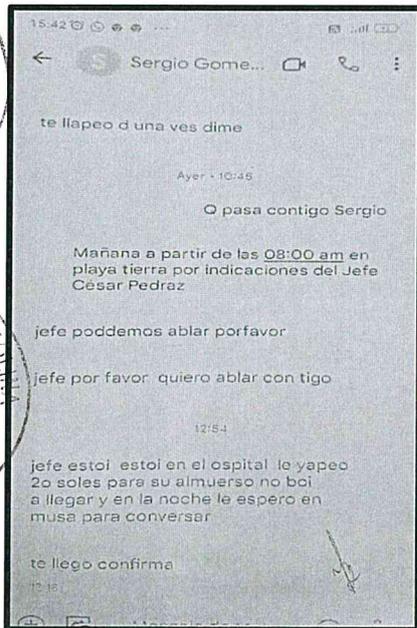
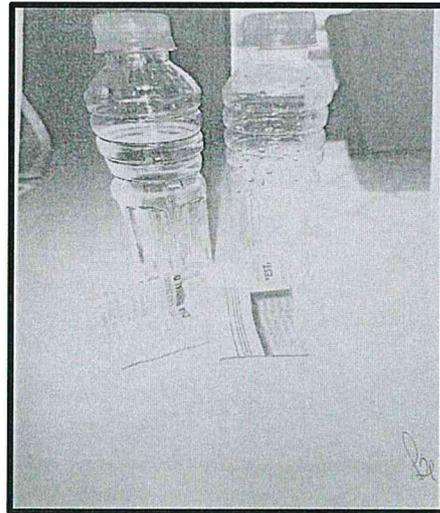


(Se adjunta fotos de los mensajes)

Por procedimiento fue citado a la oficina de seguridad interna a las 08:00. Del día 04 de diciembre. El cual no asistió (...). (Sic) (Subrayado y énfasis nuestro)

Anexada al informe, se adjuntaron fotos de las botellas, envoltorios y el chat de WhatsApp que se mantuvo con el servidor **Sergio Gómez Baldeon**, donde se puede observar lo siguiente:

El Supervisor de Seguridad Interna señaló que las botellas contenían aparentemente agua ardiente; asimismo, manifestó que los dos (02) papeles recortados son los que se usan normalmente para envolver sustancias tóxicas



De la conversación de WhatsApp antes referida, mantenida entre el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, mediante y su supervisor, el señor Víctor Cesar Ureña Domínguez, se puede extraer la siguiente información:



Servidor Sergio Gómez Baldeon	Supervisor de Seguridad Interna
jefe apollame	
500	
jefe porfavor mañana mismo le doi	
jefe bengá por estadio para darle	
esta suviendo	
te llapeo d una v es dime	
	Q pasa contigo Sergio
	Mañana a partir de las 08:00 am en playa tierra por indicaciones del Jefe César Pedraz
jefe poddemos hablar porfavor	
jefe por favor quiero hablar con tigo	
jefe estoy estoy en el ospital le yapeo 20 soles para su almuerzo no boi a llegar y en la noche le espero en musa para conversar	
te llego confirma	

Que, como se puede observar, a través de las fotos y lo manifestado a través del Informe N° 001-2023-MDLM-GAF-SSGP-SI-VUD del Supervisor de Seguridad Interna, al momento de realizar el servicio de supervisión nocturna, encontró en el vehículo del servidor (que se encontraba al interior del Estadio Municipal Musa) dos botellas de plástico con contenido, aparentemente, de agua ardiente y dos (02) papeles recortados que se usan, generalmente, como envoltorio de sustancias tóxicas; asimismo, del chat de WhatsApp se puede corroborar que el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, intentó sobornar al Supervisor de Seguridad Interna con el fin que no replicase lo sucedido el 03 de diciembre del 2023 al interior del Estadio Municipal Musa;

Que, asimismo, con fecha 21 de julio del 2024, el Supervisor de Seguridad Interna, señor Víctor Cesar Ureña Domínguez, (en las instalaciones de la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de La Molina, rindió su declaración testimonial en la cual, entre otros, señaló:

(...)

1. ¿Podría usted narrar las actividades que acontecieron el día 03 de diciembre de 2023?

*Me voy al puesto del estadio, tocó el claxon y nadie habría; veo al fondo que sale el servidor Sergio Gómez Baldeon quien se encontraba de servicio, se me acerca medio alegrón me dice "no jefe, por ahí con mi carro" le pregunté "¿con quién están en el carro?" y me dice "no jefe" veo una cabeza a lo lejos y con la intención de ir, él me agarra del brazo; le digo que me suelte voy y veo a una persona de aproximadamente 30 años; al abrir la puerta cae una manzana con un hueco y percibo un olor fuerte a marihuana; asimismo, se podían observar botellas por lo que le recriminé a esta persona por su actuar.*



En los días siguientes, me estaba llamando esta persona para ofrecerme dinero: primero me ofreció S/ 500.00 (quinientos) soles, luego S/ 1,500.00 (mil quinientos) soles con el fin que no emitiera ningún informe.

2. ¿Que se encontró en este lugar?

Las rilas (envoltorio que se usa para distintas drogas) y dos (2) botellas con cañazo (...)". (Sic) (El subrayado es nuestro);

Que, la declaración testimonial antes citada es reforzada por un medio de prueba fehaciente (informe, fotos y captura de chat de WhatsApp) lo que afianzaría lo declarado por el Supervisor de Seguridad Interna señor Víctor Cesar Ureña Domínguez;

Que, de esta manera, **se concluye que el servidor habría estado en estado de embriaguez y bajo la influencia de drogas**; toda vez que, el día 03 de diciembre de 2023 al realizar el servicio de supervisión nocturna lo encontraron nervioso y, al dirigirse a su vehículo, se observó una persona ajena al servicio; asimismo, al abrir la puerta de su carro cae una manzana con hueco y se percibe un olor fuerte a marihuana, encontrándose, a la vez, dos (2) botellas de plástico de 300 ml. En ese sentido, el actuar del servidor **Sergio Gómez Baldeon** incurre en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal g) del artículo 85° de la LSC;

#### RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Con fecha 14 de octubre del 2024, el servidor brindó sus descargos en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

- Los hechos no ocurrieron como el señor Víctor Cesar Ureña Domínguez señala y, en el supuesto que haya sido así ¿por qué no me retiró de mi centro de labores? Porque yo seguí laborando hasta el día siguiente sin ningún problema.
- Todo lo que ha señalado el señor Víctor Cesar Ureña Domínguez es falso.
- El día de los hechos yo le presté mi carro a mi hermano, siendo que en horas de la noche él llegó al Estadio Municipal, si se encontraron botellas dentro del carro pero que no sabía que se encontraban ahí, eran de mí hermano.
- Los chats de WhatsApp son antiguos, son préstamos que el señor Ureña me requería constantemente bajo amenaza de botarme del trabajo si no le prestaba;

Que, si bien se encontraron botellas de licor dentro del Estadio Municipal Musa no es posible acreditar que el servidor **Sergio Gómez Baldeon** haya llegado a consumir el contenido de las mismas ni que estas hayan sido de su propiedad; asimismo, conforme señala el servidor, no podría haber realizado sus labores con normalidad si hubiera consumido bebidas alcohólicas;

Que, siguiendo esa línea, el servidor **Sergio Gómez Baldeon** reconoció que hizo ingresar a un tercero a su centro de labores (hermano) quien habría llevado las botellas que contenían el licor al interior de su vehículo y fueron éstas botellas las que encontró el supervisor Víctor Cesar Ureña Domínguez al momento de realizar la visita inopinada a su centro de labores. Asimismo; prosiguiendo con la investigación, se requirieron chats y fotos al supervisor Víctor Cesar Ureña Domínguez con el fin de obtener medios que logren acreditar que el servidor habría bebido estas bebidas; sin embargo, el servidor Víctor Cesar Ureña Domínguez indicó que no tenía fotos o capturas de chat puesto que cambió de celular a inicios de año y perdió toda esa información;



## DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, estando a los considerandos precedentes y a lo prescrito en el literal b) del artículo 103° del RGLSC, se estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga la propuesta de sanción señalada en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor o por el contrario evaluar imponer una sanción menor a esa;

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha señalado:

*"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*;

Que, asimismo dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública<sup>5</sup> *"(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas"*;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General (en adelante, **TUO de la LPAG**), así como el artículo 248° de la mencionada ley<sup>6</sup> recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones

<sup>5</sup> Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

<sup>6</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

### **"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo"**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.4. Principio de razonabilidad:** Las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido".

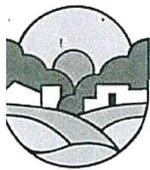
### **Artículo 248°. Principios de la potestad sancionadora administrativa**

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida 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) La circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor **Sergio Gómez Baldeon**, se estableció como presunta sanción al imponerle la medida disciplinaria de destitución; por consiguiente, a juicio de esta autoridad, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma, para determinar si correspondería aplicar dicha sanción;

Que, de tal modo, corresponde analizar la concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la LSC, teniendo en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que aprueba el precedente vinculante sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, conforme a lo siguiente:

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).*

*36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción”.*

(...)

En el presente caso no se ha advertido que el servidor **Sergio Gómez Baldeon** haya afectado los intereses generales del Estado o los bienes jurídicamente protegidos puesto que no está comprobado que haya bebido bebidas alcohólicas cuando se encontraba prestando servicios para la Entidad; sin embargo, es necesario mencionar que si cometió una falta leve al dejar entrar a un tercero al Estadio Municipal Musa vulnerando, de cierta manera, los bienes jurídicamente protegidos.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)



"38. *Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.*

(...)

41. *De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas".*

(...)

En el presente caso, no se advierte que el servidor **Sergio Gómez Baldeon** hubiera tomado acciones tendientes al ocultamiento de la falta.

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

"42. *Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.*

(...)

44. *Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.*

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento*



*por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta”.*

(...)

Cabe señalar que el servidor **Sergio Gómez Baldeon**, al momento de ocurrido los hechos, tenía el cargo de Sereno, encargado de la seguridad del Estadio Municipal Musa, por lo que, es evidente de que se trata de un personal con experiencia en el tema servil y de resguardo en la protección de los bienes estatales para saber que su actuar es pasible de sanción; asimismo, es necesario señalar que no ha sido posible comprobar la realización de la falta que se le imputó.

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”.*

(...)

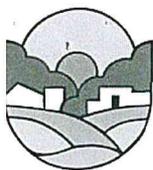
En el presente caso, se precisa que existe la presencia de un tercero quien fue quien habría ingresado las bebidas alcohólicas al Estadio Municipal Musa; asimismo, es necesario precisar que, no se ha logrado acreditar que el servidor **Sergio Gómez Baldeon**, haya libado bebidas alcohólicas cuando se encontraba laborando.

e) **La concurrencia de varias faltas**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como*



*una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias”.*

(...)

En el presente caso, no se advierte la concurrencia de varias faltas.

**f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.*

*54. En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después”.*

(...)

De los actuados se identifica al investigado **Sergio Gómez Baldeon**, como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

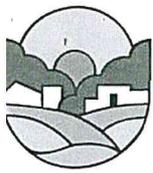
**g) La reincidencia en la comisión de la falta**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor”.*

(...)



En el presente caso, no se encuentra acreditada la reincidencia en la comisión de la falta por parte del servidor.

**h) La continuidad en la comisión de la falta**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.*

(...)

En el presente caso, no se ha observado una continuidad de la falta.

**i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.*

(...)

*72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.*

*73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplan el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de*



*configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta sino que forma parte de la conducta propiamente dicha”.*

(...)

De los actuados, no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido por el servidor, **Sergio Gómez Baldeon**, como consecuencia de la falta cometida.

**j) La naturaleza de la infracción**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

“75. *Adicionalmente, en el artículo 91° de la Ley N° 30057 se establecen los criterios referidos a la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor. En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción. Así, por ejemplo no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas.*

76. *Por tanto, existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho”.*

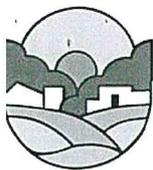
(...)

En el presente caso, se verifica que la falta estaría relacionada al ejercicio y el correcto desempeño de sus funciones, siendo el bien jurídico protegido la imagen y el servicio que presta la Municipalidad Distrital de La Molina; reiterando que no ha sido comprobado que el servidor **Sergio Gómez Baldeon**, haya libado bebidas alcohólicas al interior del Estadio Municipal Musa.

**k) Antecedentes del servidor**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)



*“77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66”.*

(...)

En el presente caso en el Informe Escalonario N° 0273-2024-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 31 de julio del 2024 del investigado **Sergio Gómez Baldeon**, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

**l) Subsanación voluntaria**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

*“78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.*

*Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es pasible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado, el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna”.*

(...)

En el caso particular, se verifica que el investigado **Sergio Gómez Baldeon**, no subsanó la falta antes del inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.

**m) Intencionalidad en la conducta de infractor**



Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

85. *De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.*

(...)

En el presente caso, no se advierten hechos que permitan concluir que el servidor **Sergio Gómez Baldeon**, libó bebidas alcohólicas al interior del Estadio Municipal Musa.

n) **Reconocimiento de responsabilidad**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

(...)

87. *El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.*

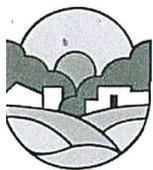
(...)

89. *Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.*

(...)

Con relación al servidor, se advierte que no ha reconocido la falta imputada y, tampoco, se ha demostrado que él la habría cometido.

Que, en tal sentido, el servidor **Sergio David Gómez Baldeon**, no habría vulnerado en parte lo establecido en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057; sin embargo, habría



incumplido el Reglamento Interno de los Servidores haciendo ingresar a un tercero a las instalaciones de la Municipalidad tercero que, presuntamente, habría ingresado bebidas alcohólicas al Estadio Municipal Musa; por lo que este Órgano Sancionador recomienda la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** de conformidad con el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- IMPONER** al servidor **SERGIO DAVID GOMEZ BALDEON**, la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, al haberse acreditado, en parte, la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057, según los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- DEVOLVER** el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor **SERGIO DAVID GOMEZ BALDEON**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

**ARTICULO TERCERO.- PRECISAR** que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo regulado en el artículo 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**ARTICULO CUARTO.- NOTIFICAR** la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para las acciones pertinentes.

**REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

.....  
"ILIANA ANTONHETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO"  
GERENTE MUNICIPAL