



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Breña, 05 de mayo de 2025

VISTO:

El Expediente N° 089-STPAD, y el Informe N° 559-2025-URH-OA/MDB de fecha 29 de abril 2025, de la Unidad de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, respecto al procedimiento administrativo disciplinario seguido a la servidora **SILVIA APOLINARIA BEDON CHAVEZ** (en adelante, la servidora); y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la cual dispone en su numeral 6.3 que: *"Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento"*;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, a través del informe de Precalificación N° 28-2024-URH-OA-STPAD/MDB, de fecha 23 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica del PAD recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora, por la presunta comisión de la falta administrativa, tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley 30057- Ley Servir, siendo dicho literal una norma de remisión esta se satisface ante la presunta transgresión de los principios de probidad, idoneidad, y veracidad establecidos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815- Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, a través de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 33-2024-OIPAD-URH-OGA/MDB, de fecha 23 de mayo 2024, la Unidad de Recursos Humanos, en su condición de Órgano Instructor del presente procedimiento, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora;

Que, mediante el Documento Simple N° 2024-07353, de fecha 19 de abril del 2024, la servidora presentó su descargo en contra de la imputación de cargos efectuada con los documentos señalados en los párrafos precedentes;

Que, cabe señalar que, dentro del plazo de Ley, con fecha 24 de mayo de 2024, se cumplió con notificar a la servidora, la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 33-2024-OIPAD-URH-OGA/MDB, el Informe de Precalificación N° 28-2024-URH-OA-STPAD/MDB, de fecha 23 de mayo de 2024 y el contenido íntegro de los antecedentes investigativos a través de un código QR y enlace insertado en este último, dándose inicio al procedimiento administrativo disciplinario;





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Que, a través del Documento Simple 2024-15431, la servidora, presento su descargo en contra de la imputación de cargos efectuada con la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 33-2024-OIPAD-URH-OGA/MDB;

Que, con el Informe N° 559-2025-URH-OA/MDB, de fecha 29 de abril del 2025, la Unidad de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomendó a esta Gerencia Municipal, la imposición de la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por ciento ochenta y tres (183) días, por su responsabilidad en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en los literales q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley 30057;

Que, finalmente mediante la Carta N° 013-2025-GM/MDB, notificada con fecha 30 de abril de 2025, esta Gerencia Municipal, en su calidad de órgano sancionador, puso en conocimiento a la servidora, el Informe N° 559-2025-URH-OA/MDB, de fecha 29 de abril de 2025, que culmina de la fase instructiva;

FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Que, el Principio de Tipicidad de las conductas sancionables en sede administrativa, ha sido desarrollado en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; cuando expresa que: "Sólo 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";

Que, conforme a los cargos descritos en el acto de inicio de PAD e informe de precalificación que forma parte integrante del mismo, el presente procedimiento administrativo disciplinario se instauró a fin de determinar la existencia de responsabilidad de la servidora quien, en su condición de obrera, habría incurrido en la presunta falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala:

"Ley 30057, Ley del Servicio Civil"

Art. 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:

q) Los demás que señale la Ley

Siendo dicho literal una norma de remisión esta se satisface ante la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad establecidos en los numerales 2,4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública que señala lo siguiente:

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.

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Que, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el cual establece que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27815, Ley del Código de ética de la Función Pública las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales de su título VI: Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y FUNDAMENTACIÓN DEL PRONUNCIAMIENTO

Que, de la evaluación íntegra realizada al expediente administrativo, se evidencia lo siguiente:

- i) **Primer hecho:** se tiene que la servidora **SILVIA APOLINARIO BEDON CHAVEZ**, en su condición de obrera de la Gerencia de Sostenibilidad Ambiental, no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, así como, no se habría expresado con autenticidad en las relaciones funcionales con todo los miembros de la institución, habida cuenta que con fecha **2 al 21 de marzo de 2023** habría presentado documentación falsa (certificados de incapacidad temporal para el trabajo), ello con la intención de justificar sus inasistencias correspondientes por lo que se habría valido de dicho certificado para que pueda seguir laborando en la Gerencia de Sostenibilidad Ambiental.
- ii) **Segundo hecho:** se tiene que la servidora **SILVIA APOLINARIO BEDON CHAVEZ**, en su condición de obrera de la Gerencia de Sostenibilidad Ambiental, no habría actuado con rectitud, honradez y honestidad, así como, no se habría expresado con autenticidad en las relaciones funcionales con todo los miembros de la institución, habida cuenta que con fecha **2 al 21 de abril de 2023** habría presentado documentación falsa (certificados de incapacidad temporal para el trabajo), ello con la intención de justificar sus inasistencias correspondientes por lo que se habría valido de dicho certificado para que pueda seguir laborando en la Gerencia de Sostenibilidad Ambiental.

Que, en ese contexto, se toman en cuenta los medios probatorios siguientes:

- Copia del certificado de Incapacidad Temporal de trabajo N° A-008-0013299-23 presentado por la servidora SILVIA APOLINARIO BEDON CHAVEZ donde se precisa que Essalud le otorga como periodo de incapacidad del 2 al 21 de marzo de 2023, siendo un total de 20 días. (respecto de la primera imputación).
- Copia del certificado de Incapacidad Temporal de trabajo N° A-008-0013312-23 presentado por la servidora SILVIA APOLINARIO BEDON CHAVEZ donde se precisa que Essalud le otorga como periodo de incapacidad del 2 al 21 de abril de 2023, siendo un total de 20 días. (respecto de la segunda imputación).
- Oficio N° 54-2023-URH-OGA/MDB de fecha 9 de mayo de 2023 a través del cual la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Breña solicita al policlínico de Chíncha de Essalud, verificar la autenticidad de los certificados de incapacidad temporal de trabajo (CITT) N° A-008-0013299-23 y A-008-0013312-23, presentados por la servidora SILVIA APOLINARIO BEDON CHAVEZ, para justificar sus inasistencias del 2 hasta el 21 de marzo 2023 y el 2 hasta el 21 de abril del 2023, respectivamente.
- Oficio N° 072-DIR-PCH-GSPN I-II-GRPR-ESSALUD-2023 de fecha 24 de mayo de 2023, mediante el cual el director del Policlínico Chíncha de Essalud, informa a la Unidad de Recursos Humanos acerca de la verificación de autenticidad de los CITT, indicando que los CITT N° A-008-0013299-23 y A-008-0013312-23, no se encuentran registrados en el Sistema de Gestión de la Incapacidad (SIGI) de Essalud. Además, el código de identificación del centro de Salud Policlínico Chíncha es 010 y los CITT citados figuran con el código 008, y a pesar que se consigna correctamente el nombre del Policlínico, el medico firmante de los CITT (Dr. Anchyskin Yushko Kostiantyn), no pertenecen a su centro asistencial. Esta comunicación se efectuó en mérito de la carta N° 026-CONTROL CITT-D-





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

PCH-GRPR-ESSALUD-2023, que dirigió el Dr. José Juárez Zegarra, Medico de control CITT-RAR - Clínica Chíncha Essalud al Dr. Cesar López castillo Director del Policlínico Chíncha GRPR-ESSALUD, a través de la cual se informa sobre la falsificación de los CITT en referencia, para lo cual, adjunta la relación de contingencias laborales de la mencionada trabajadora obrera, de cuyo cotejo se advierte que ninguna de las fechas señaladas entre atenciones médicas coincide con los días señalados en los CITT.

- Copia del reporte obtenido del Sistema de consulta para el certificado de incapacidad temporal para trabajo de "Consulta tu CITT de Essalud, donde este despacho ha realizado la búsqueda, encontrando que no existe ningún certificado de incapacidad avalado por dicha entidad en los periodos mencionados, motivo por el cual se evidencia la falta de veracidad de los documentos CITT N° A-008-0013299-23 y A-008-0013312-23, presentado por la servidora imputada.

Que, sobre el particular es preciso indicar que la servidora, se le imputa haber presentado documentación falsa (certificados de incapacidad temporal para el trabajo), los mismos que le habrían servido para justificar sus ausencias injustificadas en dos periodos de 20 días cada uno, de su centro de labores;

Que, ante ello, la Unidad de Recursos Humanos de esta entidad, haciendo una constatación o verificación de los CITT (Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo), presentado por los servidores públicos, consultó al Policlínico Chíncha de Essalud sobre la autenticidad de los CITT N° A-008-00013299-23 y A-008-00013312-23, correspondiente a la servidora, por lo que, a través del Oficio N° 072-DIR-PCH-GSNP I-II-GRPR-ESSALUD-2023, comunicó que no reconocía los CITT (certificados de incapacidad temporal para el trabajo) en referencia, no solo porque tenían códigos distintos que no correspondían al Policlínico Chíncha, sino también porque el médico firmante de los mismos no laboraba en el citado centro de salud;

Que, en este orden de ideas, se desprende que el hecho contemplado anteriormente en detalle, advertiría la inconducta de la servidora, quien habría ocultado la real naturaleza de sus inasistencias con la presentación de dos CITT (certificados de incapacidad temporal para el trabajo), estimando que, pese a que estos documentos no habrían sido expedidos por el policlínico chíncha de ESSALUD los presentó ante la entidad, a efectos de no ser pasible de acciones administrativas disciplinarias y descuentos por inasistencias injustificadas en marzo y abril del 2023. Motivo por el cual, se advierte que la servidora imputada habría transgredido el principio de idoneidad que es entendida como toda actitud técnica, legal y moral, precisando que tales actitudes sirven como condición esencial para el ejercicio de la función pública, por lo que al haber presentado el certificado de incapacidad temporal para trabajo, no habría actuado con la aptitud legal y moral, siendo que su conducta es reprochable y acreditando así su intencionalidad para cometer la falta administrativa;

Que, de modo tal que, con la conducta desplegada en los párrafos precedentes, constituiría una presunta falta disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2,4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, de conformidad con lo dispuesto mediante el numeral 100 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA

Sobre el descargo de la servidora

Que, de acuerdo a lo establecido en los artículos 96° y 111° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tiene derechos y obligaciones que son de estricta observancia durante el procedimiento administrativo disciplinario en el que se investiga; en ese sentido, puede formular sus descargos por escrito y presentarlo al Órgano Instructor dentro del plazo de cinco (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





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

solicitud presentada y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa;

Que, en ese sentido, la imputación vertida en contra de la servidora, a través de la Resolución de la Unidad de Recursos Humanos N° 33-2024-OIPAD-URH-OGA/MDB, de fecha 23 de mayo del 2024 y sus antecedentes, fue notificado válidamente con fecha **24 de mayo del 2024**. Por consiguiente, conforme se aprecia en el Documento Simple N° 2024-15431, de fecha 26 de agosto del 2024, la servidora presentó su descargo en contra de los hechos imputados, señalando resumidamente siguientes:

PRIMERO:

"(...)

Al respecto, expreso mi preocupación, angustia, sobre todo vergüenza por mi ignorancia y falta de conocimiento que han dado como resultado la presente imputación de cargos, principalmente, puesto que efectivamente producto de mi ignorancia dado que soy iletrada, permití ser víctima de un engaño por un falso medico de ESSALUD.

El primero certificado lo entregue al Sr. Abel, después de 4 días de haber obtenido los descansos, asimismo el segundo certificado también se lo entregue a la misma persona en mención, después de cumplir con los días de descanso, al ir a trabajar mis compañeros de trabajo me decían que los certificados que había presentado eran FALSOS, y yo decía que no, pero luego la asistente de Recursos Humanos me dice que lleve otros certificados porque los que presente eran falsos (...), al ir a una cabina de internet con ayuda del encargado me dijo que efectivamente la persona que firmaba era medico ortopedista, pero cuando me mostro la foto, vi que no era el mismo que me había dado el descanso medico en el policlínico, en ese momento me sorprende y me asusto, y es allí donde recién me di cuenta que los certificados eran falsos.

Volví al policlínico en varias oportunidades a buscarlo para encararlo y no lo encontré, pregunté a la señora de ventanilla por el nombre que figuraba en el sello de descanso, y me dijeron que no trabajaba allí.

SEGUNDO:

En honor a la verdad, puedo ser iletrada, ingenua o una persona lamentablemente ignorante, pero no soy deshonesto ni delincuente, yo no sabía de los certificados médicos que presente eran falsos, (...), no podría poner en peligro mi trabajo, mi libertad, y hacer algo así tan malo, porque sé que no podría faltarle a mi hija que sufre de retardo y epilepsia o a mi esposo que tiene 73 años, que no trabaja porque tiene una enfermedad pulmonar por lo que constantemente tengo que llevarlo al hospital, ellos necesitan de mí, y yo soy la única que sustenta la familia.

Reconozco ahora que debía ser mi responsabilidad darme cuenta de este tipo de situaciones, pero primero por mi condición de iletrada no podía distinguir los números ni letras, por lo que, no me podía dar cuenta de que el documento que me habían dado era falso, ahora que lo sé, con toda seguridad pido perdón ruego tomen en cuenta mi versión, nunca tuve la intención de cometer un acto doloso con el objeto de engañar a alguien, menos causar perjuicio u obtener un beneficio en base a cometer un delito.

(...)

Declaro bajo juramento que todo lo dicho es verdad y ruego a su digno despacho, indulgencia, considere mi difícil situación, no imponer mi destitución, porque de hacerlo pondría en riesgo mi subsistencia y la de mi familia.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Del pronunciamiento del Órgano Instructor sobre la comisión de la falta

Que, la Unidad de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, en atención a la evaluación de los actuados, emitió el Informe N° 0559-2025-URH-OA/MDB, de fecha 29 de abril de 2025, por medio del cual recomendó se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA Y TRES (183) DIAS**, a la servidora **SILVIA APOLINARIA BEDON CHAVEZ**;

ACTUACIONES EN LA FASE SANCIONADORA

Sobre la diligencia de informe oral

Que, al respecto, conforme al artículo 112° del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, se ha establecido que *"Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado (...)";*

Que, ahora bien, dado que la servidora, en su oportunidad formuló sus descargos, ejerciendo su derecho de defensa, este Órgano Sancionador, **considera prescindir de la realización del informe oral en el presente procedimiento administrativo**, ello en consonancia con los pronunciamientos emitidos por el Tribunal del Servicio Civil que son necesarios tener en consideración, en donde en la Resolución N° 002669-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, señala lo siguiente: *"39. Por otro lado, es menester indicar que la no realización del informe oral, en determinados casos, no genera una vulneración al debido procedimiento en tanto y en cuanto el procedimiento sea preponderadamente escrito, y siempre y cuando se le haya brindado al procesado la oportunidad de presentar sus descargos, constituyendo únicamente responsabilidad administrativa para el servidor que omitió cumplir con las normas que garantizan la realización del informe oral";*

Pronunciamiento del órgano sancionador sobre la comisión de la falta

Que, este orden de ideas, quien suscribe, en calidad de Órgano Sancionador, valorados los actuados, indica lo siguiente:

Respecto a los fundamentos de su descargo (D.S. 2024-15431)

Que, en relación al **primer y segundo fundamento**, la servidora alude que fue engañada por un falso médico del policlínico chincha de ESSALUD, el mismo que le entregó los dos certificados médicos de incapacidad temporal, a fin de que presente ante esta entidad para justificar sus inasistencias en los periodos del 2 al 21 de marzo de 2023 y el 2 al 21 de abril del 2023. Asimismo, reconoce que fue su responsabilidad darse cuenta que los documentos presentados eran falsos, pero por su condición de iletrada no le habría permitido darse cuenta de la misma con facilidad. Indica que, no tuvo la intención de cometer un acto doloso con el objeto de engañar a la Institución, menos causar perjuicio u obtener un beneficio en base a cometer un delito o una falta;

Que, al respecto, estando a las atribuciones que le confiere la Ley a la Entidad para realizar la Fiscalización Posterior sobre la documentación presentada por la servidora procesada para justificar sus días de inasistencias, por presuntamente encontrarse mal de salud, se pudo determinar que los CITT supuestamente expedidos por el policlínico chincha de ESSALUD carecen de veracidad en su contenido, debido a que los certificados médicos, nunca fueron emitidas por el Centro Médico antes mencionado, ni tampoco fueron suscritas por el profesional de la salud con especialidad de traumatología;





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Que, en ese sentido, no constituye un extremo controversial la determinación de la autenticidad de los documentos cuestionados (los CITT supuestamente expedidos por el policlínico chincha de ESSALUD), pues la falsedad de los mismos ha quedado fehacientemente acreditada con la información emitida por el centro de salud mencionado, y, además, ello ha sido reconocido por la misma servidora investigada, por lo que carece de objeto emitir mayores comentarios al respecto;

Que, se hace hincapié, que era responsabilidad de la Servidora realizar una previa verificación de la autenticidad de los documentos que ingresa al tráfico jurídico, pues así lo establece el numeral 4 del artículo 67° del Teto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

Artículo 67°. - Deberes generales de los administrados en el procedimiento Los administrados respecto del procedimiento administrativo, así como quienes participen en él, tienen los siguientes deberes generales: (...)

4. Comprobar previamente a su presentación ante la entidad, la autenticidad de la documentación sucedánea y de cualquier otra información que se ampare en la presunción de veracidad.

Que, por otra parte, se evidencia que la servidora reconoce su responsabilidad por la presentación de documentos falsos, pero justifica que fue por su condición de iletrada. Hay tener en consideración que, lo alegado no resulta ser un eximente de responsabilidad administrativa, y conforme a su informe escalafonario N° 063-2023-URH-OA/MDB, de fecha 21 de diciembre de 2023, la servidora vino desempeñando función pública más de diez (10) años aproximadamente, y como toda servidora civil, tenía el deber de conocer los valores éticos para el buen desempeño de la misma; sin embargo, la servidora procesada, desplegó una conducta contraria a los valores éticos con que debe conducirse todo servidor del Estado, pues conocía que la presentación de documentación falsa está alejada del comportamiento con el cual debe actuar un servidor público;

Que, por tanto, se evidencia que la servidora actuó ajena a lo que su condición de servidor público le exige, pues todos los servidores se encuentran compelidos, entre otras exigencias, a dirigir su esfuerzo para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, encontrándose obligados a actuar con probidad, idoneidad y veracidad, puesto que las actuaciones de los servidores públicos deben representar un ejemplo a seguir;

Que, del mismo modo, es menester resaltar lo manifestado en los fundamentos 56, 57 y 58 de la Resolución de la Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, donde el Tribunal del Servicio Civil - TSC, ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

56. En ese sentido, no resulta suficiente plantear el reconocimiento como atenuante de responsabilidad en forma escrita, sino que se precisa formular, indubitadamente, el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora.

57. De esta forma, cuando las entidades adviertan que el servidor civil formuló un reconocimiento expreso de la comisión de la infracción, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, corresponde que emitan un pronunciamiento al momento de graduar la sanción, conjuntamente con los otros criterios para determinar la sanción recogidos en el artículo 87 de la Ley N° 30057 – Ley el Servicio Civil.

58. Finalmente, debe considerarse que existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que tanto la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la comisión de la conducta infractora, no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad. [Énfasis agregado]



Que, en ese sentido, estando al precedente administrativo antes acotado, cabe señalar que, **aun cuando se haya reconocido la falta por el propio servidor infractor**, no resulta obligatorio proceder con aplicar el instrumento jurídico de la atenuación del reconocimiento de la comisión de la conducta infractora por parte del servidor cuando pretende subsanar la infracción que ha cometido, siendo una facultad de la entidad en aplicarlo, por lo que, los argumentos señalados por la servidora deben ser desestimados;



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

Que, estando los argumentos expuestos, y habiéndose comprobado que no existen medios probatorios suficientes que desvirtúen la imputación alegada en contra de la servidora, este Órgano Sancionador, corrobora la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”; por tanto, su conducta se encuentra tipificada como falta en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

DECISION DE LA SANCION APLICABLE

Que, en ese sentido, a fin de determinar la sanción aplicable al presente caso, deberá de tenerse en consideración lo prescrito por el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC1, ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

CRITERIO DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:	ANÁLISIS
a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos	En torno a dicho criterio, se debe señalar que tanto el interés público, como el bien jurídico que protege la norma, con la conducta del servidor público deben verse gravemente afectados; es decir, solo cuando materialmente se ha afectado el interés general o el bien jurídico protegido; este criterio revestirá de vital importancia para imponer una sanción acorde a la proporcionalidad y razonabilidad. Ahora bien, en cuanto al interés general el Tribunal del Servicio Civil¹, ha señalado que: <i>“El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.</i> Asimismo, en cuanto al bien jurídico protegido, el mencionado Colegiado ha precisado; <i>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 esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. [...]</i> En torno a dicho criterio, debe tenerse en cuenta que la servidora con su conducta infractora (uso de un certificados médicos falsos) ha afectado sustancialmente el deber funcional

¹ Del 15/12/2021, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19/12/2021, que establecen el “Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057: “2.1 ESTABLECER como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los numerales 14, 21, 24, 25, 29, 34, 36, 38, 40, 41, 44, 46, 48, 50, 54, 62, 66, 67, 72, 73, 76 al 78, 85 y 87 al 89” de la misma.

² Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

	como bien jurídico del empleo público y el adecuado funcionamiento de la administración pública, lo cual no puede subsanarse bajo ninguna condición, ni siquiera con el reconocimiento de la misma infracción, por configurarse la transgresión de los principios de la función pública al haberse validado de documentos falsos con el fin de justificar sus ausencias a laborar los días 1 al 21 de marzo de 2023 y 1 al 21 de abril de 2023. Aunado a ello, resulta importante precisar que un hecho como lo ocurrido con la servidora, representa una situación de relevante gravedad, por el fraude realizado ante la administración pública, valiéndose de prácticas ilícitas con el fin de obtener un beneficio que no le correspondía, transgrediendo de esta forma los principios que deben inspirar la correcta actuación de todos los servidores públicos como es la probidad de la servidora y la buena fe que debe regir en toda relación laboral. (Aplica)
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.	No se evidencia intención de ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta. Si el cargo del servidor involucrado influyó o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.	La servidora, al momento de la comisión de la falta no ostentaba un cargo de jerarquía y/o especialidad; sin embargo, por la propia naturaleza de la falta son igualmente reprochables a todos los servidores civiles.
d) 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.	Sí resulta aplicable este criterio, pero encaminado a atenuar la sanción a imponérsele a la servidora, toda vez que, considerando el descargo de la servidora, se evidencia que es una adulta mayor que tiene 67 años de edad y es el único sustento de su familia, teniendo familiares (esposo e hija) con problemas salud que requieren de su cuidado constante, por lo que, esta situación habría motivado las ausencias en su centro de labores. Por tanto, lo indicado no le exime de responsabilidad a la servidora; sin embargo, se debe considerarse ello como una circunstancia que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su participación sea más o menos tolerable, por lo que cabe atenuar la sanción a imponérsele.
e) Concurrencia de varias faltas: Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.	No se aprecia concurrencia de varias faltas. (No aplica)
f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta: Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.	No se aprecia participación de más servidores. (No aplica)
g) Reincidencia: Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.	No se aprecia la reincidencia en la comisión de la falta. (No aplica)
h) Continuidad en la comisión de la falta: Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.	No resulta aplicable.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

i) Beneficio ilícitamente obtenido. Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.	Si, se advierte beneficio ilícito obtenido, debido a que obtuvo beneficio económico ilícito, al haber recibido el pago de remuneraciones por parte del Estado, durante los días que indicó que habría estado con descanso médico. (Aplica)
j) Naturaleza de la infracción. Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.	No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos. (No aplica)
k) Antecedentes del servidor. Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).	No se aprecia en el informe escalafonario de la servidora algún demérito o registro de sanción administrativa. (No aplica)
l) Subsanación voluntaria. Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	No se aprecia subsanación voluntaria por parte de la servidora imputada. (No Aplica)
m) Intencionalidad en la conducta del infractor. Si el servidor actuó o no con dolo.	Se aprecia dolo en la conducta de la servidora imputada. (Aplica)
n) Reconocimiento de Responsabilidad: Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.	Se observa reconocimiento de responsabilidad en el presente caso. (Aplica)

Que, por su parte, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC³, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 19 de diciembre de 2021, se acordó establecer el Precedente Administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, cuyos criterios expuestos en sus fundamentos, deben ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, por lo que, a continuación se precisan:

Criterio (Según Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC)	Análisis
La incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente. (Eximente)	No se advierte esta condición.
El caso fortuito o fuerza mayor. (Eximente)	No se advierte esta condición.
El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada. (Eximente)	No se advierte esta condición.
El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. (Eximente)	No se advierte esta condición.
La actuación funcional, en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc. (Eximente)	No se advierte esta condición.
La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido	No se advierte esta condición.

³ <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5676172/5038529-precedentes-del-tribunal-del-servicio-civil-del-ano-2021.pdf?v=1705082369>





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación. (Eximente)	
Subsanación voluntaria. (Atenuante)	No se advierte esta condición.
Reconocimiento. (Atenuante)	De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo la servidora imputada hace el reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito. (Aplica)

Que, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 274444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado Principio de Razonabilidad, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la sanción, se apliquen los criterios fijados, y en el presente caso, los criterios señalado en el Art. 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, debiendo resaltarse de que se evidencia el reconocimiento de forma expresa de la responsabilidad por parte de la servidora imputada y las circunstancias en que se cometió la infracción, agregando de que no tiene reincidencia ni antecedentes de haber cometido el mismo hecho infractor, por tanto, se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un **hecho que reviste de mediana gravedad**⁴; por lo tanto, considerando que el presente procedimiento disciplinario versará sobre una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, según los criterios expuestos, corresponderá ubicarla cerca al **punto medio**⁵;

Que, por tanto, en virtud del análisis de las condiciones (criterios de graduación de la sanción) previamente detalladas, así como valorado los actuados administrativos disciplinarios, este despacho, en su calidad de Órgano Sancionador del PAD, **ratifica** la sanción propuesta por el Órgano Instructor en su Informe N° 0559-2025-URH-OA/MDB, siendo la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por ciento ochenta y tres (183) días calendario**, en mérito a que la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna etapa del procedimiento por la servidora;

DE LA OBSERVANCIA DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO

Que, el numeral 96.1 del artículo 96 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que mientras esté sometido a procedimiento disciplinario, el servidor tiene derecho al debido proceso;

Que, en este sentido, se advierte que el acto de inicio del PAD le fue notificado al servidor con fecha el 24 mayo de 2024, conforme consta en el cargo de acta de notificación (segunda visita); ejerciendo su derecho de defensa mediante el Documento Simple N° 2024-15431, por la cual presento su descargo en la etapa instructiva del PAD; además, culminada dicha fase, con fecha 30 de abril de 2025, se le notifico el informe N° 559-2025-URH-OA/MDB, por medio de la Carta N° 013-2025-GM/MDB, donde se le pone de conocimiento sobre la culminación de la fase instructiva;

Que, en consecuencia, se aprecia que durante el *iter* procedimental se ha garantizado el respeto de la institución jurídica del debido procedimiento administrativo, el mismo que comprende el derecho de defensa, el derecho a presentar escritos y descargos, así como, los derechos para ofrecer y producir pruebas, ser asesorados por abogado y obtener una decisión motivada y fundada en derecho, entre otros derechos;

⁴ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.

⁵ Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: a) cerca al extremo máximo; b) cerca al punto medio; c) por debajo del punto medio; o, d) cerca al extremo mínimo.





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE Y EL PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, en concordancia con los artículos 118⁶ y 119⁷ del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor civil procesado puede interponer Recurso de Reconsideración y/o Recurso de Apelación en contra del presente acto administrativo. Además, en concordancia con el artículo 117⁸ del citado Reglamento General, el plazo para presentar impugnación es de quince (15) días hábiles, contabilizados a partir del día siguiente a la notificación del acto administrativo que pone fin al procedimiento de primera instancia;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA Y TRES (183) DÍAS**, a la servidora **SILVIA APOLINARIA BEDÓN CHÁVEZ**, por su responsabilidad en la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido a la transgresión de los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – "Ley del Código de Ética de la Función Pública", de conformidad a los fundamentos que preceden.

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos, insertar una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo de la servidora **SILVIA APOLINARIA BEDÓN CHÁVEZ**, en el rubro de deméritos. Asimismo, se proceda a la inscripción de sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra los Servidores Civiles – RNSSC.

ARTÍCULO TERCERO. - DISPONER a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios notifique la presente Resolución a la servidora, quien podrá interponer los recursos impugnatorios de ley, dentro de los quince (15) días hábiles de notificada la presente resolución, conforme lo estipula el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO CUARTO. - REMITIR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la presente resolución para que, en cumplimiento de lo dispuesto en el literal h) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, administre y custodie el expediente materia del presente procedimiento administrativo disciplinario.

⁶ "Artículo 118.- Recursos de reconsideración: El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación".

⁷ "Artículo 119.- Recursos de apelación: El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo".

⁸ "Artículo 117.- Recursos administrativos
El servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que imponen sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado, salvo por lo dispuesto en el artículo anterior".





MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 15-2025-GM/MDB

ARTICULO QUINTO. - ENCARGAR a la Unidad de Tecnologías de la Información, la publicación de la presente resolución en el Portal Web del Estado Peruano www.gob.pe/munibrena.gob.pe

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE BREÑA
ABG. DELVIR IVAN LAGOS SIURA
GERENTE MUNICIPAL