



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

La Molina, 29 de mayo del 2025

RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

VISTOS: Expediente PAD N° 018-2025, el Informe de Precalificación N° 0053-2025-MDLM-OGRH-STPAD, de fecha 24 de marzo del 2025 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Carta N° 0065-2025-MDLM-OGAF-OGRH y el Informe de Instrucción N° 0012-2025-OGRH-STPAD, de fecha 02 de abril del 2025; y,

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor **MARCO ANTONIO VÁSQUEZ ARANGO** por el motivo de haber presentado dos (2) constancias de atención junto a dos (2) Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo presuntamente FALSAS con la intención de justificar su ausencia de los días 28 de diciembre del 2024 y 14 de enero del 2025;

ANTECEDENTES:

Que, mediante **Informe N° 0001-2025-MDLM-OGAF-OGRH-MPA**, de fecha 24 de enero del 2025, la Encargada de la Oficina de Coordinación y Gestión de Bienestar Social (señora Maricela Peralta Aucayauri) informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que el servidor Marco Antonio Vásquez Arango presentó dos (2) Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (en adelante, **CITT**) presuntamente adulteradas;

Que, a través del **Memorando N° 0509-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 18 de febrero del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos derivó el Informe N° 0001-2025-MDLM-OGAF-OGRH-MPA, los CITT y las constancias de atención médica presentadas por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante **STPAD**) para que proceda conforme a sus competencias;

Que, con **Informe N° 0038-2025-MDLM-OGRH-STPAD**, de fecha 19 de febrero del 2025, la STPAD solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el informe escalafonario del servidor Marco Antonio Vásquez Arango,

Que, mediante **Memorando N° 0535-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 19 de febrero del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió lo solicitado al STPAD;

Que, a través del **Oficio N° 0037-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 13 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield informar sobre la veracidad de los certificados de salud presentados por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango;

Que, con **Memorando N° 0915-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 24 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió a la STPAD la documentación presentada por el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield a través del Documento Simple N° S-06419-2025, en el cual señaló que no existe ningún descanso médico emitido;

LLMDR/BEFG



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante **Informe de Precalificación N° 0053-2025-MDLM-OGRH-STPAD**, de fecha 24 de marzo del 2025, recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (Órgano Instructor) la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Marco Antonio Vásquez Arango** (en adelante, **el servidor**), bajo la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante, **LSC**), en concordancia con el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante, **RGLSC**), al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, en atención a ello, mediante **Carta N° 0065-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, debidamente notificada el 25 de marzo del 2025, se instauró procedimiento contra el servidor por haber incurrido, presuntamente, en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) "Las demás que señale la ley" del artículo 85° de la LSC, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento, al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Que, asimismo, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RGLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 0065-2025-MDLM-OGAF-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 01 de abril del 2025;**

Que, habiendo transcurrido dicho plazo y no habiendo presentado el servidor sus descargos conforme lo establece el artículo 111° de la LSC¹, el expediente queda listo para ser resuelto;

Que, a través de la **Carta N° 0030-2025-MDLM-GM**, de fecha 04 de abril del 2025, esta Gerencia Municipal (en adelante, Órgano Sancionador) trasladó al servidor lo expuesto en el **Informe de Instrucción N° 0012-2025-MDLM-OGAF-OGRH** e hizo de su conocimiento el derecho a solicitar informe oral conforme lo establecido en el artículo 112° del RGLSC, **siendo debidamente notificado el 07 de abril del 2025;**

Que, en mérito de lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC², el servidor cuenta con tres (3) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 0030-2025-MDLM-GM, para que pueda presentar su solicitud de informe oral, **venciendo dicho plazo el 10 de abril del 2025;**

¹ Artículo 111.- Presentación de descargo

El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente.

Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

² 17.1 Informe Oral

Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora, de conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento, debiendo tener en cuenta que el plazo para emitir pronunciamiento sobre la comisión de la falta es de diez (10) días hábiles, prorrogables por igual período de tiempo, debidamente sustentado.

(...)



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

Que, con fecha 11 de abril del 2025, el servidor Marco Antonio Vásquez Arango solicitó su derecho a informe oral, por lo que a través de **Carta N° 0075-2025-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD**, de fecha 15 de abril del 2025, se invitó al servidor a la diligencia de informe oral a realizarse el día martes 21 de abril del 2025; sin embargo, dicha diligencia se reprogramó a través de la **Carta N° 0083-2025-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD**, notificada el 23 de mayo del 2025, para el día 26 de mayo del 2025;

Que, con fecha 26 de mayo del 2025, se realizó el informe oral programado constatándose la incomparecencia del servidor pese a encontrarse válidamente notificado el día 23 de mayo del 2025;

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

Que, del análisis efectuado por el Órgano Instructor, sobre los antecedentes y hechos remitidos por la Oficina de Gestión de Recursos Humanos y la investigación realizada por la **STPAD**, concluye que:

De la revisión de las Constancias de Atención, presentadas por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango, se observan características que evidenciarían una supuesta falsedad, en relación a los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo, estos: **i)** tienen firmas escaneadas en lugar de ser originales, **ii)** no están registrados en la plataforma Viva; y, **iii)** no coinciden con el código del establecimiento de Essalud en el que supuestamente se atendió al colaborador³.

Mediante **Oficio N° 0037-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 13 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield informar sobre la veracidad de los certificados de salud presentados por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango.

- A través del **escrito signado como Documento Simple N° S-06419-2025**, de fecha 21 de marzo del 2025, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield señaló que, verificado el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades (SIGI) **NO existe ningún descanso médico emitido entre las fechas: 28/12/2024 al 29/12/2024, 14/01/2025 al 15/01/2025; y, 09/02/2025 al 09/02/2025** conforme lo habría señalado el servidor.
- El actuar del servidor habría transgredido supuestamente la falta administrativa disciplinaria prescrita 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, al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 0065-2025-MDLM-OGAF-OGRH, del 24 de marzo del 2025, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

³ El centro asistencial (Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield) registra el código 408; sin embargo, en los documentos presentados el centro asistencial indica el 349.



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

a) **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:

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

b) **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

“Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”. (Énfasis nuestro)

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública

“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

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.

(...)

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”.

Sobre la Probidad como Principio de la Función Pública

Que, al respecto, el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, **debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;**

Que, por mandato constitucional (artículo 39°), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, debe sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, **desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración, la transparencia, la ética pública para obtener provecho o ventaja personal;**

Que, es así como, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado;

Que, sobre el particular, Núñez Ponce refiere que la ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno;

Que, es en ese orden de ideas que la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no;

Que, en ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor Marco Antonio Vásquez Arango, Sereno motorizado, debió actuar con honestidad y bajo sus principios y valores, por lo que al presentar dos (2) CITT FALSOS quebrantaría la relación laboral con la Entidad, siendo este un acto ilícito a fin de obtener una ventaja personal, la cual sería poder obtener una licencia con goce;

Por lo que, de conformidad con el numeral 2) del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética en la Función Pública, en virtud al **Principio de Probidad**, todo servidor público “actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general”; por lo que, **la conducta del servidor efectivamente infringió tal principio.**

Sobre la veracidad del documento

Que, adicionalmente, al amparo del principio de verdad material consagrado en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, que impone a la autoridad administrativa el deber de adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por ley, la Secretaría Técnica tiene la facultad de recurrir a otras fuentes de información que le permitan corroborar y crear certeza de la presentación del documento cuestionado. Entre estas fuentes se encuentra comprendida la remisión de información por parte del Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield quienes señalaron a través del Documento Simple N° S-06419-2025 (Carta N° 0010-MC-HCAB-GSPN I-II-GRPR-ESSALUD-2025) que no existe ningún descanso médico emitido entre las fechas en las cuales el servidor habría señalado que el hospital le habría otorgado dicho descanso médico⁴; de igual manera, se puede observar que los documentos presentados por el servidor presentan inconsistencias como la presentación de los documentos sin firma original, no estar registrados en la plataforma Viva e indicar un código de establecimiento distinto al hospital que supuestamente otorgó el CITT;

Que, una vez verificado dicho supuesto, y a efectos de determinar la configuración de dicha infracción, corresponde evaluar si se ha acreditado la falsedad o adulteración o información inexacta, contenida en el documento presentado, en este caso, ante la Entidad, independientemente de quién haya sido su autor o de las circunstancias que hayan conducido a su falsificación o adulteración; ello en salvaguarda del principio de presunción de veracidad, y que, a su vez, integra el bien jurídico tutelado de la fe pública, **fue el trabajador Marco Antonio Vásquez Arango quien presentó los CITT y las constancias médicas con la intención de obtener provecho sobre ello;**

⁴ Siendo las fechas del 28/12/2024 al 29/12/2024, del 14/01/2025 al 15/01/2025; y, del 09/02/2025 al 09/02/2025.



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

Que, en consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto, el servidor infringió los principios previstos en los numerales 2) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, incurriendo en la falta administrativa prevista 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, al quebrantar el **Principio de Probidad y Veracidad**;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Formulario 8003-I

USUARIO

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

EE.SS.: H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD

CITT NO.: **A-349-00083451-24**

Acto Médico: 18648364

Servicios: AB1 MEDICINA GENERAL

Nombre asegurado: VÁSQUEZ ARANGO MARCO ANTONIO

Doc. de Identidad: D.N.I. 60915479

Autogenerado: 0305110VUANM003

Tipo de atención: EMERGENCIA AMBULATORIA

Contingencia: INFECCIÓN ESTOMACAL

Med. Control:

F. Prob. De Parto:

PERIODO INCAPACIDAD

Fecha de Inicio: 28/12/2024

Fecha fin: 29/12/2024

Total de días: 2

F. de Otorgamiento: 28/12/2024

DIAS ACUMULADOS

Consecutivos: 2

No Consecutivos: 0

pp.SS. Tratante: MEDICO 14947

ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ

RUC:

OBSERVACIONES

Días de Incapacidad temporal acumulado: 2

Usuario: ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ

Fecha: 28/12/2024 Hora: 10:56:37

*Dra. Elizabeth J. Pelaez Ramirez
C.M.P. 14947
MEDICINA GENERAL*

Formulario 8003-I

USUARIO

Verificada con CERV

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

EE.SS.: 349 - H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD

CITT NO.: **A-349-00011686-25** → A-408-de Alcantara

Acto Médico: 7842770

Servicios: AB1 MEDICINA GENERAL

Nombre asegurado: VÁSQUEZ ARANGO MARCO ANTONIO

Doc. de Identidad: D.N.I. 60915479

Autogenerado: 0305110VUANM003

Tipo de atención: EMERGENCIA

Contingencia: ENFERMEDAD COMÚN

Med. Control:

F. Prob. De Parto:

PERIODO INCAPACIDAD

Fecha de Inicio: 14/01/2025

Fecha fin: 15/01/2025

Total de días: 2

F. de Otorgamiento: 14/01/2025

DIAS ACUMULADOS

Consecutivos: 2

No Consecutivos: 0

pp.SS. Tratante: MEDICO 14947

ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ

RUC:

OBSERVACIONES

Días de Incapacidad temporal acumulado: 4

Usuario: ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ

Fecha: 14/01/2025 Hora: 19:16:37

*Dra. Elizabeth J. Pelaez Ramirez
C.M.P. 14947
MEDICINA GENERAL*

Que, en el presente caso, se analizó los Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo presentados por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango, así vemos, de las imágenes antes adjuntas, se pueden observar dos (2) CITT que otorgan descansos por incapacidad los cuales comprenden dos (2) fechas, las cuales son:

- Del 28/12/2024 al 29/12/2024.
- Del 14/01/2025 al 15/01/2025,

Que, en relación a la presentación de estos documentos, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield presuntamente habría otorgado los dos (2) CITT antes señalados junto a dos (2) Constancias de atención médica las cuales fueron presentadas por el servidor a la Entidad, otorgándosele, finalmente, licencia con goce;



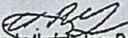
CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

 RED ASISTENCIAL
349 - H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD

CONSTANCIA DE ATENCION MÉDICA

EL ASEGURADO: VASQUEZ ARANGO MARCO ANTONIO
CON DNI N°: 60915479 ha sido atendido en el consultorio de
MEDICINA GENERAL El día 14 a horas 18:40 pm.

La Molina, 14 de enero del 2025.

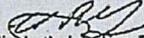

Dra. Elizabeth J. Pelaez Ramirez
C.M.P. 14947
MEDICINA GENERAL
Firma y sello del médico
(OBLIGATORIO)

 RED ASISTENCIAL
H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD

CONSTANCIA DE ATENCION MÉDICA

EL ASEGURADO: VASQUEZ ARANGO MARCO ANTONIO
CON DNI N°: 60915479 ha sido atendido en el consultorio de
MEDICINA GENERAL El día 28 a horas 10:00 am.

La Molina, 28 de diciembre del 2024.


Dra. Elizabeth J. Pelaez Ramirez
C.M.P. 14947
MEDICINA GENERAL
Firma y sello del médico
(OBLIGATORIO)

Que, en relación a lo anterior, la Coordinadora de Bienestar Social al momento de verificar las constancias de atención medica presentadas por el servidor concluyó en lo siguiente:

*“Mediante el presente me dirijo a usted, Espero se encuentre bien. Mediante la presente, me permito informarle que, tras la revisión de los descansos médicos presentados por el trabajador **Vásquez Arango Marco Antonio**, con DNI 60915479, se ha identificado la posible falsedad de dos Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), correspondientes a las fechas **28/12/2024 al 29/12/2024** y **14/01/2025 al 15/01/2025**, por las siguientes razones:*

1. Los CITT contienen firmas escaneadas, en lugar de ser originales.
2. Los CITT no están registrados en la plataforma Viva.
3. Los códigos de los CITT no coinciden con el código del establecimiento de Essalud en el que supuestamente se atendió al colaborador. En los



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

documentos presentados, se indica el centro asistencial **408**, pero el CITT registra el código **349** (...). (Sic)

Que, siguiendo esa línea, y con el fin de constatar la veracidad de la documentación presentada por el servidor, se solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield, a través del Oficio N° 0037-2025-MDLM-OGAF-OGRH, señalar si los documentos presentados por el servidor⁵ eran auténticos; es decir, si realmente el hospital emitió dichas constancias de atención al servidor;

Que, en ese sentido, mediante escrito s/n signado como Documento Simple N° S-06419-2025, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield adjuntó la Carta N° 0010-MC-HCAB-GSPN I-II-GRPR-ESSALUD-2025, a través de la cual informó lo siguiente:

“Por la presente me dirijo a usted y en atención al documento de la referencia, se hace la verificación de los tres Certificados de Incapacidad Temporal: CITT del paciente VASQUEZ ARANGO MARCO ANTONIO identificado con DNI 60915479 a solicitud de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad de La Molina, le informo lo siguiente:

1.- Se verifica en el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades – SIGI – constatando que NO existe ningún descanso médico emitido entre las fechas:

- **28/12/2024 al 29/12/2024**
- **14/01/2025 al 15/01/2025**
- **09/02/2025 al 09/02/2025**

(...). (Sic) (Énfasis y subrayado nuestro);

Que, de esta manera, **se concluyó que el servidor no habría actuado con probidad**; toda vez que presento dos (2) CITT y dos (2) constancias de atención médicas **FALSAS**, las cuales quebrantarían la relación laboral que mantiene con la Entidad, siendo este un acto ilícito a fin de obtener una ventaja personal, la cual sería poder obtener una licencia con goce. En ese sentido, el actuar del servidor incurre en la falta de carácter disciplinario prevista 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, al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, sin perjuicio de lo antes expuesto, es necesario acotar que la Municipalidad Distrital de La Molina ha revisado casos relacionados a la presentación de documentos falsos con el fin de obtener beneficios, siendo que la presentación de estos documentos falsos atenta contra los principios de probidad y veracidad, ejemplo de ello es la **Resolución N° 007853-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala**⁶, resolución que resuelve, entre otros, confirmar la resolución de sanción emitida por la Gerencia Municipal de esta Entidad, la cual sanciona esta conducta reprochable;

RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Que, con fecha 26 de mayo del 2025 se realizó el informe oral programado constatándose la incomparecencia del servidor pese a encontrarse válidamente notificado el día 23 de mayo del 2025;

⁵ CITT N° A-349-00083451-24, N° A-349-00011686-25 y N° A-349-00011686-25.

⁶ <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/6313584-0007853-2024-servir-tsc-segunda-sala>



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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 pública⁷ *"(...) 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 del Procedimiento Administrativo General, así como el artículo 248° de la mencionada ley⁸ recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida

⁷ Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

⁸ 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.



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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, 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".

Por lo que, el actuar del servidor se materializa en una afectación a los intereses generales del estado al presentar dos documentos falsos que quebrantaron la relación laboral con la Entidad, tornando, de esta manera, insostenible el mantenimiento del vínculo laboral que mantiene el servidor con la Entidad.

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



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas”.

En el presente caso, se advirtió que el investigado adjunta dos (2) CITT y dos (2) constancias de atención médica otorgadas por el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield de fechas 28 de diciembre del 2024 y 14 de enero del 2025; sin embargo, dichos CITT y constancias no habrían sido otorgados por el hospital, sino que habrían sido alteradas proporcionando información falsa con el fin de inducir a error.

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”.

En el presente caso, el contexto en el que se desarrolló la falta no guarda relación con la especialidad que ostenta el servidor.

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, no se advierten circunstancias periféricas al hecho imputado que pudieran compulsarse en calidad de atenuantes o agravantes, a efectos de determinar el *quantum* de la sanción.



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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, se advierte que el servidor ha presentado constancias médicas presuntamente falsas hasta en tres (3) ocasiones.

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 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 del investigado.

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



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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 contemplen 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, se advierte que el beneficio ilícitamente obtenido sería el de poder obtener dos (2) días de licencias con goce.

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.



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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, la presentación de un certificado médico fraguado u otorgado con el fin de justificar una ausencia laboral constituye falta grave, pues se trata del uso de documentos falsos en agravio del Estado.

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° 0040-2025-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 19 de febrero del 2025 del investigado, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

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 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*



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

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, se advierte que el servidor habría presentado el certificado falso con la intención de obtener una licencia con goce.

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;

Que, en tal sentido luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta autoridad del procedimiento administrativo sancionador teniendo a la vista el Informe de Instrucción N° 0012-2025-OGRH-STPAD, de fecha 02 de abril del 2025 con la recomendación de la sanción disciplinaria de Destitución, ha concluido que la falta administrativa disciplinaria incurrida por el servidor Marco Antonio Vásquez Arango, reviste de gravedad, pues implica la transgresión del literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento, al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública; por lo que, este Órgano Sancionador recomienda la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, en conformidad con el artículo 88° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁹.

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.

⁹ **Artículo 88. Sanciones aplicables**

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

LLMDR/BEFG



CONTINUA... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0272-2025-MDLM-GM

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - IMPONER al servidor **MARCO ANTONIO VASQUEZ ARANGO**, la sanción de **DESTITUCIÓN**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria prevista en el q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento, al quebrantar la prohibición ética prevista en los numerales 2) y 5) del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

ARTICULO SEGUNDO. - DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor **MARCO ANTONIO VASQUEZ ARANGO**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

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 118¹⁰ y 119¹¹ 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 18.3¹² 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.

ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR, a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal institucional de la Municipalidad Distrital de La Molina.

ARTICULO QUINTO. - NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos para sus acciones pertinentes

REGÍSTRESE, PUBLIQUESE Y COMUNIQUESE.



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO
GERENTE MUNICIPAL

¹⁰ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
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.

¹¹ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
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.

¹² 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

18. Los Medios Impugnatorios

(...)

18.3 En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.