



"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

La Molina, 26 de junio del 2024

RESOLUCION GERENCIAL N° 0410-2024-MDLM-GM

VISTO: Expediente PAD N° 074-2024; Informe de Precalificación N° 065-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 20 de mayo del 2024 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, de fecha 22 de mayo del 2024,

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor VICENTE SANDOVAL SUCLUPE (en adelante *el servidor*), por el motivo de haber presentado una constancia de atención FALSA con la intención de justificar su ausencia el día 12/05/2024 (programado para servicio de chofer);

ANTECEDENTES:

Que, mediante **Informe N° 121-2024-MDLM-OGAF-OGRH-DMBC** de fecha 16 de mayo del 2024 el Médico Ocupacional de la Municipalidad de La Molina, advirtió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que el día 16 de mayo del 2024, recibió una papeleta por permiso para atención médica del servidor Vicente Sandoval Suclupe, la cual advierte que hizo dudar su veracidad.

Que, a través del **Memorándum N° 1267-2024-MDLM-OGAF-OGRH** de fecha 17 de mayo del 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, informó a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, **STPAD**) que se detectaron errores en la constancia de atención médica presentada por el servidor Vicente Sandoval Suclupe.

Que, mediante **Informe N° 134-2024-MDLM-OGRH-STPAD** de fecha 20 de mayo del 2024, la STPAD requirió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, que sirva disponer, a quien corresponda, el Informe Escalonario del servidor Vicente Sandoval Suclupe.

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante Informe de Precalificación N° 065-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 20 de mayo del 2024, se recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Vicente Sandoval Suclupe** (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 - 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, en atención a ello, mediante Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, debidamente notificada 22 de mayo del 2024, 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, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 29 de mayo del 2024.**

Con fecha 28 de mayo del 2024, el servidor su escrito de descargo contra la Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, señalando los siguientes argumentos:

- (i) El servidor indica que no fue posible su atención en el Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral debido a que la atención solo era por emergencia y necesitaba justificar su ausencia laboral; refiere, además, que se le acercó una persona y le ofreció solucionar su problema.
- (ii) Acudió al médico Melvin Melgarejo y Flores quien lo atendió y expidió el Certificado Médico N° 1236301 precisando que la atención médica es del día 12 de mayo del 2024.
- (iii) Teniendo ambas constancias médicas le dio prioridad a la constancia de atención médica de ESSALUD, sin saber que era falso.
- (iv) No es correcto la presentación de un descanso médico verdadero, se debe valorar que no se ha causado perjuicio económico a la entidad, además que la constancia de atención ha sido emitida en día Domingo, día de su descanso semanal.
- (v) Que, en el supuesto negado de ser sancionado, se tengan en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad; además de, no haber sido sancionado administrativamente.

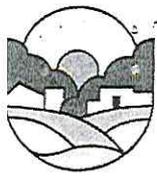
Que, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 29 de mayo del 2024.**

Que, mediante Carta N° 2024-MDLM-GM, se notificó al administrado el Informe de Instrucción N° 002-2024-OGRH-STPAD, de fecha 06 de junio del 2024, indicándole el derecho sobre la solicitud de parte del informe oral.

Que, por último, con fecha 20 de junio de 2024, se realizó la diligencia de Informe Oral, resguardando el debido proceso y el derecho a la defensa del servidor Vicente Sandoval Suclupe.

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

En el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 141-2024-MDLM-OGRH, por haber infringido los principios que le competen como servidor público contenidos en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la LCE, la cual hace referencia a que un servidor "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" y "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”.

- De la revisión de la Constancia de Atención, presentada por el servidor Vicente Sandoval Suclupe, se observan características que evidenciarían la falsedad del sello, el cual dice “Hospital Diaz Ufano y Peral”, sin embargo, el nombre completo y el que usan los trabajadores de dicho nosocomio es “Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral”.
- Mediante declaración de la Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos, con CMP 73880, quien supuestamente habría sellado, diagnosticado y firmado la Constancia de Atención del servidor Vicente Sandoval Suclupe, **NIEGA que sea su firma y sello, a pesar de llevar el numero correcto de su CPM, a su vez, menciona que no conoce al servidor Vicente Sandoval Suclupe, y que jamás lo atendió; por último, solicita el esclarecimiento de los hechos, alegando que ella no trabaja en dicho nosocomio desde enero del 2024, por lo que, estarían falsificando su sello y firma con fines ilícitos.**
- El actuar del servidor habría transgredido 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 el numeral 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 JURIDICA PRESUTANMENTE VULNERADA:

Así, el servidor habría incurrido en la falta de carácter disciplinario establecida en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual establece lo siguiente:

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:

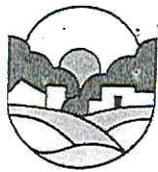
(...)

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.



b) LEY N.º 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Artículo 6º.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

1. **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

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.**

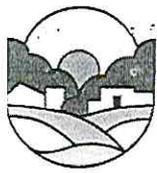
Por mandato constitucional (artículo 39º), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, debe sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, **desterrando cualquier comportamiento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

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

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.

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. Así, vemos que el servidor habría alterado los hechos, afectando de manera deliberada la imagen de una buena administración.

En ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor Vicente Sandoval Suclupe, Inspector de Transporte de la Subgerencia de Movilidad



Sostenible y Transitabilidad, debió actuar con honestidad y bajo sus principios y valores, al presentar una Constancia de Atención FALSA, la cual 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

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, esta 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 el propio testimonio de la supuesta profesional que habría firmado tal documento, así como la información que pueda ser recabada de otras bases de datos y portales web que contengan información relevante, tal como Viva Essalud – Ventanilla Integrada Virtual del Asegurado-.

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 Vicente Sandoval Suclupe quien presentó tal documento, con la intención de obtener provecho sobre ello.**

En consecuencia, atendiendo a lo antes expuesto, el servidor infringió el principio previsto en el numeral 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:

De la revisión del Informe Escalonario de fecha 21 de mayo del 2024, se verifica que el servidor presta servicios bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, como “Chofer para la Gerencia de Movilidad Sostenible”, desde el 02 de noviembre del 2020 a la fecha.

Mediante **Informe N° 121-2024-MDLM-OGAF-OGRH-DMBC** de fecha 16 de mayo del 2024 se reportó que el servidor habría presentado una papeleta por permiso para atención médica, la cual tenía ciertas inconsistencias que hicieron dudar de su veracidad.

La papeleta a la cual se hace referencia es la siguiente:



EsSalud

CONSTANCIA DE ATENCIÓN

El Asegurado(a) Vicente Sandoval Suclupe
 CON DNI: 41.338123 ha sido atendido en el
 tópico de: Mediana General
 El día: 12/05/24 a horas 10:00 AM
 San Juan de Lurigancho, 12 de Mayo
Infección Estomacal

[Firma y Sello del Médico]

Firma y Sello del Médico
(Obligatorio)



En relación a la papeleta antes expuesta, el Médico Ocupacional de la Municipalidad de La Molina refirió lo siguiente:



- Sobre el diagnostico Infección Estomacal (parte inferior izquierda):
 “En la clasificación CIE-10 de las patologías aceptadas por norma general no se describe: “Infección Estomacal” como diagnostico codificado”
- Sobre el sello del médico tratante (parte inferior derecha):
 “El Hospital indicado en el sello del Médico Tratante no corresponde a ninguno de los descritos en las redes prestacionales de Essalud”.

En relación a lo expuesto y, realizada la consulta en la clasificación estadística internacional de enfermedades y problemas relacionados con la salud por revisión¹ se puede observar que, efectivamente, la infección estomacal no está catalogada como una patología aceptada por norma general.

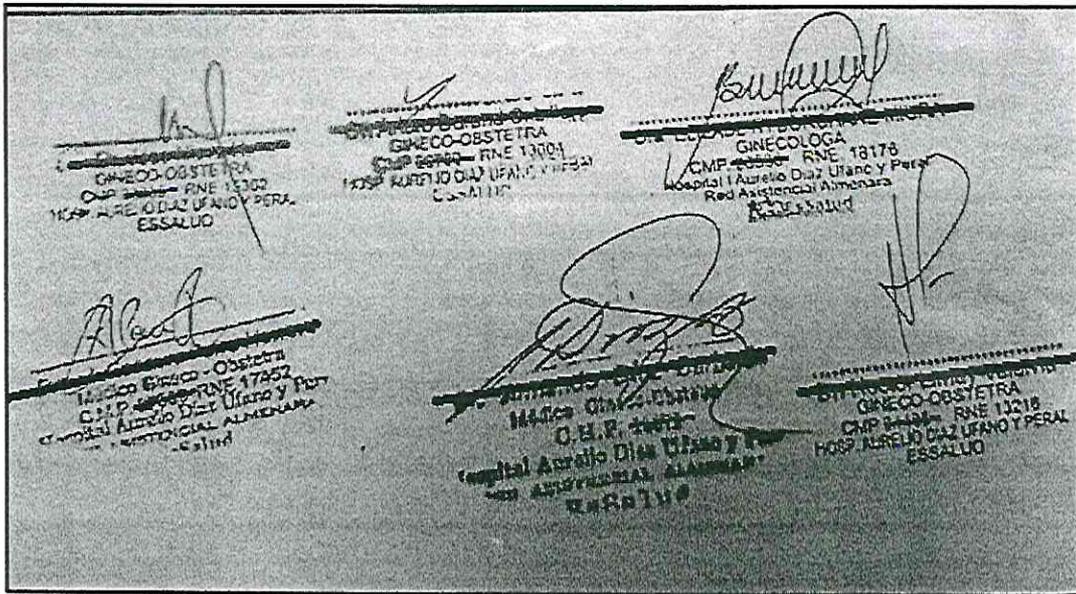
Por otro lado, en relación al sello del médico tratante se puede observar lo siguiente:

- Sello presentado por el servidor Vicente Sandoval Suclupe en la Constancia de Atención que expuso el día 16 de mayo del 2024:

¹ https://medicinainterna.net.pe/images/guias/CIE_10.pdf



- Sello del personal asistencial del Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral:



En relación a lo antes expuesto, se puede observar una clara diferencia entre ambos sellos; mientras que en el sello presentado por el servidor Vicente Sandoval Suclupe solo se observa "Hospital Díaz Ufano y Peral" en las firmas de diferentes constancias recetadas por diversos médicos el nombre que se puede apreciar es "Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral".

Asimismo, el día 17 de mayo del 2024, la Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos con CMP N° 73880, a través de una reunión virtual en el medio Zoom se presentó a su declaración testimonial señalando lo siguiente:

- ¿Conoce al Señor Vicente Sandoval Suclupe?
Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos: **No lo conozco, no ha sido mi paciente en la fecha indicada en la Constancia de Atención, y no lo recuerdo de antes.**
- ¿Hasta qué fecha trabajó en el Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral?



Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos: Hasta fines de enero del 2024, por lo que, es imposible que sea mi firma debido a que en mayo ya no trabajaba en dicha entidad.

- *¿Reconoce la Constancia de Atención con fecha 12 de mayo del 2024, la cual lleva su sello y firma?*

Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos: No, no es mi sello ni mi firma, sin embargo, son mis datos por los apellidos, más no por el nombre dice Gómez Avalos E, mi nombre empieza con S, pero el CMP es el correcto.

- *¿Es consciente de que están utilizando sus datos falsificados a fin de justificar licencias médicas?*

Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos: Si, recién me he enterado hace poco y haré la denuncia policial respectiva, debido a que están falsificando mis datos y mi firma para un fin ilícito.

- *¿Tiene algo más que agregar?*

Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos: Bueno, es obvio que no he sido quien firmó ese documento, solo he trabajado hasta fines de enero, y me gustaría que pregunten al trabajador como consiguió ese documento de manera ilícita, y así poder esclarecer los hechos.

Como se ha podido evidenciar, la Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos con CMP N° 73880 negó ser la médica tratante del servidor Vicente Sandoval Suclupe, denunciando estos hechos ilícitos al haberse falsificado su firma y su sello, señalando, asimismo, que ella no trabajaba en el Hospital Aurelio Díaz Ufano y Peral desde enero del 2024.

CMP	Apellidos	Nombres
073880	GOMEZ AVALOS	NELLY STEPHANY
HÁBIL		
Foto	Email	Consejo Regional
		CONSEJO REGIONAL III LIMA

***Imagen para demostrar que los datos de la doctora son reales; sin embargo, el sello y la firma son falsos.**

De esta manera, se concluye que el servidor no habría actuado con probidad; toda vez que, presentó una Constancia de Atención **FALSA**, la cual quebrantaría la relación laboral que mantiene con la Entidad, siento 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 – 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.

RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Ahora bien, con fecha 20 de junio del 2024, el servidor solicitó brindar su descargo en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

- Se acercó al seguro a las 10:00 am aproximadamente y no quisieron atenderlo; le dieron una constancia para que lo atiendan más rápido.
- Señala que no lo atendió una doctora, fue una persona a la que llamaban “El chino” quien dio la constancia.
- No fue atendido por el seguro, fue atendido en seguro particular por el Dr. Flores.

Respecto a ello, el artículo 173° del TUO de la Ley N° 27444 establece, en primer lugar, que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en la mencionada disposición legal; asimismo, corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones; **algo que el servidor no ha realizado, por lo que, respecto a un argumento sobre “no quisieron atenderlo” sin ningún tipo de prueba que lo corrobore, resulta irrelevante para el presente PAD.**

Por su parte, en el procedimiento administrativo se encuentra guiado, entre otros elementos, por la oficialidad de la carga de la prueba, la misma que guarda relación con el principio de verdad material, que exige a la autoridad a agotar los medios existentes para llegar a establecer la realidad de los hechos materia de un procedimiento administrativo disciplinario.

Del mismo modo, debe tenerse presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad; **por lo que, en el desarrollo del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Administración se encargó de recabar la información necesaria (citación del supuesto médico tratante, informe de médico ocupacional de la Entidad, etc) para poder sustentar que el servidor estaría incurriendo en una falta administrativa.**

Por último, dicho argumento respecto a que fue atendido por un hombre apodado “El chino”, no hace más que reforzar la culpa al presentar un documento firmado por una Médico Mujer, lo cual denota más incongruencias en sus argumentos de defensa.

RESPECTO A LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN EN CALIDAD DE ORGANO INSTRUCTOR

Conforme a lo hasta aquí expuesto, a efecto de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción



entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable.

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

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. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general. De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentren obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad (...).

Por lo que, el actuar del servidor se materializa en una afectación a los intereses generales del estado al presentar un documento falso que quebrantó 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.

Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado 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

En el presente caso, se advierte que el investigado adjunta la Boleta de Venta Electrónica EB01-325 de fecha 26 de mayo del 2024 por concepto de pago de "Consulta Médica 12/05/2024" tratando de justificar, de cierta manera, una atención médica que probablemente no se haya dado (teniendo en cuenta que el certificado médico expedido por Dr. Melvin Melgarejo y Flores no se presentó el día 16 de mayo del 2024 junto al certificado médico falso); en ese sentido se estaría proporcionando información falsa con el fin de inducir error.

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

Este criterio será evaluado 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 (...). En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.

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.

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 el hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos.

En el presente caso, se debe tener en cuenta que la Dra. Nelly Stephany Gómez Avalos (a quien se perjudicó con la emisión de la Constancia de Atención) refirió en su declaración testimonial del día 17 de mayo del 2024 que iba a realizar la denuncia policial respectiva con el fin de poder esclarecer todos estos hechos.

e) La concurrencia de varias faltas.

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, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como un agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.

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

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

Este criterio de graduación 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.

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, en principio, cabe indicar que la reincidencia no se encuentra regulada en la Ley N° 30057, en su Reglamento General, ni en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por lo que no se ha previsto un tratamiento especial que deba otorgársele a dicha figura en el régimen disciplinario previsto en la referida ley.

En razón de lo antes señalado, corresponde remitirse al marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUO de la Ley N° 27444, en cuyo literal e) del numeral 3 del artículo 248° se establece que se considera reincidencia: "la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción" (...)

En el presente caso, no se encuentra acreditada la reincidencia del investigado.



h) La continuidad en la comisión de la falta.

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

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

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

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.

De los actuados, se advierte que el beneficio ilícitamente obtenido sería el de poder obtener una licencia con goce.

j) La naturaleza de la infracción.

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.

En el presente caso en el Informe Escalonario N° 0213-2024-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 21 de mayo del 2024 del investigado, no se aprecia la existencia de méritos deméritos del servidor procesado.

l) Subsanación voluntaria.

La subsanación voluntaria ha sido recogida como una atenuante, es decir, que tiene por objeto disminuir la sanción a imponer, no como una eximente de responsabilidad que implique la imposibilidad de sancionar. Esta distinción encuentra justificación si se atiende a que la subsanación voluntaria como eximente de responsabilidad pretende incentivar o estimular a los administrados a la sujeción de su conducta al ordenamiento jurídico mediante la reposición del estado de legalidad que ha sido alterado.

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

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

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.

Esta atenuante, sin embargo, debe ser evaluada de manera conjunta e integral con las demás circunstancias del caso y con la naturaleza del hecho infractor, pues si la gravedad de este torna insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, pese a que medie el reconocimiento de responsabilidad, el servidor no podría continuar prestando servicios en la entidad.

Con relación al servidor, se advierte que no ha reconocido la falta imputada, toda vez, que sus argumentos de descargo se basan en que presentó la constancia médica ignorando que la dicha constancia era falsa.

Que, en tal sentido luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta autoridad del procedimiento administrativo ha concluido que la falta administrativa disciplinaria incurrida por el servidor VICENTE SANDOVAL SUCLUPE, 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 el numeral 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 de Servicio Civil.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- IMPONER al servidor VICENTE SANDOVAL SUCLUPE, la sanción de **DESTITUCIÓN**, al haberse acreditado la falta disciplinaria prevista en el literal 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 el numeral 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.

ARTÍCULO 2°.- DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor VICENTE SANDOVAL SUCLUPE, 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.

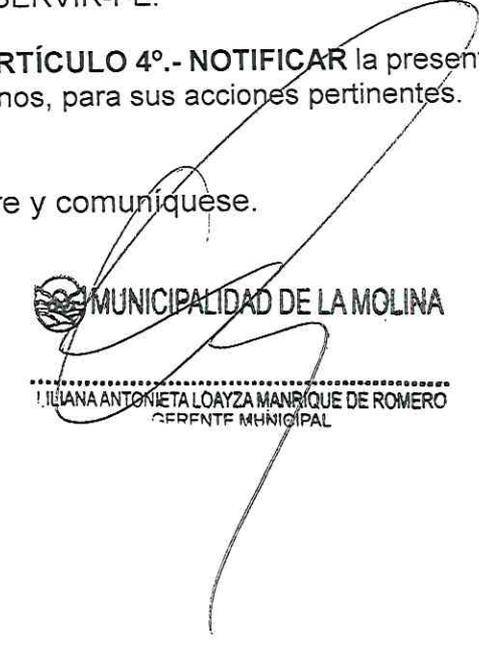
ARTÍCULO 3°.- PRECISAR que la presente resolución puede ser impugnada a través de recursos de reconsideración o de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo regulado en el artículo 18.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley



N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

ARTÍCULO 4°.- NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para sus acciones pertinentes.

Registre y comuníquese.


 MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA
LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO
GERENTE MUNICIPAL