



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

La Molina, 11 de agosto del 2025

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM**

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

**VISTO:** El Expediente PAD N° 028-2025, el Informe de Precalificación N° 0079-2025-MDLM-OGRH-STPAD, de fecha 23 de mayo del 2025, emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la Carta N° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH, notificada el 26 de mayo del 2025 al señor **LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN** y el Informe de Instrucción N° 0016-2025-OGRH-STPAD, de fecha 06 de junio del 2025, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor **LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN** por el motivo de haber presentado una (1) constancia de atención junto a un (1) Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, presuntamente FALSA, con la intención de justificar su ausencia del día 16 de marzo del 2025;

**ANTECEDENTES:**

Que mediante Informe Técnico N° 0001-2025-MDLM-OGAF-OGRH-MPA, de fecha 27 de marzo del 2025, la señora Maricela Peralta Aucayauri (Coordinación y Gestión de Bienestar Social) informó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que el servidor Luis Miguel Martel Beraun presentó un (1) Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT) presuntamente adulterado;

Que, a través del Memorando N° 0971-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 28 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos derivó el Informe Técnico N° 0001-2025-MDLM-OGAF-OGRH-MPA y el certificado de atención médica presentada por el servidor Luis Miguel Martel Beraun (en adelante, el servidor) a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, STPAD) para que proceda conforme a sus competencias;

Que, con Oficio N° 0047-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 31 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield informar sobre la veracidad del certificado de salud presentado por el servidor Luis Miguel Marte Beraun;

Que, mediante Oficio N° 0076-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 16 de mayo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos reiteró la solicitud al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield;

Que, a través del Oficio N° 000006-DIR-HICAB-GSPN-GRPR-ESSALUD-2025, el Director del Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield, a través de la Carta N° 0011-MC-HCAB-SPNI-11-GRPR-ESSALUD-2025, emitido por el Médico de Control del Hospital citado, informó que verificado el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades – SIGI, constató que, no existe ningún descanso médico emitido a favor del servidor y no registra atenciones en los últimos años;

Que, con Memorando N° 1248-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 22 de mayo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió el Oficio que antecede con todos los documentos que forman parte del mismo a la STPAD;

LLMDR/BEFG



**///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM**

Que, mediante **Informe N° 0067-2025-MDLM-OGRH-STPAD**, de fecha 22 de mayo del 2025, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios – STPAD solicitó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el informe escalafonario del servidor Luis Miguel Marte Beraun;

Que, a través del **Memorando N° 1259-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, de fecha 22 de mayo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió lo solicitado al STPAD mediante el Informe N° 0153-2025-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH;

Que, del análisis realizado, el STPAD emitió el **Informe de Precalificación N° 0079-2025-MDLM-OGRH-STPAD**, de fecha 23 de mayo del 2025, en el cual recomendó al jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la instauración del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Luis Miguel Martel Beraun** (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 (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° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, debidamente notificada el 26 de mayo del 2025, se instauró procedimiento administrativo disciplinario 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 (RGLSC), aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 RGLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles, a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 03 de junio del 2025**;

Con fecha 29 de mayo del 2025, mediante documento signado como Documento Simple N° S-11197-2025, el servidor presentó su escrito de descargo contra la Carta N° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH, señalando los siguientes argumentos:

- (i) El servidor señala que, en el ímpetu de no tener faltas, por malos consejos, realizó la acción desconociendo toda vez que la doctora que emite el descanso médico doloso esta activa en el Colegio Médico del Perú señalando que este documento no se emitió de forma presencial y, por desconocimiento, cayó en la falta.
- (ii) El servidor alega que no ha recibido capacitación o inducción alguna en relación a la Ley del Código de Ética de la Función Pública, si bien es cierto no lo exime de responsabilidad toda vez que parte de su iniciativa y capacidad discernir lo bueno y lo malo; solicitando, la reducción de la sanción por confesión sincera;

Que, a través de la **Carta N° 0053-2025-MDLM-GM**, de fecha 09 de junio del 2025, esta Gerencia Municipal (en adelante, Órgano Sancionador) trasladó al servidor lo expuesto en el **Informe de Instrucción N° 0016-2025-MDLM-OGAF-OGRH**, emitido por el STPAD, a fin de que ejerza su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o través de su abogado, conforme lo establecido en el artículo 112 del RGLSC, siendo debidamente notificada el 09 de junio del 2025.

Que, en mérito de lo establecido en el numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>1</sup>,

<sup>1</sup> 17.1 Informe Oral



**///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.**

aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, el servidor dentro de los tres (3) días hábiles de notificado el informe del órgano instructor, con la Carta N° 0053-2025-MDLM-GM, puede presentar su solicitud de informe oral; plazo que vence el **12 de junio del 2025**;

Que, con documento de fecha 12 de junio del 2025, signado como Documento Simple N° S-12097-2025, el Servidor Luis Miguel Martel Beraun solicitó su derecho a informe oral; por lo que, a través de **Carta N° 0096-2025-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD**, de fecha 24 de junio del 2025, se invitó al servidor a la diligencia de informe oral a realizarse el día jueves 26 de junio del 2025 a horas 10:30am; sin embargo, dicha diligencia se reprogramó a través de la **Carta N° 0099-2025-MDLM-OGAF-OGRH-STPAD**, para el día miércoles 16 de julio del 2025 a horas 03:30pm;

Que, con fecha 16 de julio del 2025, se llevó a cabo la diligencia de informe oral del servidor Luis Miguel Martel Beraun a través de la cual señaló los siguientes puntos:

- No sabía que la constancia médica era falsa.
- Un amigo le dio la constancia, el amigo le dijo que la constancia la sacó una doctora para que pueda cubrir su falta.

Faltó ese día porque su mamá vive en Huánuco, es iletrada y tuvo un problema con unas tierras por lo que tuvo que ir a apoyarla; esta fue la razón por la cual yo presente la constancia médica.

El amigo al que hace mención trabaja en serenazgo, le dicen "chato".

La constancia llegó a su casa y como me preguntaron porque había faltado yo le mande foto de esa constancia a mi supervisor para justificar ese día de falta, yo no iba a presentar ese documento.

**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 el STPAD, tenemos:

- De la revisión de la Constancia de Atención presentada por el servidor Luis Miguel Martel Beraun, se observa características que evidenciarían una supuesta falsedad, en relación al Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (en adelante, **CITT**) conforme lo siguiente: **i)** tiene firma escaneada en lugar de firma original, **ii)** no está registrado en la plataforma Viva; y, **iii)** no coincide con el código del establecimiento de Essalud en el que supuestamente se atendió al colaborador<sup>2</sup>.
- Mediante Oficio N° 0047-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 31 de marzo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield informar sobre la veracidad del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo presentado por el servidor Luis Miguel Martel Beraun.
- A través del Oficio N° 0076-2025-MDLM-OGAF-OGRH, de fecha 16 de mayo del 2025, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos reiteró la solicitud al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield.

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.

(...)

<sup>2</sup> 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.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM

- Con Carta N° 0011-MC-HCAB-SPNI-11-GRPR-ESSALUD-2025, de fecha 08 de abril del 2025, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield señaló que, verificado el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades (SIGI), constató que, **NO existe ningún descanso médico en todo su historial.**
- El actuar del servidor habría transgredido presuntamente 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 JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH, del 23 de mayo del 2025, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria:

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”.

c) **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

(...)

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:

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.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM

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.**

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 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.

Asimismo, 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 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.

En ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor Luis Miguel Martel Beraun, Sereno motorizado, debió actuar con honestidad y bajo sus principios y valores, por lo que al presentar un (1) CITT presuntamente FALSO 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, se 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 Oficio N° 000006-DIR-HICAB-GSPN-GRPR-ESSALUD-2025 y la Carta N° 0011-MC-HCAB-SPNI-11-GRPR-ESSALUD-2025, que **no existe ningún descanso emitido a favor del servidor;** de igual manera, se puede observar que el documento presentado por el servidor presenta inconsistencias como: la presentación del documento sin firma original, el no estar registrado en la plataforma Viva, así como indicar un código de establecimiento distinto al hospital que supuestamente otorgó el CITT.

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 no 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



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

el bien jurídico tutelado de la fe pública, fue el trabajador Luis Miguel Martel Beraun quien presentó tal documento, con la intención de obtener provecho sobre ello.

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:**

Que, en el presente caso, analizaremos el **Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, CITT N° A-349-00011686-25**, de fecha 16 de marzo del 2025, presentado por el servidor Luis Miguel Martel Beraun, así vemos:




Formulario 8003 -J		USUARIO
<b>CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO</b>		
EE.SS:	349 - H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD	
CITT NO.:	A -349 -00011686-25	
Acto Médico:	7842770	
Servicios:	AB1 MEDICINA GENERAL	
Nombre asegurado:	MARTEL BERAUN LUIS MIGUEL	
Doc. de Identidad:	D.N.I. 77172152	
Autogenerado:	0008171MTBAL004	
Tipo de atención:	EMERGENCIA	
Contingencia:	ENFERMEDAD COMÚN	
Med. Control:		
F. Prob. De Parto:		
<b>PERIODO INCAPACIDAD</b>		
Fecha de inicio:	16/03/2025	
Fecha fin:	16/03/2025	
Total de días:	1	
F. de Otorgamiento:	16/03/2025	
<b>DIAS ACUMULADOS</b>		
Consecutivos:	1	
No Consecutivos:	0	
PP .SS. Tratante:	MEDICO 14947	
	ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ	
RUC:	20516015480	
<b>OBSERVACIONES</b>		
Días de Incapacidad temporal acumulado:	1	
Usuario:	ELIZABETH J. PELAEZ RAMÍREZ	
Fecha:	16/03/2025	Hora: 13:18:37

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

De la imagen antes adjunta, se puede observar un (1) CITT que otorga descanso por incapacidad el mismo que comprende una (1) fecha, la cual es: Del 16/03/2025 al 16/03/2025.

En relación a la presentación de este documento, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield presuntamente habría otorgado una (1) Constancia de Atención Médica la cual fue presentada por el servidor, otorgándosele licencia con goce, conforme se puede apreciar en la siguiente imagen:

RED ASISTENCIAL	
349 - H.I CARLOS ALCÁNTARA BUTTERFIELD	
<b>CONSTANCIA DE ATENCION MÉDICA</b>	
EL ASEGURADO: MARTEL BERAUN LUIS MIGUEL	
CON DNI N°: 77172152 ha sido atendido en el consultorio de	
MEDICINA GENERAL El día 16 a horas: 06:00 am.	
La Molina, 16 de marzo del 2025.	
<i>Dr. Elizabeth J. Pelaez Ramirez</i> C.M.P. 14947 MEDICINA GENERAL Firma y sello del médico (OBLIGATORIO)	



**///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.**

En relación a lo anterior, la Trabajadora Social de esta Entidad Edil (Coordinación y Gestión de Bienestar Social), mediante Informe Técnico N° 0001-2025-MDLM-OGAF-OGRH-MPA, informó que, al momento de verificar el *certificado de atención médica presentada por el servidor, verificó lo siguiente:*

*“Mediante el presente me dirijo a usted, espero se encuentre bien. Me permito informarle que, tras la revisión de los descansos médicos presentados por el trabajador Martel Beraun, Luis Miguel, con DNI 77172152, se ha identificado la posible falsedad de un Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), correspondientes a las fechas 16/03/2025 al 16/03/2025 – CITT A-349-00011686-25, por las siguientes razones:*

- 1. El CITT contienen firmas escaneadas, en lugar de ser original.*
- 2. El CITT no está registrado en la plataforma Viva y consulta CITT.*
- 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 documentos presentados, se indica el centro asistencial 408, pero el CITT registra el código 349*

*Este tipo de CITT con la misma firma y el mismo formato, está circulando como falso (...).” (Sic).*

Siguiendo esa línea, y con el fin de constatar la veracidad de la documentación presentada por el servidor esta Oficina solicitó al Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield, a través del Oficio N° 0047-2025-MDLM-OGAF-OGRH, señalar si el documento presentado por el servidor<sup>3</sup> era auténtico; es decir, si realmente el hospital emitió dicha constancia de atención al servidor. Asimismo, a través del Oficio N° 0076-2025-MDLM-OGAF-OGRH se reiteró la solicitud.

Por otro lado, mediante Oficio N° 000006-DIR-HICAB-GSPN-GRPR-ESSALUD-2025, el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield señaló que se adjunta la Carta N° 0011-MC-HCAB-SPNI-11-GRPR-ESSALUD-2025 a través de la cual se verificó el CITT presentado por el servidor.

En ese sentido, se verificó la Carta N° 0011-MC-HCAB-SPNI-11-GRPR-ESSALUD-2025, la cual señaló lo siguiente:

*“Por la presente me dirijo a usted y en atención al documento de la referencia, donde La Municipalidad de La Molina – oficina de Recursos Humanos solicita la verificación del CITT del Sr Luis Miguel Martel Beraun identificado con DNI N° 77172152.*

*El paciente **no registra atenciones en este Cas, también se revisa la hoja de resumen CIDI y no tiene ningún descanso médico.***

***1.- Se verifica en el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades – SIGI – constatando que no existe ningún descanso médico en todo su historial.***

***2.- Se verifica en Essalud Servicios de Salud Inteligentes ESSI que no registra atenciones en los últimos años (...).” (Sic) (Énfasis y subrayado nuestro).”***

En síntesis, se puede observar que el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield no otorgó ningún certificado médico al servidor Luis Miguel Martel Beraun en el periodo indicado<sup>4</sup> y no habría otorgado ningún descanso médico al servidor; en ese sentido, el CITT presentado por el servidor Luis Miguel Martel Beraun ante la Entidad para que esta le otorgue descanso médico el día 16 de marzo del 2025 sería presuntamente falso.

De esta manera, **se concluye que el servidor no habría actuado con probidad**; toda vez que, presentó un (1) CITT presuntamente FALSO, lo 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

<sup>3</sup> CITT N° A-349-00011686-25.

<sup>4</sup> 16 de marzo del 2025.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM

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.

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 estos actos atentan contra los principios de probidad y veracidad, ejemplo de ello es la **Resolución N° 007853-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala<sup>5</sup>**, 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 16 de julio del 2025, el servidor brindó sus descargos en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

➤ Sobre ese documento, yo estuve mal de salud; por antecedentes médicos (COVID) no soy de tomar medicamentos y tampoco voy a los centros de salud.

Yo no asistí al seguro por las razones antes indicadas.

Yo presenté el documento porque si estaba mal pero no fui al seguro.

**Nunca nos han informado sobre la presentación de documentación falsa en los cinco (5) años que vengo laborando en la entidad.**

➤ No sabía que la constancia médica era falsa.

➤ Un amigo le dio la constancia, el amigo le dijo que la constancia la sacó una doctora para que pueda cubrir su falta.

Faltó ese día porque su mamá vive en Huánuco, es iletrada y tuvo un problema con unas tierras por lo que tuvo que ir a apoyarla; esta fue la razón por la cual yo presente la constancia médica.

➤ El amigo al que hace mención trabaja en serenazgo, le dicen "chato".

➤ La constancia llegó a su casa y como me preguntaron porque había faltado yo le mande foto de esa constancia a mi supervisor para justificar ese día de falta, yo no iba a presentar ese documento.

En principio es necesario señalar que, según el diccionario panhispánico del español jurídico<sup>6</sup> un certificado médico es una "*Declaración escrita de un médico sobre el estado de salud de una persona en un determinado momento*"; en ese sentido, se podría entender que el certificado médico es una declaración escrita realizada por un médico sobre el estado de salud de una persona al momento de evaluarla señalando alguna enfermedad o malestar por parte de esta.

Teniendo como base lo antes descrito, es necesario que, para la emisión de un certificado médico un personal médico evalué a la persona para diagnosticarla y, de esa forma, recomendar, días de descanso de ser necesario.

Sobre el particular, podemos observar que el servidor no asistió a un centro de salud a evaluar la presunta enfermedad que padecía por lo que no se realizó una evaluación a la enfermedad (no hubo un personal de salud que evaluara la condición en la que se encontraba) concluyendo así que dicha constancia médica emitida es falsa. Asimismo, el servidor señala que esa constancia médica se la dio un amigo al que le dicen "el chato", el mismo que le indicó que esa constancia la sacó una doctora para cubrir la falta del día 16 de marzo del 2025.

En relación con el hecho que haya viajado a Huánuco debido a un problema de tierras y fue a apoyar a su mamá no es justificante alguno para presentar una constancia médica falsa, peor aún utilizarla para señalar que se encontraba enfermo y, por tal motivo, no podía acudir a laborar.

<sup>5</sup> <https://www.gob.pe/institucion/servir/normas-legales/6313584-0007853-2024-servir-tsc-segunda-sala>

<sup>6</sup> <https://dpej.rae.es/lema/certificado-m%C3%A9dico>



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM

Cabe señalar que, la presentación de información o documentación adulterada o falsa vulnera principios fundamentales que rigen la función pública, tales como la legalidad, la veracidad, la buena fe y la ética pública, establecidos tanto en el marco normativo vigente como en los códigos de conducta institucional.

En tal sentido, la existencia o inexistencia de antecedentes no releva al personal de su deber de actuar conforme al ordenamiento jurídico y a los principios rectores del servicio público;

**DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:**

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

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha señalado: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)";

Que, asimismo dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública<sup>7</sup> "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas";

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar y el artículo 248 del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General<sup>8</sup>, recogen el Principio de Razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando

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

<sup>8</sup> Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

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

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

(...)

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

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

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

- 3. Razonabilidad:** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales, al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) La circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM

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

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor, 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 un documento falso que quebranta 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 destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas".

En el presente caso, se advierte que el servidor Luis Miguel Martel Beraum adjuntó un (1) Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo y una (1) constancia de atención médica en el Hospital Nivel I Carlos Alcántara Butterfield de fecha 16 de marzo del 2025; sin embargo,



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

dicha constancia no habría sido otorgada por el hospital, sino que habría sido alterada 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.

**e) La concurrencia de varias faltas**

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

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

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

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



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

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 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.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

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 un (1) día de licencia 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.

*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:

*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° 0153-2025-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 22 de mayo del 2025 del investigado, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

**l) Subsanación voluntaria**

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

“78. *De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo*



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

*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 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 reconoció la falta imputada;

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 Luis Miguel Martel Beraun, 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 Civil<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> **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.



///... RESOLUCIÓN DE GERENCIA MUNICIPAL N° 0375-2025-MDLM-GM.

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.** - **IMPONER** al servidor **LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN**, 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 **LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN**, 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 118<sup>10</sup> y 119<sup>11</sup> 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<sup>12</sup> 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 las acciones pertinentes.

**REGÍSTRESE, PUBLIQUESE Y COMUNIQUESE.**



MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

.....  
JILIANA ANTONIETA LOAYZA-MANRIQUE DE ROMERO  
GERENTE MUNICIPAL

<sup>10</sup> 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.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.



MUNICIPALIDAD DE  
**LA MOLINA**

SECRETARÍA TÉCNICA DEL  
PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO  
DISCIPLINARIO

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA  
PERUANA"

**ACTA DE NOTIFICACION PERSONAL**  
**TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General**

**1. Datos del Administrado**

Destinatario	LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN
Domicilio	Urb. Upis Corazón de Jesús Mz. G Lt. 09 - Pachacamac
Tipo de procedimiento	PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

**2. Datos del Acto Administrativo.**

Acto administrativo que se notifica	Resolución N° 0375-2025-MDLM-GM
Órgano que emite el acto	GERENCIA MUNICIPAL
Dirección	Av. Ricardo Elías Aparicio 740, La Molina
Fecha de emisión	11 de agosto del 2025
Documentos que se acompañan	Carta N° 0104-2025-MDLM-OGRH-STPAD
N° total de folios	15
Agota vía Administrativa	Si ( X ) No ( )

**3. Recursos impugnatorios.**

Recurso	Si/No	Plazos	Órgano ante el cual se interpone
Reconsideración	Si	15 días hábiles	Gerencia Municipal
Apelación	Si	15 días hábiles	Gerencia Municipal
otros	-	-	-

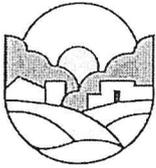
**LO QUE SE COMUNICA UD CONFORME A LEY-**

La Molina, 13 de agosto del 2025

CARGO DE RECEPCION	
Nombres y apellidos: <i>Emilio Martell Rodriguez</i>	Documento de identidad: <i>22901238</i>
Relación con el administrado: <i>Padre</i>	
Fecha y hora <i>13/08/25</i> <i>12:55 pm</i>	Firma 
Observaciones:	
NEGATIVA A FIRMAR O RECIBIR NOTIFICACION se negó a recibir la notificación ( ) a firmar el cargo de notificación ( )	
DATOS DEL NOTIFICADOR: NOMBRES Y APELLIDOS: <i>Ernesto Arellano Alvarado</i> DNI: <i>71412873</i> 	

**La Molina**

Av. Ricardo Elías Aparicio 740, La Molina



MUNICIPALIDAD DE  
**LA MOLINA**

SECRETARIA TECNICA DEL  
PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA  
PERUANA"

La Molina, 13 de agosto del 2025



**CARTA N° 0104-2025-MDLM-OGRH-STPAD**

**Señor:**

**LUIS MIGUEL MARTEL BERAUN**

Urb. Upis Corazón de Jesús Mz. G Lt. 09 - Pachacamac

**Asunto** : Se remite la Resolución de Gerencia Municipal N° 0375-2025-MDLM-GM

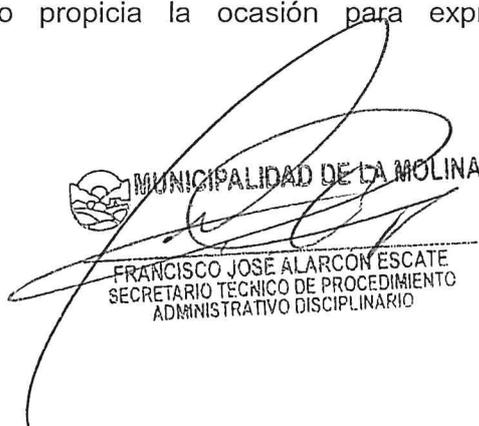
**Referencia:** Carta N° 0140-2025-MDLM-OGAF-OGRH  
(Expediente PAD N° 028-2025)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, en atención a la carta de la referencia, mediante el cual se instaura procedimiento administrativo disciplinario en su contra, por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal q) "las demás que señale la ley" del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil<sup>1</sup>; en concordancia con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil y los numerales 2) y 5) del artículo 6° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

En tal sentido, y por encargo de Gerencia Municipal - Órgano Sancionador, se remite la **Resolución de Gerencia Municipal N° 0375-2025-MDLM-GM (Resolución de Sanción)**, a efectos de que de acuerdo con lo previsto en el artículo 117° del Reglamento de la Ley N° 30057<sup>2</sup> pueda interponer su recurso de reconsideración o apelación contra este acto administrativo en el plazo de quince (15) días hábiles de notificada la presente.

Sin otro en particular, hago propicia la ocasión para expresarle mi mayor consideración.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA  
FRANCISCO JOSÉ ALARCÓN ESCATE  
SECRETARIO TÉCNICO DE PROCEDIMIENTO  
ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

<sup>1</sup> 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.  
(...).

<sup>2</sup> DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

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.