

RESOLUCIÓN DE GERENCIA GENERAL

N° 070-2022-SUSALUD/GG

Lima, 22 de diciembre de 2022

VISTOS:

El Expediente N° C82-2021 y el Informe N° 000260-2022-SUSALUD-PAD de la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, y;

CONSIDERANDO:

Identificación del servidor señalado en la denuncia, así como el puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta

Que, la presente resolución se circunscribirá a evaluar la presunta comisión de una falta por parte del siguiente servidor:

Nombres y apellidos	ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA
Puesto desempeñado al momento de la presunta comisión de la falta	Técnico en Trámite Documentario
Régimen laboral	Decreto Legislativo N° 1057

Descripción de los hechos relacionados con la falta presuntamente cometida señalados en la denuncia, reporte o el informe de control interno y los medios probatorios en que sustentan

Que, mediante Memorándum N° 000166-2021-SUSALUD/UFACGD de fecha 20 de diciembre del 2021, la Responsable de la Unidad Funcional de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documental informó al Director General de la Oficina General de Gestión de las Personas que el servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA**, Técnico en Trámite Documentario, no habría cumplido con compensar las horas no laboradas del día 02 de noviembre del 2021. Dicho documento fue remitido a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, Secretaría Técnica), a través del correo electrónico de fecha 28 de diciembre del 2021;

Que, con Memorándum N° 000025-2022-SUSALUD-PAD de fecha 24 de enero de 2022, la Secretaría Técnica solicitó información al Director General de la Oficina General de Gestión de las Personas, el mismo que fue atendido con el Informe N° 000014-2022-SUSALUD-OGPER-ELV de fecha 28 de enero de 2022;

Que, a través del Memorándum N° 000235-2022-SUSALUD-PAD de fecha 02 de agosto de 2022, la Secretaría Técnica solicitó al Director General de la Oficina General de Gestión de las

Personas, el Informe Escalonario del servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA**, Técnico en Trámite Documentario. Dicho requerimiento fue atendido con el Memorandum N° 000549-2022-SUSALUD-OGPER de fecha 06 de agosto de 2022;

Que, en atención a la documentación que forma parte del expediente, corresponde a esta Órgano Instructor realizar la precalificación de la presunta falta en la que habría incurrido el servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA**, Técnico en Trámite Documentario, en adelante “**servidor investigado**”;

Alcances de la ley del servicio civil, vía procedimental y régimen disciplinario aplicable

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en adelante, “Ley del Servicio Civil”, publicada el 4 de julio del 2013, en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, estableciéndose en el Título V de la citada Ley, las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Es así que, el 13 de junio del 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, “**Reglamento General**”, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria², se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014, en ese sentido a partir de dicha fecha, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil³;

¹Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
NOVENA. - Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17 y 18 de esta Ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. Este dispositivo no afecta los programas de formación profesional y de formación laboral en curso.

²Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
UNDÉCIMA- Vigencia de la Ley

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa.

³Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
Artículo 90°.- Ámbito de aplicación

ar

Que, por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, en adelante, “**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC**”, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó, entre otros, lo siguiente:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Que, por lo señalado, atendiendo a que el presunto hecho infractor atribuido al servidor investigado, en su condición Técnico en Trámite Documentario, se produjo durante el mes de noviembre del 2021, en materia del régimen disciplinario es aplicable las normas procedimentales y sustantivas dispuestas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Del plazo de prescripción para el inicio del PAD

Que, el artículo 94° de la Ley del Servicio Civil, en relación a la prescripción, señala lo siguiente: ***“La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (...) en todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año”.*** (énfasis es nuestro);

Que, lo descrito anteriormente, es concordante con lo establecido en el numeral 97.1 del artículo 97 de su Reglamento General, que establece: ***“97.1. La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94° de la Ley, a los tres (3) años calendario de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la oficina de recursos humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior (...).”*** (énfasis es nuestro);

Que, por su parte, el numeral 10.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, precisa que: ***“La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendarios de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo a ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. (...) En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces o la Secretaría Técnica recibe el reporte o denuncia correspondiente (...).”*** (énfasis es nuestro);

Que, de otro lado, se tiene que el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC⁴, estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43. En ese contexto, el fundamento 34, precisa que: *“Por lo que este Tribunal, en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N° 27444 y, de conformidad con la Ley y el Reglamento, considera que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la Secretaría Técnica tome conocimiento de una falta, toda vez que no tiene capacidad de decisión dentro del procedimiento administrativo disciplinario”*;

Que, asimismo, en el numeral 21) de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, el Tribunal ha determinado que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y, por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil debe ser considerada como una regla sustantiva y no procedimental como se encuentra establecido en la Directiva;

Que, siendo ello así, teniendo en cuenta que con fecha **22 de diciembre de 2021**, se remitió el Memorándum N° 00166-2021-SUSALUD/UFACGD a la Oficina General de Gestión de Personas, la acción para emitir pronunciamiento aún no habría prescrito, toda vez que el plazo para iniciar el mismo prescribiría el **22 de diciembre de 2022**, cabe precisar que el referido análisis se fundamenta en base a la Resolución de la Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC de fecha 31 de agosto de 2016, el mismo que es de observancia obligatoria, motivo por el cual esta Secretaría Técnica continúa con la evaluación de los hechos reportados;

Descripción de los hechos que configurarían la presunta falta

Que, en merito a lo expuesto, los hechos que configurarían presuntas faltas administrativas disciplinarias imputables al servidor investigado en su condición de Técnico en Trámite Documentario, serían los siguientes:

Hecho a.- Habría incumplido de manera injustificada el horario de trabajo durante los días 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 18, 19, 22, 23 y 24 de noviembre del 2021;

Hecho b.- No habría actuado con veracidad al registrar en el Récord de Asistencia del mes de noviembre del 2021, que cumplió con recuperar las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021, siendo que dicha situación no sucedió conforme al récord de ingresos y salida del personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad, correspondiente al mes de noviembre del 2021;

Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, de acuerdo con los hechos expuestos, el servidor investigado habría transgredido las siguientes normas:

⁴Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016

En relación al hecho 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 destitución, previo proceso administrativo:

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

En relación al hecho b)

➤ **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:

(...)

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.

(...).”

Por lo antes señalado, la presunta falta cometida por el servidor investigado, se encuentra tipificada en el artículo 85, literal q) de la Ley del Servicio Civil, concordado con el artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

➤ **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 destitución, previo proceso administrativo:

(...)

q) Las demás que señale la Ley”.

➤ **Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“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 la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.

Cabe precisar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC de fecha 26 de junio de 2020⁵, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en cuyos fundamentos 48 y 49 señaló: ***“48. Al respecto, el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: “Las demás que señale la ley”. Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. 49. Por ello, a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y su Reglamento. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta.”*** (énfasis añadido);

Fundamentación de las razones por las cuales se recomienda el inicio del PAD

En relación al hecho a):

Que, de la revisión de los actuados se tiene que mediante Memorándum N° 000166-2021-SUSALUD/UFACGD de fecha 20 de diciembre del 2021, la Responsable de la Unidad Funcional de Atención a la Ciudadanía y Gestión Documental informó sobre el presunto incumplimiento del horario de trabajo durante los días 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 18, 19, 22, 23 y 24 de noviembre del 2021, por parte del servidor investigado, a fin de sustentar lo dicho, adjuntó el siguiente récord de ingreso y salida del personal de vigilancia de la sede central de la Entidad:

Registro de vigilancia Cuadro N° 01

⁵ Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-adecuada-imputacion-de-la-resolucion-no-006-2020-servirtsc-1869514-1/>

NOVIEMBRE.	HI - HS
MIERCOLES 03...	08:41 - 18:02
Seamos - 04	08:26 - 17:30
Viernes 05	08:37 - 17:34
Seamos 08	08:16 - 17:41
MARTE-09	08:38 - 17:50
MIERCOLES 10	08:28 - 18:28
SAB - 11	11:29 - 18:30
VIEN 12	09:22 - 18:33
Seamos 15	08:33 - 18:34
MAR 16	08:30 - 17:56
MIER 17	08:27 - 17:32
SAB 18	08:28 - 13:40
VIEN 19	08:42 - 17:36
Seamos 22	08:40 - 17:28
MAR 23	08:29 - 17:15
MIER-24	08:29 - 17:27

Que, sobre el particular, es pertinente señalar que el artículo 21° del Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 145-2019-SUSALUD/S, señala lo siguiente: “La jornada ordinaria de trabajo de los/las servidores/as civiles de SUSALUD se establece de acuerdo a la normativa legal vigente, siendo de ocho (08) horas diarias o cuarenta (40) horas semanales, siendo el descanso semanal de cuarenta y ocho (48) horas continuas”;

Que, asimismo, el artículo 22 del citado reglamento, en relación al horario laboral de la entidad, establece que:

“La jornada ordinaria de trabajo de los/as servidores/as civiles de SUSALUD se sujeta a los siguientes horarios:

Horario de ingreso	:	08.30 a.m.
Refrigerio	:	Entre 01:00 y 3:00 p.m.
Hora de salida	:	05:30 p.m.”

Que, de lo descrito se puede advertir que la Entidad ha cumplido con establecer claramente el horario de trabajo para los servidores civiles a través de un instrumento de gestión como lo es el

Reglamento Interno, el cual es de conocimiento general por parte de los servidores y de obligatorio cumplimiento;

Que, por otro parte, se tiene que mediante Decreto Supremo N° 161-2021-PCM, el Gobierno Central estableció como días no laborables para el sector público, entre otros, el día 02 de noviembre del 2021; además, dispuso que las horas no laborables deberán ser compensadas durante los diez (10) días inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública;

Que, de lo expuesto, se puede observar que todos los servidores civiles estaban en la obligación de compensar las horas no laboradas del día 02 de noviembre del 2021, durante los primeros diez (10) días inmediatos posteriores o en la oportunidad que establezca el titular de cada entidad pública;

Que, en el presente caso, se tiene que el servidor investigado no habría cumplido con el horario laboral establecido por la Entidad, a través del Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Superintendencia Nacional de Salud, así como con compensar las ocho (08) no laboradas del día 02 de noviembre del 2021, conforme se detalla a continuación:

Fecha	Hora de ingreso	Hora de salida	Hora de ingreso registrada por el personal de vigilancia	Hora de salida registrada por el personal de vigilancia	Minutos dejados de laborar
03/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:41 a.m.	06:02 p.m.	39 minutos
04/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:26 a.m.	05:30 p.m.	60 minutos
05/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:37 a.m.	05:34 p.m.	63 minutos
08/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:16 a.m.	05:41 p.m.	49 minutos
09/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:38 a.m.	05:50 p.m.	48 minutos
10/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:28 a.m.	06:28 p.m.	02 minutos
11/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	11:29 a.m.	06:30 p.m.	179 minutos
12/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	09:22 a.m.	06:33 p.m.	52 minutos
15/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:33 a.m.	06:34 p.m.	03 minutos
18/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:28 a.m.	01:40 p.m.	210 minutos
19/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:42 a.m.	05:36 p.m.	12 minutos
22/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:40 a.m.	05:28 p.m.	12 minutos
23/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:29 a.m.	05:15 p.m.	15 minutos
24/11/2021	08:30 a.m.	05:30 p.m.**	08:29 a.m.	05:27 p.m.	03 minutos
Total de minutos					747 minutos

*Horario laboral establecido, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 161-2021-PCM.

** Horario laboral establecido en atención a lo dispuesto Resolución de Superintendencia N° 145-2019-SUSALUD/S.

Que, por tanto, se puede establecer que el servidor investigado habría incumplido de manera injustificada con el horario laboral establecido por la Entidad durante los días 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 15, 18, 19, 22, 23 y 24 de noviembre del 2021, por lo que estaría inmerso en la presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil;

Que, cabe precisar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo de 2019, el Tribunal del Servicio Civil estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad, entre las cuales figuran:

“22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición una sanción, cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación. (...). 39. En ese sentido, esta Sala considera que al imputar una falta prevista en la Ley -no en el Reglamento- corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057. (énfasis añadido).

Que, en cumplimiento a lo desarrollado en el presente documento y a los precedentes antes mencionados, se precisa lo siguiente:

Conducta atribuida al servidor investigado que configura la falta que se le imputa	Habría incumplido de manera injustificada el horario de trabajo durante los días 03, 04, 05, 08, 09, 10, 11, 12, 18, 19, 22, 23 y 24 de noviembre del 2021.
Los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción	En su condición de Técnico en Trámite Documentario habría incumplido con el horario laboral establecido Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Superintendencia Nacional de Salud, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 145-2019-SUSALUD/S, así como lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 161-2021-PCM.
Identificación de la conducta atribuida al servidor procesado	Respecto a los hechos imputados existiría falta por omisión, esto es, conducta por comisión del hecho que configurarían la negligencia en el desempeño de sus funciones.
Falta imputada	Literal n) del Artículo 85 de la Ley del Servicio Civil.

En relación al hecho b):

Que, previamente a realizar un análisis de las razones por las cuales se debe proceder al inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor investigado, es preciso indicar que el Tribunal Constitucional ha manifestado que: *“(...) la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral”*⁶;

⁶ Sentencia del Tribunal Constitucional Exp. N° 2275-2004-AA/TC, del 23 de noviembre de 2004, fundamento jurídico 4, disponible en: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/02275-2004-AA.pdf>.

Que, debe tenerse en consideración, que la Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece a todo servidor público, una serie de principios, deberes y prohibiciones para el correcto ejercicio de su función pública, entre las cuales tenemos:

- Principio de Veracidad, al mismo que se atribuye: *“Las expresiones, declaraciones, afirmaciones y documentos que genera un/a empleado/a público/a deben ser veraces (...). Teniendo en consideración la forma más recurrente de vulneración del principio de veracidad en la administración pública, resulta necesario enfatizar el cumplimiento de este principio en los siguientes supuestos: (...) Información en hojas de vida o currículum (...)”*⁷

Que, el servidor investigado, en su condición de Técnico en Trámite Documentario, habría infringido el principio de veracidad, contenidos en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, siendo una situación concreta en la que habría incurrido:

- No habría actuado con veracidad al registrar en el Récord de Asistencia del mes de noviembre del 2021, que cumplió con recuperar las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021, siendo que dicha situación no sucedió conforme al récord de ingresos y salida del personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad, correspondiente al mes de noviembre del 2021;

Que, en efecto, tal y como fluye del Memorándum N° 000166-2021-SUSALUD/UFACGD de fecha 20 de diciembre del 2021, el servidor investigado habría registrado en el récord de asistencia del mes de noviembre del 2021, haber cumplido con recuperar las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021; sin embargo, dicha situación no habría sucedido dado que conforme a lo informado por el personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad, durante el mes de noviembre del 2021, el servidor investigado tuvo el siguiente registro de entrada y salida:

Fecha	Hora de ingreso	Hora de salida	Hora de ingreso registrada por vigilancia	Hora de salida registrada por vigilancia
03/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:41 a.m.	06:02 p.m.
04/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:26 a.m.	05:30 p.m.
05/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:37 a.m.	05:34 p.m.
08/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:16 a.m.	05:41 p.m.
09/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:38 a.m.	05:50 p.m.
10/11/2021	08:30 a.m.	06:30 p.m.*	08:28 a.m.	06:28 p.m.

*Horario laboral establecido, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto Supremo N° 161-2021-PCM.

Que, por tanto, se puede establecer que el servidor investigado no habría actuado con veracidad y autenticidad al señalar en su Récord de Asistencia del mes de noviembre del 2021, que cumplió con la totalidad de las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021, cuando dicha situación no habría sucedido tal como lo informó el personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad;

⁷ Ídem, pp. 23-24

Que, respecto a la situación advertida en el párrafo precedente, es posible establecer cuáles habrían sido las normas infringidas y su subsunción en la falta imputada, conforme al siguiente detalle:

Hecho Investigado	Normas Presuntamente Infringidas	Presunta Falta Incurrida	Subsunción del hecho a la disposición indicada
No habría actuado con veracidad al registrar en el Récord de Asistencia del mes de noviembre del 2021, que cumplió con recuperar las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021, siendo que dicha situación no sucedió conforme al récord de ingresos y salida del personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad, correspondiente al mes de noviembre del 2021.	Numeral 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública:	Artículo 85, literal q) de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil. Artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.	El servidor investigado no habría actuado con veracidad al registrar en el Récord de Asistencia del mes de noviembre del 2021, que cumplió con recuperar las ocho (08) horas laborales del día 02 de noviembre del 2021, siendo que dicha situación no sucedió conforme al récord de ingresos y salida del personal de vigilancia de la Sede Central de la Entidad, correspondiente al mes de noviembre del 2021.

Que, respecto a la falta disciplinaria imputable a quien ejerce función pública valiéndose de documentación o información falsa, el Tribunal del Servicio Civil emitió la Resolución de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC de fecha 04 de julio de 2020⁸, por medio de la cual estableció precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documentación o información falsa o inexacta, señalando en el fundamento 30, lo siguiente: ***“30. Estando a las consideraciones expuestas, y teniendo en cuenta que ni la Ley N° 30057 ni su Reglamento General han regulado como falta la conducta referida al ‘ejercicio de la función pública o la prestación del servicio civil bajo el influjo o valiéndose de documentación o información falsa o inexacta’, este Cuerpo Colegiado considera que dicha conducta puede ser subsumida y sancionada a través del literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, imputando al servidor la infracción de los principios de probidad, idoneidad y/o veracidad de la Ley N° 27815”*** (énfasis añadido), siendo ese mismo razonamiento el que ha justificado la determinación

⁸ Disponible en: <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/precedente-administrativo-sobre-la-falta-disciplinaria-imput-resolucion-n-007-2020-servirtsc-1869515-1/>

de las normas jurídicas presuntamente vulneradas por el servidor investigado, así como la presunta falta incurrida;

Que, por todo lo expuesto, existen indicios suficientes que razonablemente justifican el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor investigado, a fin de realizar el deslinde de responsabilidad administrativa disciplinaria correspondiente;

Posible sanción a la presunta falta imputada

Que, en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el servidor investigado se encuentra sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y los hechos descritos ocurrieron dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil establece que:

“Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita;

b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses;

c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo”.

Que, asimismo, el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil señala en su primer párrafo que: ***“La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”*** (énfasis es nuestro);

Que, en ese sentido, de determinarse la existencia de responsabilidad administrativa en función del cargo imputado a través del hecho 1 y 2, el servidor investigado, justificaría que sea pasible de ser sancionado; por ello esta Secretaría Técnica estima que de comprobarse la misma, correspondería imponerle la **SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DESDE UN DÍA HASTA POR DOCE (12) MESES**, prevista en el literal b) del artículo 88 de la Ley del Servicio Civil.

Identificación del órgano instructor competente para disponer el inicio del PAD

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal b) del artículo 93.1 de su Reglamento General, en el caso de la sanción de suspensión el jefe inmediato es quien instruye, y el jefe de recursos humanos, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción;

Que, en consecuencia, corresponde que actúe como Órgano Instructor al Gerente General de la Entidad, y el Director General de la Oficina General de Gestión de las Personas será el Órgano Sancionador y quien oficializaría la sanción, de ser el caso;

Del plazo para presentar el descargo

Que, conforme al numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y el artículo 111 de su Reglamento General, se le otorga al servidor investigado, el plazo de cinco (5) días hábiles para la presentación de sus descargos respectivos, computado desde el día siguiente de su notificación;

De la autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga

Que, la autoridad competente para recibir los descargos del servidor sometido a procedimiento administrativo disciplinario es el Gerente General de SUSALUD;

Que, de acuerdo al artículo 111 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM: *“El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente”*;

De los derechos y obligaciones del servidor en el trámite del procedimiento

Que, corresponde precisar, que el servidor a quien se inicia proceso administrativo disciplinario, le asiste los derechos e impedimentos que establece el artículo 93 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 96 de su Reglamento General;

Propuesta de medida cautelar

Que, del análisis efectuado en los párrafos precedentes, no se considera necesaria la imposición de medida cautelar, al no configurarse los supuestos establecidos en el artículo 96 de la Ley N° 30057, así como del artículo 108 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil;

Que, por las consideraciones antes expuestas, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2116-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1°.- INICIAR procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA**, Técnico en Trámite Documentario, al existir indicios suficientes de haber incurrido en presunta comisión de faltas de carácter disciplinarias establecidas en los literales n) y q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, siendo que para el caso del literal q),

corresponde remitirse al artículo 100 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, por la presunta contravención del principio de veracidad contenidos en el numeral 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, conforme a los considerando expuestos.

ARTÍCULO 2°.- OTORGAR al servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA** el plazo de cinco (05) días hábiles, desde el día siguiente de notificado el presente acto administrativo, para que presente su descargo conforme a lo establecido en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, cabe precisar que dicho descargo deberá ser dirigido al despacho de la Superintendencia Nacional de Salud en su condición de Órgano Instructor.

ARTÍCULO 3°.- NOTIFICAR el presente acto administrativo al servidor **ULISES FRANCISCO SURICHAQUI TIZA**, conjuntamente con el total de los documentos y antecedentes que den lugar al presente procedimiento.

Regístrese y comuníquese.

JULIO CÉSAR NIÑO BAZALAR
Órgano Instructor