



OG Braulio Raúl Ríos Varg-
FEDATARIO

16 NOV. 2023

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Resolución Directoral

El Agustino, 09 de noviembre de 2023

VISTO (s): El Informe Final del Órgano Instructor N° 19-2023-UP/HNHU, de fecha 31 de octubre de 2023, emitido por el Jefe de la Unidad de Personal (Órgano Instructor), en el que se recomienda se le imponga una sanción de suspensión por cuatro (4) meses sin goce de remuneraciones a la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, técnica administrativa del Departamento de Enfermería, por encontrarla responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; la Carta N° 1154-2022-UP/ST-HNHU, de fecha 10 de noviembre de 2022; Informe de Precalificación N° 104-2022-ST-UP-HNHU, de fecha 26 de octubre de 2022; Expediente N° 22-008787; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, en adelante Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; en ese sentido, la referida Ley y su Reglamento General, resulta de aplicación a los servidores civiles cuyo régimen laboral esté regulado a través del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 o que se encuentren vinculados a la Entidad bajo otra modalidad contractual, con las limitaciones establecidas en la Novena Disposición Complementaria Final de la referida ley;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que: *“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 se adecuen internamente al procedimiento”*. Es decir, las normas que regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraron en plena vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, por lo que los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauren a partir de dicha fecha, deberán regirse por las reglas que establece la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley del Servicio Civil, establece que: *“La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”*;



LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante Informe N° 38-2022-ACA/HNHU del 08 de abril de 2022, el Área de Control de Asistencia y Permanencia del HNHU, informó a la Unidad de Personal, que la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** Técnica Administrativa del Departamento de Enfermería del HNHU, se encontraba inasistiendo al Hospital desde el 14 de febrero de 2022;

Que, mediante Informe N° 052-2022-ACA-UP/HNHU del 27 de mayo de 2022, el Área de Control de Asistencia y Permanencia del HNHU, informó a la Unidad de Personal del HNHU, la inasistencia a sus labores presenciales desde el 14 de febrero de 2022 de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**;

Que, mediante Memorando N° 729-UP-2022 N° 231-ACA-HNHU del 01 de junio de 2022, la Unidad de Personal del HNHU, puso a conocimiento de la Secretaría Técnica del PAD, la presunta falta administrativa cometida por la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** debido a un presunto acto de ausencias injustificadas;

Que, mediante Informe N° 142-2022-ACA-UP/HNHU del 10 de octubre de 2022, el Área de Control de Asistencia y Permanencia del HNHU, informó a la Unidad de Personal la siguiente conclusión: "La servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, se encuentra con ausencia injustificada desde el 14 de febrero de 2022";

Que, mediante Nota Informativa N° 212-2022-UP-ST/HNHU del 12 de octubre de 2022, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó a la Unidad de Personal del HNHU, el record de asistencia de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** correspondiente al periodo de febrero a octubre del 2022;

Que, mediante Memorando N° 1444-UP-2022-N° 447-ACA-HNHU del 13 de octubre de 2022, la Unidad de Personal del HNHU, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, la información requerida correspondiente al reporte de asistencia de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** donde se logra evidenciar que dicha servidora mantiene ausencias injustificadas desde el 14 de febrero de 2022 hasta la actualidad;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 104-2022-ST-UP-HNHU, de fecha 26 de octubre de 2022, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, por haber incurrido presuntamente en la falta administrativa disciplinaria contenida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario**"; en tanto habría inasistido a su centro de trabajo desde el **14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022**. En dicho informe se designó a la Jefatura de la Unidad de Personal en calidad de Órgano Instructor del PAD, en virtud de la prognosis de sanción de **Destitución** establecida;

Que, mediante la Carta N° 1154-2022-UP-ST-HNHU, de fecha 10 de noviembre de 2022, la Jefatura de la Unidad de Personal, dispuso iniciarle procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, en los términos recomendados por la Secretaría Técnica del PAD; notificándosele con dicho acto administrativo a la servidora aludida el día 11 de noviembre de 2022;





Resolución Directoral

El Agustino, 09 de noviembre de 2023

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

Que, se le atribuye a la servidora **Gloria HUARACA BERROCAL**, en condición de Técnica Administrativa del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Hipólito Unanue, haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores desde el **14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022**; incurriendo en la falta de carácter disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, referido a: **"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario". (Énfasis agregado)**;

RESPONSABILIDAD SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, **la carga de la prueba** se rige por el principio de impulso de oficio establecido en el numeral 173.1 del artículo 173 del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en adelante T.U.O. de la Ley Nº 27444, que a la letra señala: **"La carga de la prueba se rige por el principio del impulso de oficio establecido en la presente Ley"**. Asimismo, el numeral 173.2 del artículo 173 de la misma Ley señala: **"Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones"**;

Que, de las pruebas de cargo se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que son pertinentes, idóneas, útiles y lícitas respecto del asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados a este procedimiento tienen que cumplir con dicha exigencia. Asimismo, tenemos que el T.U.O. de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece en su artículo 177 que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: a) antecedentes y documentos; b) informes y dictámenes de cualquier tipo; c) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos, declaraciones por escrito; d) consultar documentos y actas; y e) practicar inspecciones oculares;

Que, del caso que concita la presente se aprecia una serie de documentación que sirvió de sustento para la incoación del procedimiento en mención, los mismos que son los que se indican a continuación:

ABOG. Braulio Raúl Racz Vargas
FEDATARIO
Hospital Nacional Hipólito Unanue

16 NOV. 2023

El presente documento es una
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista



- Escrito presentado con fecha 28 de febrero de 2022 (Exp. N° 08787-2022), del cual se aprecia que la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** solicitó se le otorgue licencia con goce a partir del 14 de febrero de 2022, en razón de encontrarse dentro del grupo de riesgo para la Covid-19: edad mayor a 65 años, diabetes mellitus, estado de inmunosupresión.
- Memorando N° 098-2022-ACAP/HNHU, de fecha 08 de marzo de 2022, mediante el cual la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia solicitó al Coordinador- Área de Salud y Seguridad en el Trabajo, se sirva atender la solicitud de la servidora antes aludida.
- Nota Informativa N° 170-2022-SST-UP-HNHU de fecha 10 de marzo de 2022, mediante el cual el Médico Ocupacional del Área de Seguridad y Salud en el Trabajo, en lo que respecta a la solicitud de licencia de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** informó al Área de Control de Asistencia y Permanencia del HNHU lo siguiente:

“Que mediante Nota Informativa N° 163-2022-SST-UP-HNHU y en cumplimiento de la Directiva Administrativa N° 321-MINSA/DGIESP-2021 se concluye:

- ***SÍ** presenta factor de riesgo para la Covid-19.*
- *Nivel de riesgo en el lugar de trabajo es **MEDIANO**.*
- ***SÍ** tiene vacunación completa.*
- *Modalidad de trabajo que debe realizar la servidora es **TRABAJO PRESENCIAL O MIXTO**.*



Por lo expuesto, la servidora GLORIA HUARACA BERROCAL, quien cumple con sus labores TEC. ADMINISTRATIVA STB, presenta factores de riesgo para COVID-19 y en atención a lo establecido por la normativa vigente debe realizar sus labores en HNHU de manera presencial o mixta”.

- Reporte de asistencia de los meses de febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre y octubre del año 2022, correspondiente a la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, mediante los cuales se aprecia que esta no acude a laborar desde el 14 de febrero de 2022.
- Acta de Notificación del 07 de abril de 2022, mediante el cual la Unidad Personal del HNHU puso a conocimiento de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** que deberá reincorporarse a sus labores habituales en el HNHU.
- Informe N° 38-2022-ACA/HNHU del 08 de abril de 2022, a través del cual la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia informó al Jefe de la Unidad de Personal, entre otros aspectos, que la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** venía inasistiendo a laborar desde el 14 de febrero de 2022.
- Informe N° 052-2022-ACA-UP/HNHU del 27 de mayo de 2022, el Área de Control de Asistencia y Permanencia del HNHU, informó a la Unidad de Personal del HNHU, la inasistencia a sus labores presenciales desde el 14 de febrero de 2022 de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**.



ABOG. Braulio Raúl Racz Vargas
FEDATARIO
Hospital Nacional
16 NOV. 2023
El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Resolución Directoral

El Agustino, 09 de noviembre de 2023

- Mediante actas de notificaciones N° 33-2022, N° 36-2022 y N° 84-ACAP-UP/HNHU (ver fojas 01 y 02; 16, 17 y 18; 32, 33 y 34), se le solicitó a la servidora aludida se reincorpora a sus labores de manera presencial; no obstante, esta hizo caso omiso a los requerimientos cursados por el entonces Jefe de la Unidad de Personal.

Que, el literal b) del artículo 3 del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, señala que: *"Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben: (...) b) Supeditar el interés particular al interés común y a los deberes del servicio"*.

Que, por otro lado, el literal c) del artículo 21 del mismo cuerpo normativo señala lo siguiente: *"Artículo 21.- Son obligaciones de los servidores: (...) c) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos"*,

Que, el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado por Resolución Directoral N° 425-2015-HNHU-DG, de fecha 21 de setiembre de 2015, en cuanto a la asistencia del personal señala lo siguiente: *"La puntualidad del servidor es una exigencia necesaria como servidor público para la realización oportuna de sus labores; por lo que resulta obligatorio que registre su ingreso a la institución en el horario establecido. Una vez registrado el ingreso, el servidor deberá constituirse inmediatamente a su puesto de trabajo. No podrá hacer abandono del centro de trabajo sin la debida autorización"*,

Que, asimismo, en relación a las inasistencias, el cuerpo normativo antes mencionado en su artículo 18, refiere: *"Cualquier inasistencia independientemente de las causas que la originen, deberá ser comunicada de inmediato por el servidor o un pariente al jefe inmediato superior por el medio más efectivo posible dentro de las dos (2) primeras horas de iniciadas la jornada de trabajo, a efectos de que se dispongan las providencias necesarias y se evite la interrupción de los servicios, sin perjuicio de justificar formalmente su ausencia ante la Unidad de Personal"*,

Que, sobre la falta de inasistencias establecidas en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, mediante Resolución N° 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021, el Tribunal del Servicio Civil menciona que *"Las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna"* (énfasis añadido).



Que, por su parte, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que “se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”;

Que, ahora bien, este Órgano Sancionador, luego de revisado y analizado los actuados que obran en expediente, concluye en lo siguiente:

Que, se encuentra acreditado que la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** inasistió a su centro de labores desde el **14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022**; lo que se evidencia con el reporte de asistencia que obra en el expediente disciplinario (ver fojas 41 a 50);

Que, no se advierte que haya existido razones de fuerza mayor, de caso fortuito u otras objetivas que haya JUTIFICADO las inasistencias de la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, pues de autos no fluye ello, mucho menos que la servidora aludida, pese de haber sido debidamente notificada, haya presentado u ofrecido prueba que acredite que se haya suscitado alguno de los supuestos de justificación antes mencionados;

Que, en relación a lo anteriormente mencionado, si bien se advierte que, como antecedente al periodo de inasistencias imputadas, la servidora aludida presentó una solicitud para ser considerada en el grupo de riesgo para Covid-19, la misma que de su lectura se infiere lo habría presentado a modo de licencia por comorbilidad; empero, se aprecia que su solicitud lo presentó el 28 de febrero de 2022, no obstante esta ya venía ausentándose semanas previas, desde el 14 de febrero de 2022; es decir, sin autorización alguna y, posteriormente, sin la admisión y/o aceptación de su solicitud por parte de esta Entidad, la servidora de manera unilateral decidió ausentarse al centro de trabajo, situación que se ha extendió hasta el 12 de octubre de 2022;

Que, es menester indicar que, la sola presentación de la solicitud de un Licencia no da derecho al goce la misma, pues así lo expresa el Reglamento Interno de Servidores Civiles del HNHU mencionado *ut supra*: **“La licencia es una autorización administrativa que se concede previamente a un servidor para no asistir a su Centro de trabajo, por uno o más días, según sea el caso. El uso del derecho a la Licencia con Goce de remuneraciones o Licencia sin goce de Remuneraciones se inicia a petición del interesado por escrito, a través del trámite documentario y está condicionada a la conformidad previa del jefe inmediato superior y de la aprobación de la Unidad de Personal. La presentación de la solicitud no da derecho al goce de licencia, a modo que si el servidor se ausentara, dicha ausencia se considerará como inasistencia injustificada.** (...). La Licencia es formalizada mediante Resolución Directoral (énfasis añadido);

Que, esto último mencionado ha sido ratificado por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el Informe Técnico N° 000807-2021-SERVIR-GPGSC de fecha 06 de mayo de 2021, **“3.1 El otorgamiento de la licencia sin goce de remuneraciones no es un derecho que pueda ser exigido con la sola presentación de la solicitud a las entidades públicas para que estas lo acaten según los requerimientos de quien lo solicita, sino que por el contrario, las entidades públicas podrán o no otorgar dicha licencia, previa evaluación, de acuerdo con el caso concreto y teniendo en cuenta las necesidades de servicio de la entidad”** (énfasis añadido);





ABOG. Braulio Raúl Racz Val.
FEDATARIO
Hospital Nacional Hipólito Unanue
16 NOV. 2023
El presente documento es una
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Resolución Directoral

El Agustino, 09 de noviembre de 2023

Que, por otro lado, sin perjuicio de lo antes expuesto, se advierte que, pese a que a la servidora en mención se le notificó con la Nota Informativa N° 170-2022-SST-UP-HNHU, suscrita por el Médico Ocupacional del Área de Salud y Seguridad en el Trabajo, la misma que concluyó que, encontrándose su persona con un nivel de riesgo MEDIANO, tenía que realizar trabajo remoto o mixto; es decir, se dio por descartada su pretendida solicitud de licencia; esta se mostró renuente a retornar y ponerse a disposición de la Entidad; **encontrándose acreditado que de manera consciente y por voluntad propia (dolo) dejó de asistir al centro de labores; por lo que se encuentra demostrada su responsabilidad por los hechos materia de imputación y por ende se hace merecedora de una sanción disciplinaria por dicha conducta;**

Que, en observancia del literal a) artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se debe precisar que, en el presente caso, no se advierte que concurren alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104 de la norma antes mencionada;

Que, es menester indicar que, no obstante haber sido notificada la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL** con el Acto de Inicio PAD, y habérsele expedido con fecha 10 de octubre último copia de todo el expediente disciplinario en la Secretaría Técnica del PAD, esta no presentó ningún descargo u documento de defensa a la fecha de la emisión de presente decisión.

Que, asimismo, habiéndosele notificado la Carta N° 228-2023-DG-N° 47-UP-ST/HNHU para que brinde su informe oral, esta no se presentó a dicha diligencia, dejándose constancia de su incomparecencia mediante acta administrativa;

Que, finalmente, este Órgano Sancionador considera importante mencionar que, a pesar que en autos obra la NOTA INFORMATIVA N° 269-2023-ACA-UP/HNHU, de fecha 13 de julio de 2023, mediante la cual la jefa del Área de Control de Asistencia, luego del inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario reportó a la Unidad de Personal que, del record de asistencia fluye que la servidora **GLORIA HUARACA BERROCAL**, venía inasistiendo injustificadamente desde el 14 de febrero de 2022 hasta el 31 de enero de 2023; habiendo retornado al Hospital recién el 01 de febrero de 2023; sin embargo, se debe precisar que este procedimiento se instauró sobre la base de un reporte primigenio el cual solo comprende el periodo de 14 de febrero al 12 de octubre de 2022 (Nota Informativa N° 1444-UP-2022 N° 447-ACA-HNHU, de fecha 13 de octubre de 2022); es decir, las inasistencias que se haya suscitado post periodo imputado en el Acto de Inicio PAD corresponde ser evaluado, de ser el caso, en un expediente distinto a este;



Que, entonces, encontrándose probaba la responsabilidad de la servidora **GLORIA HUARCA BERROCAL** por los hechos materia de imputación, corresponde determinarse su sanción; en tal sentido, se procederá a desarrollar los criterios establecidos en el artículo 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil, como se expone a continuación:

a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En el presente caso, se aprecia que la servidora **GLORIA HUARCA BERROCAL** ha trasgredido el deber de responsabilidad en sus labores, cuya observancia y cumplimiento es de exigencia a todo empleado público que se desempeña dentro de la Administración Pública; en tal sentido, al no haber prestado sus servicios (**desde el 14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022**) durante casi ocho (8) meses de manera ininterrumpida, sin justificación alguna, a todas luces se consideraría su conducta como falta muy grave.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** No se aprecia.

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** No se aprecia que la servidora en el momento de los hechos haya ejercido cargo de dirección o jefatura.

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Se aprecia que durante el periodo de inasistencias en que incurrió la servidora mencionada (desde el 14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022), esta no contaba con ninguna autorización o concesión de parte de la Entidad para ausentarse al centro de trabajo.

e) **La concurrencia de varias faltas.** No se aprecia.

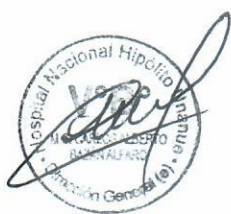
f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** No se aprecia.

g) **La reincidencia en la comisión de la falta.** No se aprecia que la servidora cuente con antecedentes de deméritos (vigentes) por la comisión de una falta de misma naturaleza a la que se ventila en el presente procedimiento, conforme se observa del Informe Escalafonario N° 449-2022-AREL-UP-HNHU, de fecha 27 de octubre de 2022, emitido por el Área de Registro, Escalafón y Legajo de la Unidad de Personal

h) **La continuidad de la comisión de la falta.** No se aprecia.

i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** No se aprecia.

Que, ahora, si bien este Órgano Sancionador considera que dado el lapso del tiempo de las inasistencias injustificadas, desde el **desde el 14 de febrero hasta el 12 de octubre de 2022** se consideraría la falta cometida por la servidora como una MUY GRAVE, que ameritaría la imposición de la sanción de Destitución recomendada en el Acto de Inicio PAD; sin embargo, teniéndose en cuenta que dicha servidora no cuenta con antecedente de deméritos en su legajo personal, se considera, bajo el principio de razonabilidad, suscribirse a la recomendación de sanción recomendada por el Órgano Instructor en el Informe Final mencionado ut supra, en cuanto a una variación de esta por una de **suspensión**;





OG Braulio Raúl Racz Vargas
FEDATARIO
Hospital Nacional Hipólito Unanue

16 NOV. 2023

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que he tenido a la vista

Resolución Directoral

El Agustino, 09 de noviembre de 2023

SANCIÓN IMPUESTA

De conformidad con lo establecido por la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y su modificatoria, el T.U.O. de la Ley N° 27444 y, de acuerdo con las atribuciones para el cargo de Director General establecidas en el Manual de Organización y Funciones (M.O.F.) de la Dirección General del HNHU, aprobado por Resolución Directoral N° 336-2014-HNHU-DG;

SE RESUELVE:

Artículo 1. - IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN sin goce de remuneraciones de cuatro (4) meses a la servidora GLORÍA HUARACA BERROCAL**, identificada con DNI N° 07115467, Técnica Administrativa del Departamento de Enfermería (contratada bajo el régimen del Decreto Leg. 276) por encontrarla responsable de haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, referido a: "Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos..."; de conformidad con los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

Artículo 2. - **PRECISAR** que la eficacia de la sanción impuesta a la servidora deberá ser ejecutada a partir del día siguiente de su notificación a esta.

Artículo 3. - **INSERTAR** una copia de la presente Resolución en el Legajo **GLORÍA HUARACA BERROCAL**, en el rubro deméritos, debiendo levantarse dicha anotación una vez cumplida la vigencia de dicha sanción.

Artículo 4. - **INSCRÍBASE** la presente sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (**RNSSC**) una vez notificada con la presente resolución a la servidora antes mencionada.

Artículo 5. - **ENCARGAR** a la Secretaria Técnica del PAD la notificación de la presente Resolución a la servidora en mención, debiendo esta tener presente las modalidades de notificación establecidas en el T.U.O. de la Ley N° 27444.



Artículo 6.- De conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la presente decisión puede ser impugnada con recurso de reconsideración o de apelación dentro del plazo de quince días (15) hábiles siguientes a su notificación; en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción (Director General) quien se encargará de resolverlo, su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 7.- Devolver el expediente del presente procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su respectiva custodia.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL HIRSHMANN

M.C. CARLOS ALBERTO BAZÁN ALFARO
Director General (e)
CMP: 17183

CABA/

Cod. 020-2022

DISTRIBUCIÓN:

- ☐ Interesado
- ☐ Unidad de Personal
- ☐ Área de Control de Asistencia y Permanencia
- ☐ Área de Registro de Escalafón y Legajo
- ☐ Secretaría Técnica del PAD
- ☐ Oficina de Comunicaciones
- ☐ Archivo