



## Resolución Administrativa

El Agustino, **23 NOV. 2023**

**VISTO:** Con Informe Final del Órgano Instructor N° 20-2023-DPCAP/HNHU de fecha 13 de noviembre de 2023, emitido por el Órgano Instructor, a través del cual recomienda imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por un (01) mes, al servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en su condición de Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU; Expediente N° 22-002857-003; y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), 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 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC), resulta de aplicación a los servidores civiles cuyo régimen laboral esté regulado a través de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, 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 acotada ley;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSC, 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 LSC y su Reglamento General;

Que, el primer párrafo del artículo 90° de la LSC, establece 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";

### I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.

Nombre y Apellidos	:	<b>RONAL ANTONIO CHIRINOS GÓMEZ</b>
DNI	:	43402983
Puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta	:	Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU
Régimen Laboral	:	D.L. N° 1057
Méritos	:	No especificado
Deméritos	:	No especificado



## II. DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

### De los antecedentes que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, mediante Memorando N° 136-2022-DPCYAP/HNHU de fecha 20 de enero de 2022, la Jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, puso de conocimiento de la Jefa de la Unidad de Personal, el abandono de sus actividades laborales por parte del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, desde el día 14 de diciembre de 2021, sin notificación alguna a su jefa de área inmediata;

Que, mediante Nota Informativa N° 37-2022-ST-UP/HNHU de fecha 09 de febrero de 2022, la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, Secretaría Técnica del PAD), solicitó a la Jefa de la Unidad de Personal, que remita un informe detallado y el reporte de asistencia del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**;

Que, mediante Informe N° 017-ACA-UP/HNHU de fecha 11 de marzo de 2022, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó al Jefe de la Unidad de Personal, que el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez** asistió a laborar hasta el día 13 de diciembre de 2021 y no hasta el 24 de diciembre de 2021, como lo indicó el referido servidor en su solicitud de renuncia de fecha 17 de enero de 2022. Asimismo, señaló que desde el **14 de diciembre de 2021 no registra marcaciones**, incluyendo un cuadro resumen con las faltas. Además, adjunta los siguientes documentos:

- Récord de Asistencia del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, correspondiente a los meses de diciembre de 2021 y enero de 2022.
- Solicitud de renuncia de fecha 17 de enero de 2022, presentada por el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**.

### De los documentos que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 04-2023-ST-UP/HNHU de fecha 18 de enero de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, por haber incurrido presuntamente en la falta disciplinaria señalada en el literal j) del artículo 85° de la Ley de 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”**;

Que, mediante Carta N° 02-2023-DPCAP-ST/HNHU de fecha 18 de enero de 2023<sup>1</sup>, se instauró el PAD, precisándole entre otros, los cargos que se le atribuyen, la norma jurídica presuntamente vulnerada, la tipificación de la falta, la autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga, sus derechos y obligaciones, la posible sanción y demás consideraciones conforme a ley, otorgándole un plazo de 05 días hábiles para el ejercicio de su derecho de defensa a través de la presentación de su descargo, de conformidad con el artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento General de la LSC);

Que, mediante Nota Informativa N° 62-2023-UP-ST/HNHU de fecha 29 de marzo de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó a la Jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, informe si el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez** ha presentado su descargo a la imputación realizada;

Que, mediante Nota Informativa N° 865-2023-DPCYAP/HNHU de fecha 28 de abril de 2023, la Jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, lo siguiente:

- Nota Informativa N° 070-2023-STM-DPCYAP-HNHU de fecha 11 de abril de 2023, a través de la cual la M.C. Melissa Sue Velarde Rodríguez, Médico Asistente, informa a la Jefa del Departamento de

<sup>1</sup> Notificada a través del Acta de Notificación el día 18 de enero de 2023.



Patología Clínica y Anatomía Patológica, que el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez** desde el 14 de diciembre de 2021 abandonó sus actividades laborales, y no ha presentado sus descargos a la imputación realizada;

### III. DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA VULNERADA.

#### De la falta incurrida y descripción de los hechos.

Que, se le imputa responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en su condición de Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU, al haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores durante **catorce (14) días consecutivos**, durante el periodo del **14 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022**; incurriendo en la falta de carácter disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la LSC, 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”**;

#### De las normas vulneradas.

Que, de acuerdo con los hechos descritos, el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, incurrió en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la LSC, que prescribe:

#### ➤ 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:*

(...)

**j) 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.**

(...).”

### IV. DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR INVESTIGADO.

Que, a través del acta de notificación de fecha 18 de enero de 2023, se comunicó al servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, el Inicio del PAD, procediéndole a notificar debidamente el Informe de Precalificación N° 04-2023-ST-UP/HNHU de fecha 18 de enero de 2023, la Carta N° 02-2023-DPCAP-ST/HNHU de fecha 18 de enero de 2023 y los actuados que forman parte del expediente administrativo, a efectos del conocimiento de su contenido y su derecho a efectuar sus descargos, establecido en el artículo 111° del Reglamento General;

Que, a pesar de que el servidor fue válidamente notificado, no ha cumplido con presentar sus descargos;

### V. ANÁLISIS.

Que, en el presente caso, se tiene que, mediante Memorando N° 136-2022-DPCYAP/HNHU de fecha 20 de enero de 2022, la Jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, informó a la Jefa de la Unidad de Personal, sobre las presuntas ausencias injustificadas desde el 14 de diciembre de 2021, por parte del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en su condición de Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica;



Que, asimismo, obra en los actuados, la carta de renuncia con fecha de recepción el día 17 de enero de 2022, presentada por el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en la cual refirió que, laboró hasta el 24 de diciembre de 2021; sin embargo, a través del Informe N° 017-ACA-UP/HNHU de fecha 11 de marzo de 2022, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó al Jefe de la Unidad de Personal, que el referido servidor, laboró hasta el día 13 de diciembre de 2021 y no hasta el 24 de diciembre de 2021, como lo indicó el investigado en su solicitud de renuncia. Asimismo, adjuntó el Récord de Asistencia correspondiente a los meses de **diciembre de 2021 y enero de 2022**, donde se acreditan las inasistencias;

Que, es preciso mencionar que, en el literal c) del numeral 13.1 del artículo 13° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, señala que: **“(...) El contrato administrativo de servicios se extingue por: (...) c) Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado”;**

Que, conforme se ha indicado, el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, presentó su renuncia señalando que laboró hasta el 24 de diciembre de 2021; empero, dicha fecha no puede ser considerada como último día de su relación laboral, toda vez que, el documento fue presentado con fecha 17 de enero de 2022, además, el servidor dejó de acudir a su centro de labores desde el 14 de diciembre de 2021; por ende, se tomó en cuenta como último día de la relación laboral el 17 de enero de 2022, fecha en que fue recepcionada su renuncia;

Que, dicho lo anterior y de acuerdo a la documentación que obra en el expediente y al Récord de Asistencias, se colige que, desde el **14 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022**, el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, se ausentó injustificadamente, conforme se detalla a continuación:

MES	FECHAS	HORARIO PROGRAMADO	AUSENCIAS INJUSTIFICADAS
Diciembre 2021	14/12/2021	19:00 - 07:00	1
	18/12/2021	07:00 - 19:00	1
	19/12/2021	19:00 - 07:00	1
	23/12/2021	07:00 - 19:00	1
	24/12/2021	19:00 - 07:00	1
	28/12/2021	07:00 - 19:00	1
	29/12/2021	19:00 - 07:00	1
Enero 2022	02/01/2022	07:00 - 19:00	1
	03/01/2022	19:00 - 07:00	1
	07/01/2022	07:00 - 19:00	1
	08/01/2022	19:00 - 07:00	1
	12/01/2022	07:00 - 19:00	1
	13/01/2022	19:00 - 07:00	1
	17/01/2022	07:00 - 19:00	1
<b>TOTAL</b>			<b>14</b>

Que, es importante aclarar que, el incumplimiento de obligaciones o funciones no constituye *per se* una infracción pasible de reproche disciplinario a través de un procedimiento sancionador, sino que dicho incumplimiento será considerado una infracción de carácter disciplinario (o falta) en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores<sup>2</sup>. Por esa razón, cuando se pretende sancionar a un servidor por incumplir sus obligaciones o deberes no basta invocar las normas que contienen las obligaciones o deberes en cuestión, sino que es indispensable indicar la norma que tipifica expresamente que tal conducta es pasible de sanción;

<sup>2</sup> Informe Técnico N° 027-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 08 de enero de 2019.



Que, ahora bien, de acuerdo al cuadro precedente, se puede advertir que, el servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, habría incurrido en la falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil, referido a: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos...”**; precisando que, los referidos días se han tomado en cuenta como “días consecutivos”, ya que, el servidor había sido programado en dichas fechas, por tal razón, tenía la obligación de acudir a la entidad;

Que, sobre la falta *sub materia*, se debe tener en cuenta 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**<sup>3</sup>;

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, en ese sentido, deberá considerarse la voluntad del servidor de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo, a fin de determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, precisó que su comisión **“requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”**;

Que, en ese contexto, y de acuerdo a diversos pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se estima que los criterios expuestos son orientados para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la LSC, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo que justifique su inasistencia, se incurrirá en esta falta, **pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar**;

Que, en ese orden de ideas, luego de la revisión de los documentos obrantes en el expediente, sería suficiente para tener por acreditadas las inasistencias injustificadas del servidor a su centro de labores, toda vez que, no concurrir a su centro de trabajo constituye un hecho objetivo que se comprueba con la ausencia misma. Aunado a ello, no se ha encontrado ningún documento que justifique las insistencias del servidor, por lo que habría quedado acreditada sus ausencias durante **catorce (14) días consecutivos**, conforme se ha detallado;

Que, del análisis expuesto, este Órgano Sancionador considera que, se encuentra probada la responsabilidad del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, al cometer la falta disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la LSC, esto es: **“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”**, al haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores durante **catorce (14) días consecutivos**, durante el periodo del **14 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022**;

## VI. DE LA SANCIÓN A IMPONERSE.

Que, el artículo 103° del Reglamento General de la LSC, establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: **a)** verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; **b)** tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida; y, **c)** graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la LSC;

<sup>3</sup> Resolución N° 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 14 de octubre de 2021.



Que, se verifica de lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, de los hechos relatados y de los documentos obrantes en el expediente que, en el caso materia de análisis no concurre los supuestos eximentes ni atenuantes de responsabilidad previstos en el Reglamento General de la LSC;

Que, para la imposición de la sanción correspondiente, se deben observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, debiéndose analizar las condiciones establecidas en los artículos 87° y 91° de la LSC, así como lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, por lo que se desarrolla el siguiente análisis:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Se advierte que, se afectó el cumplimiento de metas de la entidad, al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo, es decir, que durante el periodo de ausencias injustificadas (14 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022) no se le pudo asignar labores propias de su cargo. Es decir, se advierte que el servidor, 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.
- b) **Ocultar la comisión de la falta:** 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:** Se advierte que, el servidor, al momento de cometida la falta, se desempeñaba como Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU, por lo que tenía conocimiento de los dispositivos administrativos de la entidad respecto al cumplimiento de sus obligaciones.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** Se advierte que, el servidor, al momento de cometida la falta, se desempeñaba como Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** No se aprecia.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** No se aprecia.

Que, este Órgano Sancionador, estima que, los criterios antes expuestos son orientados para acreditar responsabilidad del servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en su condición de Técnico en Laboratorio del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU, respecto a la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la LSC, esto es: ***“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”***, al haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores durante **catorce (14) días consecutivos**, durante el periodo del **14 de diciembre de 2021 al 17 de enero de 2022**;

Que, en observancia del principio de proporcionalidad y razonabilidad, habiendo meritado las condiciones a tener en cuenta antes de resolver, además de lo previsto en el artículo 91° de la LSC; este Órgano Sancionador concluye el presente PAD de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, y en ese sentido, considera atendible se imponga una sanción administrativa disciplinaria de



suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de **un (01) mes**, al haber incurrido en la falta atribuida, de acuerdo al análisis realizado precedentemente;

## **VII. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.**

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la LSC, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo que pone fin al PAD en primera instancia;

Que, conforme a lo establecido en los artículos 116° y 117° del Reglamento General de la LSC, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación y la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado;

## **VIII. DEL PLAZO PARA IMPUGNAR.**

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la LSC, el plazo para presentar recurso impugnatorio contra la presente resolución de sanción es dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación;

## **IX. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.**

Que, **en caso de interponer recurso de reconsideración**, este se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, debiendo sustentarse en la presentación de prueba nueva, de conformidad con el artículo 118° del Reglamento General de la LSC;

Que, **en caso de interponer recurso de apelación**, este se dirige ante 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, debiendo sustentarse en diferente interpretación de las pruebas producidas, en cuestiones de puro derecho o en nueva prueba instrumental, de conformidad con el artículo 119° del Reglamento General de la LSC;

Que, en el presente caso, la autoridad administrativa ante quien podrá presentarse los recursos impugnatorios contra la presente Resolución de sanción es el Jefe de la Unidad de Personal del HNHU, por haberse constituido como Órgano Sancionador;

## **X. DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR.**

Que, **en el caso del recurso de reconsideración**, este será resuelto por el Órgano Sancionador que impuso la sanción, dentro del plazo de 30 días hábiles, conforme al artículo 118° del Reglamento General de la LSC. En el presente caso corresponderá al Jefe de la Unidad de Personal del HNHU resolver el presente recurso;

Que, **en el caso del recurso de apelación**, este será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver, conforme al último párrafo del artículo 117° del Reglamento General de la LSC. La resolución del Tribunal del Servicio Civil que resuelve el recurso de apelación o la denegatoria ficta, agotan la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno. Contra la decisión del Tribunal, corresponde interponer demanda contencioso-administrativa en lo laboral, en concordancia con el artículo 120° del Reglamento General de la LSC;

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad con el artículo 115° del Reglamento General de la LSC, la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, en tal sentido, corresponde dictar el acto por el cual concluye el PAD;



Que, en ese sentido y conforme a lo previsto en la LSC, el Reglamento General de la LSC, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR UN (01) MES** al servidor **Ronal Antonio Chirinos Gómez**, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 02-2023-DPCAP-ST/HNHU de fecha 18 de enero de 2023, referido a la falta administrativa de carácter disciplinaria, tipificada en el literal j) del artículo 85° de la LSC, esto es: **"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"**; de conformidad con los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**Artículo 2.- DISPONER** que la presente resolución pone fin al PAD en primera instancia, pudiendo el servidor sancionado ejercer su derecho de impugnación dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de su notificación, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la LSC.

**Artículo 3.- INSCRIBIR** la presente sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, de conformidad con el procedimiento previsto en la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1264-2017-SERVIR/PE de fecha 12 de diciembre de 2017, concordante con el inciso c) del artículo 125° del Reglamento General de la LSC y el artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS.

**Artículo 4.- NOTIFICAR** la presente resolución al mencionado servidor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, debiendo adjuntarse el cargo de notificación en el respectivo expediente administrativo disciplinario, con copia a su legajo personal, conforme al artículo 88° de la LSC, así como los artículos 102° y 115° del Reglamento General de la LSC.

**Artículo 5.- REMITIR** la presente resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica del PAD, para su correspondiente notificación y custodia, de conformidad con el literal h) del numeral 8.2 y el segundo párrafo del numeral 17.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

  
MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE  
Abog. EDER DIOGENES ALDAZABAL TELLO  
CAL 85357  
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

EDAT/  
Cód. 12-2022

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesado
- Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica
- Área de Control de Asistencia y Permanencia
- Área de Remuneraciones
- Área de Registro de Escalafón y Legajos
- Oficina de Comunicaciones
- Secretaría Técnica del PAD
- Archivo