



Resolución Administrativa

El Agustino, 29 de noviembre de 2023

VISTO: Con Informe Final del Órgano Instructor N° 21-2023-UP/HNHU de fecha 24 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, a la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, en su condición de Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería del HNHU; Expediente N° 22-042737-002; 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 instauran 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	: Minerva Isis Quispe Navarrete
DNI	: 70089860
Puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta	: Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería 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 Informe N° 140-2022-ACA-UP/HNHU de fecha 06 de octubre de 2022, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó a la Jefa de la Unidad de Personal, las presuntas faltas injustificadas de la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, durante los meses de **abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre del 2022**. Adjuntando el Récord de Asistencia correspondiente a los referidos meses;

Que, mediante Memorándum N° 2162-2022-DE-HNHU de fecha 13 de octubre de 2022, la Jefa del Departamento de Enfermería, remitió a la Jefa de la Unidad de Personal, el Memorando N° 112-PM E-1-HNHU-2022 de fecha 29 de septiembre de 2022, suscrito por la Jefa del Servicio de Medicina, a través del cual informó al Departamento de Enfermería, sobre las presuntas faltas injustificadas de manera reiterada por parte de la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**; precisando que esta situación perjudica las atenciones a los pacientes del referido servicio;

De los documentos que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 112-2023-ST-UP/HNHU de fecha 28 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, 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° 16-2022-DE/HNHU de fecha 14 de diciembre de 2022¹, 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, Memorando N° 0016-2023-DE/HNHU con fecha de recepción el 04 de enero de 2023, la Jefa del Departamento de Enfermería, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, los descargos presentados por la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, con fecha 03 de enero de 2023;

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 a la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, en su condición de Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería del HNHU, al haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores durante **diecinueve (19) días no consecutivos durante el período de abril a septiembre de 2022 (ciento ochenta días (180) calendario)**; 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”***;

¹ Notificada a través del Acta de Notificación el día 29 de diciembre de 2022.



De las normas vulneradas.

Que, de acuerdo con los hechos descritos, la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, 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 LA SERVIDORA INVESTIGADA.

Que, a través del Acta de Notificación de fecha 29 de diciembre de 2022, se comunicó a la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, el Inicio del PAD, procediéndole a notificar debidamente el Informe de Precalificación N° 112-2023-ST-UP/HNHU de fecha 28 de noviembre de 2022, la Carta N° 16-2022-DE/HNHU de fecha 14 de diciembre de 2022 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, con fecha 03 de enero de 2023, la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, presentó sus descargos, en los siguientes términos:

Argumento del servidor.

"Tengo a bien dirigirme a Usted para saludarla muy cordialmente y a la vez, para hacer de su conocimiento que en referencia a la Carta N° 16-2022-DE/HNHU donde se me comunica sobre el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario hacia mi persona, y donde se señala una serie de inasistencias a la institución, quisiera señalar que fueron faltas por motivo que tenía que estar al cuidado de mi menor hijo (2años), al no poder dejarlo con algún familiar, por lo expuesto solicito quede sin efecto dicho procedimiento ya que como trabajadora técnica en enfermería me he venido desempeñando satisfactoriamente desde el año 2017 y no tengo como pueden corroborar en los servicios donde he laborado (Cirugía de Tórax, Pediatría, Consultorios Externos y EMG) ningún tipo de antecedente".

Análisis.

Al respecto, se advierte que la servidora acepta haberse ausentado de su centro de trabajo, alegando que, en el periodo imputado, tenía que estar al cuidado de su menor hijo, ya que no podía dejarlo con algún familiar. Dicho argumento no puede ser valorado como una atenuante o eximente de responsabilidad, ya que, si bien es cierto los servidores públicos pueden tener problemas de índole personal, no obstante, existen mecanismos o procedimientos a los cuales puede recurrir a fin de ausentarse de su centro de labores, sin perjudicar el normal funcionamiento de la entidad V. gr. licencias sin goce de haber, vacaciones, etc.; sin embargo, ausentarse sin previo aviso a su jefe inmediato y sin justificación alguna, incurriría en una falta administrativa disciplinaria. Por lo cual, carece de asidero lo argumentado por la servidora.

V. ANÁLISIS.

Que, en el presente caso, se tiene que, mediante Informe N° 140-2022-ACA-UP/HNHU de fecha 06 de octubre de 2022, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó a la Jefa de la Unidad de Personal, las presuntas faltas injustificadas por parte de la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, en su condición de Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería del HNHU, durante los meses de **abril**,



mayo, junio, julio, agosto y septiembre del 2022. Adjuntando el Récord de Asistencia correspondiente a los referidos meses;

Que, dicho lo anterior y de acuerdo a la documentación que obra en el expediente y al Récord de Asistencias, se tiene que, desde el **05 de abril al 30 de septiembre de 2022**, la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, se habría ausentado injustificadamente, conforme se detalla a continuación:

AÑO	MES	FECHAS	HORARIO PROGRAMADO	AUSENCIAS INJUSTIFICADAS
2022	Abril	05/04/2022	07:00 A 19:00	1
		24/04/2022	07:00 A 13:00	1
		29/04/2022	07:00 A 19:00	1
	Mayo	08/05/2022	07:00 A 19:00	1
		30/05/2022	07:00 A 13:00	1
	Junio	04/06/2022	07:00 A 19:00	1
		17/06/2022	07:00 A 19:00	1
		26/06/2022	07:00 A 19:00	1
		29/06/2022	07:00 A 13:00	1
	Julio	17/07/2022	07:00 A 19:00	1
		26/07/2022	07:00 A 19:00	1
		28/07/2022	07:00 A 19:00	1
		29/07/2022	07:00 A 13:00	1
	Agosto	05/08/2022	07:00 A 19:00	1
		25/08/2022	07:00 A 19:00	1
		30/08/2022	07:00 A 13:00	1
	Septiembre	23/09/2022	07:00 A 19:00	1
		29/09/2022	07:00 A 19:00	1
		30/09/2022	07:00 A 13:00	1
TOTAL				19

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 servidores². 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;

Que, ahora bien, de acuerdo al cuadro precedente, se puede advertir que, la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, se habría ausentado injustificadamente durante **diecinueve (19) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario**; subsumiéndose dichos hechos 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 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, 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**³;

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*

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

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



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, ahora bien, con fecha 03 de enero de 2023, la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, presentó sus descargos, refiriendo lo siguiente: **“...quisiera señalar que fueron faltas por motivo que tenía que estar al cuidado de mi menor hijo (2años), al no poder dejarlo con algún familiar, por lo expuesto solicito quede sin efecto dicho procedimiento...”**; sin embargo, como se señaló en párrafos precedentes, dicho argumento no puede ser valorado como una atenuante o eximente de responsabilidad, ya que, si bien es cierto los servidores públicos pueden tener problemas de índole personal, no obstante, existen mecanismos o procedimientos a los cuales puede recurrir a fin de ausentarse de su centro de labores, sin perjudicar el normal funcionamiento de la entidad V. gr. licencias sin goce de haber, vacaciones, etc.;

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 de la servidora, toda vez que, no concurrir a su centro de labores constituye un hecho objetivo que se comprueba con la ausencia misma, más aún que, la propia servidora ha reconocido sus ausencias. Aunado a ello, no se ha encontrado ningún documento que justifique sus insistencias, por lo que habría quedado acreditada la comisión de la falta administrativa.

Que, del análisis expuesto, este Órgano Sancionador considera que, se encuentra probada la responsabilidad de la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, 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 diecinueve (19) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario;

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 concurra 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;

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, ahora bien, considerando los numerales 91° y 92° de la Resolución N° 000249-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, y los numerales 46 y siguientes de la Resolución N° 000201-2021-SERVIR/TSC-



Primera Sala, así como la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, respecto al informe oral, bajo los principios de informalismo y celeridad, y siendo el informe oral facultativo, se prescinde del mismo, al considerarse que dicha diligencia, de llevarse a cabo, no enervaría la responsabilidad del servidor, pues este Órgano Sancionador encuentra plenamente probado la falta cometida por este y, además, porque se tiene en cuenta que el soslayar el informe oral no afecta su derecho a la defensa, en tanto en su debida oportunidad (en la etapa instructiva) se ha meritado sus descargos;

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 (05 de abril al 30 de septiembre de 2022) no se le pudo asignar labores propias de su cargo. Es decir, se advierte que la servidora, 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, entendiendo 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, la servidora, al momento de cometida la falta, se desempeñaba como Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería 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, la servidora, al momento de cometida la falta, se desempeñaba como Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería 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 de la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, en su condición de Técnica en Enfermería del Departamento de Enfermería 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 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 diecinueve (19) días no consecutivos durante el período de abril a septiembre de 2022 (ciento ochenta días (180) calendario);

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 **cuarenta y cinco (45) días**, 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 CUARENTA Y CINCO (45) DÍAS** a la servidora **Minerva Isis Quispe Navarrete**, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 16-2022-DE/HNHU de fecha 14 de diciembre de 2022, 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 UNZUÉ
Abog. EDER DIOGENES ALDZABAL TELLO
CAL 85357
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

EDAT/
Cód. 76-2022

DISTRIBUCIÓN:

- () Interesado
- () Departamento de Enfermería
- () 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