



## Resolución Administrativa

San Juan de Lurigancho, 02 de Junio del 2023

### VISTO:

El Informe de Precalificación N°018-2023-STSPAD-URH-HSJL-MINSA, Nota Informativa N°01-2023-STSPAD-URH-OAD-HSJL/MINSA remitido de Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, Carta N°88-2023-DE-HSJL/MINSA, Notificación N°11-2023-DE-HSJL/MINSA, Informe Final de Instrucción N°01-2023-DE-HSJL-MINSA, Notificación N°011-2023-U-RRHH-OAD-HSJL/MINSA, Notificación N°013-2023-URRHH-OAD-HSJL/MINSA, Acta de Audiencia de Informe Oral, emitida por el Órgano Instructor a través del cual se recomienda sancionar al servidor MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS; y,

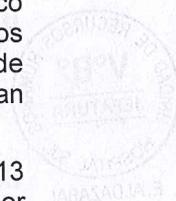
### CONSIDERANDO:

Que, la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria. Esta consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley a las entidades estatales sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen, con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general;

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano" (en adelante LSC); su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de setiembre de 2014 (en adelante RGLSC); y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, publicada el 24 de marzo de 2015 en el Diario Oficial "El Peruano", se estableció el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicables a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativo. N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, el artículo 85° de la LSC, los artículos 98°.2, 99° y 100° del RGLSC, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, tipifican las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 88° de la LSC: (i) amonestación verbal, (ii) amonestación escrita, (iii) suspensión sin goce de remuneraciones, y (iv) destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ingreso al Servicio Civil hasta por cinco (5) años de conformidad con el artículo 102° del RGLSC;

Que, el inciso q) del artículo 85° de la LSC tipifica que también constituyen faltas disciplinarias "Las demás que señalan"; por lo que estando a lo dispuesto por el artículo 100° del RGLSC, también constituyen faltas el incumplimiento de los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG), así como la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones previstos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante LCEFP);



Que, el último párrafo del artículo 91° del RGLSC, establece que: "**La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que exigen conforme a la normativa sobre la materia**";

Que, el artículo 106° del RGLSC, establece que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: **a) la fase instructiva a cargo del órgano instructor**, que comprende entre otros, la apertura del procedimiento disciplinario, la recepción de los descargos, las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria previa recepción de los descargos, culminando con la emisión y notificación del informe que contiene el pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando la sanción a ser impuesta en caso corresponda; y, **b) la fase sancionadora a cargo del órgano sancionador**, que comprende entre otros, desde la recepción del informe del órgano instructor, la facultad de desarrollar el informe oral, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, conforme al Capítulo III Eficacia de los Actos Administrativos del Texto único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – Decreto Supremo N°004-2019-JUS;

Que, en vista de las consideraciones señaladas y conforme a lo establecido en el Anexo "F" de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el artículo 115° del RGLSC, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los términos siguientes;

#### **DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO;**

##### **Antecedentes;**

Mediante, la Nota Informativa N°032-2022-CAP-EAE-URH-OAD-HSJL de fecha 31 de mayo del 2022 del Área de Control de Asistencia – Unidad de Recursos Humanos informó a la Coordinación del Equipo de Administración de Empleo, la inasistencia reiteradas del Servidor Marco Antonio Fernández Vargas condición CAS – del Equipo de Asesoría Jurídica.

Mediante, la Nota Informativa N°107-2022-EAE-URRHH-OAD-HSJL-MINSA de fecha 31 de mayo del 2023 Equipo de Administración de Empleo informó las inasistencias reiterativas del Servidor Marco Antonio Fernández Vargas.

Mediante, Memorando N°178-2022-URRHH-OAD-HSJL-MINSA de fecha 03 de junio del 2022 el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remite la información correspondiente de las inasistencias reiterativas a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario- Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Lurigancho.

Mediante, el Informe N°037-2022—CAP-EAE-OAD-HSJL de fecha 15 de diciembre 2022 del Responsable de Sub-Equipo de control de asistencia y permanente –Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Lurigancho remite al Coordinador (e) de equipo de administración de empleo; el informe del registro de asistencia y permanencia del servidor Marco Antonio Fernández Vargas del periodo enero a noviembre del 2022.

Mediante, la Nota Informativa N°411-2022-EAE-URH-OAD-HSJL-MINSA de fecha 20.12.2022 el Coordinador del Equipo de Administración del Empleo entregó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos el Informe N°037-2022-CAP-EAE-URH-OAD-HSJL de fecha 15.12.2022 información de la inasistencia injustificada del Servidor Marco Antonio Fernández Vargas.

Mediante, Nota Informativa N°201-2022-EAE-URH-OAD-HSJL-MINSA el Equipo de Administración de empleo de la Unidad de Recursos Humanos remite al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos la siguiente información, la misma que se entregó a Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario el Informe N°042-2022-L-EAE-URH-OAD-HSJL de fecha 02.08.2022; Informe escalafonario N°083-2022-L-EAE-URH-OAD-HSJL del servidor Marco Antonio Fernández Vargas.





## Resolución Administrativa

San Juan de Lurigancho, 02 de Junio del 2023

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

Por lo que, se verifica que el servidor **MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS**, habría incurrido en el supuesto de ausencias injustificadas acumulado **un total de veinte días (20) días** no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario; por lo que, su conducta vulneraría el **literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, que prevé como falta: **“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”.** **(Lo subrayado es nuestro);**

Respecto de la falta incurrida, se determinó responsabilidad del servidor en la falta disciplinaria: **“Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario”**, desprendida del literal j) del artículo 85° de la LSC;

Que, asimismo de la norma jurídica presuntamente vulnerada, el artículo 107<sup>1</sup> del RGLSC establece que uno de los elementos que el acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario (PAD) debe contener es **“la norma jurídica presuntamente vulnerada”**, constituyéndose así en uno de sus requisitos de validez. Ello resulta lógico pues será esta la que lleve a la entidad a determinar si la conducta infractora constituye o no una falta. Además, conocer la norma jurídica presuntamente vulnerada permitirá al servidor procesado ejercer su derecho a la defensa de manera correcta. Así, de los hechos ocurridos se considera la presunta vulneración de la siguiente normatividad;

Que mediante el informe de Precalificación N°018-2023-STSPAD-URH-OAD-HSJL/MINSA de fecha 11 de abril 2023 el Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, Nota Informativa N°01-2023-STSPAD-URH-OAD-HSJL/MINSA de fecha 11 de abril 2023 del Secretario Técnico de procedimiento administrativo disciplinario remitió al Organismo Instructor;

Que, mediante la carta N°88-2023-DE-HSJL-MINSA de fecha 11 de abril 2023 y Notificación N°011-2023-DE-HSJL-MINSA de fecha 11 de abril del 2023 se comunicó y entregó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al servidor Marco Antonio Fernández Vargas.

Que, mediante el Informe Final de Instrucción N°01-2023-DE-HSJL-MINSA de fecha 24 de abril del 2023 y Notificación N°011-2023-U-RRHH-OAD-HSJL/MINSA de fecha 24 de abril del 2023 se comunicó y entregó al servidor Marco Antonio Fernández Vargas.

Que, mediante Notificación N°013-2023-U-RRHH-OAD-HSJL-MINSA de fecha 04 de mayo del 2023 y Acta de Audiencia del Informe Oral de fecha 16 de mayo del 2023 el servidor Marco Antonio Fernández Vargas realizó su informe oral correspondiente.



## DE LA SANCIÓN A IMPONERSE;

Mediante Informe Final de Instrucción N° 01-2023-DE-HSJJ-MINSA, el órgano instructor concluyó que el referido servidor es responsable de haber cometido la falta que se le imputa, razón por la cual propone imponer la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR QUINCE DIAS (15) DÍAS**.

Mediante Asimismo, se cumplió con trasladar al servidor el Informe Final, antes descrito; respecto de la programación del informe oral previsto por el artículo 112° del RGLSC, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en sendas resoluciones, entre ellas la Resolución N° 000201-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala que, el hecho de no programar informe oral no afecta el derecho de defensa cuando se logra advertir que finalmente el servidor tuvo la oportunidad de presentar su escrito de descargo frente a las faltas imputadas al inicio del proceso y por las cuales finalmente es sancionado, ello en aplicación taxativa de los principios de informalismo y celeridad. En el presente caso se evidencia que el servidor tuvo la oportunidad de ejercer plenamente su derecho de defensa;

De lo anteriormente expuesto, y de acuerdo a los documentos obrantes, se tiene que el servidor solicitó el uso de la palabra a través del informe oral el día 16 de mayo del 2023.

Estando a que en el presente caso no se ha desvirtuado los cargos imputados, se tiene por acreditada la falta disciplinaria, correspondiendo establecer el quantum de la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la LSC;



- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Constituye una grave afectación a los intereses generales que el servidor: MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS en su condición de técnico administrativo del Equipo de Asesoría Jurídica de la Dirección Ejecutiva del Hospital San Juan de Lurigancho.
- b) **Ocultar la comisión de la falta:** no se aprecia.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:** se advierte que el servidor, al momento de la comisión de la falta se encontraba en calidad técnico administrativo del Equipo de asesoría jurídica, por lo que se considera que tiene una formación que le genera el deber de conocer a cabalidad la normatividad en el sector, así como sus obligaciones y cumplirlas adecuadamente, lo que no ha ocurrido al no asistir sin contar con una causa justificada ni la autorización correspondiente.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** se advierte que la infracción se cometió durante la realización del ejercicio de sus funciones propias como técnico administrativo del Equipo de asesoría jurídica.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** no se aprecia.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** Se advierte la participación del servidor, MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS en su condición de técnico administrativo del Equipo de Asesoría Jurídica.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** no se aprecia.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** no haber asistido a laborar veinte (20) días.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** no se aprecia.
- j) **Los hechos ocurridos:** faltas injustificadas.

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar los principios razonabilidad y proporcional, los mismos que constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, estando a que los mismos garantizan que la medida disciplinaria a imponer al servidor guarde correspondencia con los hechos, lo que indica que la Entidad, al momento de



## Resolución Administrativa

San Juan de Lurigancho, 02 de Junio del 2023

considerar la sanción debe valorar elementos como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros;

Que, las circunstancias atenuantes y agravantes complementan la tipificación de la conducta mediante la incorporación de una serie de consideraciones de menor a mayor punición, que pueden estar reguladas independientemente para todas las infracciones administrativas o incluyéndose en la tipificación como un elemento calificativo de un ilícito específico;

Que, bajo dicho contexto, para la determinación de la sanción a imponer, conforme a lo previsto en el artículo 103° del Reglamento General, se deberá considerar si el servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, previstos en el artículo 104° de la referida norma; verificándose que, conforme a lo revisado en autos, en el presente caso NO se ha configurado ningún supuesto de exención de responsabilidad administrativa;

Que, Informe Técnico N°1018-2015-SERVIR/GPGSC de fecha 22 de octubre 2015, en sus conclusiones señala: "(...) 3.3. En el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el Jefe de recursos humanos y el titular de la Entidad cuando hagan las veces de órganos sancionador, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinto de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser una mayor gravosidad para el servidor";

Que, en consecuencia, por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes; se advierte suficientes indicios de que el actuar del servidor MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS en su condición de CAS, técnico administrativo del Equipo de Asesoría Jurídica del Hospital San Juan de Lurigancho, al encontrarse suficientes indicios que adviertan la comisión de la falta; por lo que esta Unidad de Recursos Humanos, Autoridad del presente procedimiento disciplinario como Organismo Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de la primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Organismo Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derecho expuestos precedentemente; y en su defecto reformula la presente, concluyendo que la sanción a imponer es la sanción disciplinaria de quince (15) días de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN al servidor MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS, en su condición de CAS, técnico administrativo del Equipo de Asesoría Jurídica del Hospital San Juan de Lurigancho, al encontrarse suficientes indicios que adviertan la comisión de la falta; al no haber asistido a laborar injustificadamente por un periodo equivalente a 20 días, pese de encontrarse programado; por lo que su conducta vulneraría el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que prevé como falta ; j) "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) calendarios;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, el Servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho de la Unidad de Recursos Humanos, y el Recurso de apelación corresponde resolver al Tribunal del Servicio Civil,



conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, 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 N°101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-SERVIR-PE; y,

De Conformidad con las atribuciones para el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos establecidas en el Manual de Organización y Funciones (MOF) del Hospital San Juan de Lurigancho, aprobado mediante Resolución Directoral N°073-2012-DE-HSJL-DIRIS-LC/MINSA.

#### **SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (2) DÍAS** al servidor **MARCO ANTONIO FERNANDEZ VARGAS**, en su condición de CAS/técnico administrativo –del Equipo asesoría jurídica del Hospital San Juan de Lurigancho, al encontrarse suficientes indicios que adviertan la comisión de la faltas; al no haber asistido a laborar injustificadamente por el periodo de equivalente a veinte (20) días, pese de encontrarse programado; por lo que su conducta vulneraría el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, que prevé como falta: j) "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", según los fundamentos expuestos en la presente.

**Artículo 2.- NOTIFICAR** la presente Resolución al mencionado servidor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, debiendo adjuntarse dicho 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 RGLSC.

**Artículo 3.- REMITIR** la presente Resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica del PAD Hospital San Juan de Lurigancho 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, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**Artículo 4.- DISPONER** que la presente resolución pone fin al procedimiento administrativo disciplinario 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 RGLSC.

**Artículo 5.- INSCRIBIR** la presente sanción en el Registro Nacional de Servidores Civiles, de conformidad con el procedimiento previsto en la normatividad vigente.

**Artículo 6.- ENCARGAR** a la Oficina de Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución en la página Web de la Institución.

#### **REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE;**

EDAT  
DISTRIBUCION  
 Unidad de Recursos Humanos  
 Secretaría Técnica  
 Organo Instructor  
 Archivo

 **MINISTERIO DE SALUD**  
Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro  
**HOSPITAL SAN JUAN DE LURIGANCHO**  
Abog. **EDER DIOGENES ALDABAL TELLO**  
CAL: 85357  
**JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS**