

Comunicaciones



Resolución Administrativa

El Agustino, 11 SEP 2024

VISTO: Con Informe Final del Órgano Instructor N° 15-2024-DE/HNHU de fecha 27 de agosto de 2024, emitido por el Órgano Instructor, a través del cual recomienda imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por veinte (20) días a la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, en su condición de Enfermera del Departamento de Enfermería del HNHU; Expediente N° 21-034776; 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	: MARIUSKA JANETH GORDILLO QUISPE
DNI	: 46925222
Puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta	: Enfermera
Régimen Laboral	: D.L. N° 1057 (CAS-COVID)
Méritos	: No registra
Deméritos	: No registra



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

Que, mediante Informe N° 122-2021-ACA-UP/HNHU de fecha 23 de septiembre de 2021, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó a la Jefa de la Unidad de Personal, la supuesta responsabilidad administrativa por parte de la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, en su condición de Enfermera del HNHU, por presuntamente haber presentado faltas y tardanzas injustificadas, conforme se evidencia en su Récord de Asistencia, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021;

Que, estando a lo expuesto en el párrafo precedente, la Secretaría Técnica del PAD, mediante el Informe de Precalificación N° 096-2022-UP-ST/HNHU de fecha 14 de septiembre de 2022, recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD) contra la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, por haber incurrido presuntamente en la falta administrativa establecida 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, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD, la Jefa del Departamento de Enfermería, en su calidad de Órgano Instructor, procedió a la expedición de la Carta N° 063-2022-DE/STPAD-HNHU de fecha 14 de septiembre de 2022¹, a través de la cual se instauró el PAD contra la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, por presuntamente haberse ausentado injustificadamente los días **07, 11, 17, 22, 27, 28 y 31 de agosto de 2021**; dicha conducta fue subsumida 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, mediante el Informe N° 57-2023-DE/HNHU de fecha 06 de septiembre de 2023, la Jefa del Departamento de Enfermería, elevó el expediente administrativo al Director General (superior jerárquico competente), para que de acuerdo a sus atribuciones declare la nulidad de oficio del acto contenido en la Carta N° 063-2022-DE/STPAD-HNHU de fecha 14 de septiembre de 2022, debiendo retrotraerse el PAD a la etapa de investigación preliminar a cargo de la Secretaría Técnica del PAD y emita un nuevo pronunciamiento, teniendo en cuenta los criterios desarrollados en el citado informe.

Que, por tal razón, mediante la Resolución Directoral N° 267-2023-DG/HNHU de fecha 07 de septiembre de 2023², el Director General dispuso **declarar la nulidad** del acto administrativo contenida en la Carta N° 063-2022-DE/STPAD-HNHU de fecha 14 de septiembre de 2022, por haberse incurrido en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, TUO de la Ley N° 27444), al haberse vulnerado el principio de legalidad y del debido procedimiento, el cual comprende implícitamente el derecho a la defensa, toda vez que, la imputación atribuida no guardaba congruencia y no se subsumía correctamente en la falta tipificada. Asimismo, se dispuso **se retrotraiga el procedimiento** al momento previo al inicio del PAD, esto es, a la etapa de investigación preliminar a cargo de la Secretaría Técnica del PAD, con la finalidad de que subsanen los vicios advertidos, teniéndose en cuenta los criterios señalados en dicha resolución;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 35-2023-UP-ST/HNHU de fecha 11 de septiembre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, volvió a precalificar los hechos investigados, recomendando el inicio del PAD contra la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, por haber incurrido presuntamente en la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD, la Jefa del Departamento de Enfermería, en su calidad de Órgano Instructor, procedió a la expedición de la Carta N° 15-

¹ Notificada a la servidora a través del Acta de Notificación de fecha 15 de septiembre de 2022.

² Notificada a la servidora a través de la Cédula de Notificación con fecha 08 de septiembre de 2023.





Resolución Administrativa

2023-DE/HNHU de fecha 12 de septiembre de 2023³, a través de la cual se instauró el PAD contra la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, por presuntamente haber incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **30 de enero; 08 de marzo; 02, 15 y 24 de abril; 08, 09 y 23 de julio; 07, 17, 18, 22 y 27 de agosto; y, 16 y 17 de septiembre de 2021**; asimismo, habría incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **10 y 27 de abril; 01 y 31 de julio; 11, 28 y 31 de agosto; y, 22 de septiembre del año 2021**; dicha conducta fue subsumida en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**; sin embargo, a pesar de que la servidora fue válidamente notificada, no cumplió con presentar sus **descargos**;

Que, la Jefa del Departamento de Enfermería, en su calidad de Órgano Instructor, emitió el informe Final del Órgano Instructor N° 15-2024-DE/HNHU de fecha 27 de agosto de 2024, mediante el cual recomendó la imposición de la sanción de **suspensión sin goce de remuneraciones por veinte (20) días** a la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**; por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, en virtud de lo anterior, este Órgano Sancionador, emitió la Carta N° 597-2024-UP-ST-27/HNHU de fecha 27 de agosto de 2024⁴, con la cual se comunicó a la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, el inicio de la fase sancionadora del PAD, otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles para solicitar informe oral; sin embargo, luego de una búsqueda en el Sistema de Tramite Documentario Web del HNHU, se ha verificado que, a la fecha de expedición de la presente resolución, la servidora no ha solicitado el desarrollo del informe oral;



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 **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, en su condición de Enfermera del Departamento de Enfermería del HNHU, al haber incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **30 de enero; 08 de marzo; 02, 15 y 24 de abril; 08, 09 y 23 de julio; 07, 17, 18, 22 y 27 de agosto; y, 16 y 17 de septiembre de 2021**; asimismo, habría incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **10 y 27 de abril; 01 y 31 de julio; 11, 28 y 31 de agosto; y, 22 de septiembre del año 2021**; dicha conducta fue subsumida en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley de Servicio Civil, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

³ Notificada a la servidora a través de la Cédula de Notificación de fecha 14 de septiembre de 2023.
⁴ Notificada a la servidora a través de la Cédula de Notificación de fecha 29 de agosto de 2024.



De las normas vulneradas.

Que, de acuerdo con los hechos descritos, la servidora Mariuska Janeth Gordillo Quispe, vulneró las siguientes normas:

- Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado mediante Resolución Directoral N° 425-2015-HNHU-DG de fecha 21 de septiembre de 2015.

"CAPÍTULO IV – DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.

Artículo 17°. - Tardanzas:

Las tardanzas e inasistencias que pudieran producirse son materia de descuento proporcional correspondiente en la forma que señala la ley.

Se califica como tardanza, el ingreso al centro de trabajo, entre los seis 06 y los 30 minutos posteriores a la hora inicial de entrada; pasado este tiempo se considera como inasistencia y/o falta. Para efectos de los descuentos por tardanzas, se considera la siguiente tabla:

De 08:00 hasta 08:05'	Tolerancia sin descuento.
De 08:06' hasta 08:10'	Tardanza, 10 minutos de descuento.
De 08:11' hasta 08:20'	Tardanza, 20 minutos de descuento.
De 08:21' hasta 08:30'	Tardanza, 30 minutos de descuento.
A partir de 08:31'	Inasistencias y/o falta.

(...)

CAPÍTULO VII – DE LOS DERECHOS, OBLIGACIONES, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES CIVILES.

Artículo 34°. - Son obligaciones de los servidores:

(...)

- b) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos (...).

Que, por consiguiente, se considera que la referida servidora, con su actuación incurrió en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) 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:

(...)

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

(...).

IV. DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA SERVIDORA.

Que, a través de la Cédula de Notificación de fecha 14 de septiembre de 2023, se comunicó a la servidora Mariuska Janeth Gordillo Quispe, el inicio del PAD, remitiéndole el Informe de Precalificación N° 35-2023-UP-ST/HNHU de fecha 11 de septiembre de 2023, la Carta N° 15-2023-DE/HNHU de fecha 12 de septiembre de 2023 y los actuados que forman parte del expediente administrativo, a efectos del conocimiento de su contenido y ejercer su derecho de defensa; sin embargo, a pesar de que la servidora fue válidamente notificada, no cumplió con presentar sus descargos;

Que, de igual forma, a través de la Cédula de Notificación de fecha 29 de agosto de 2024, se comunicó a la servidora Mariuska Janeth Gordillo Quispe, el inicio de la fase sancionadora del PAD, remitiéndole el Informe Final del Órgano Instructor N° 15-2024-DE/HNHU y la Carta N° 597-2024-UP-ST-27/HNHU, ambos de





Resolución Administrativa

fecha 27 de agosto de 2024, a efectos de que solicite -de considerarlo necesario- el desarrollo del informe oral; sin embargo, a pesar de que la servidora fue válidamente notificada, no ha presentado dicha solicitud, por lo que se procederá a emitir el pronunciamiento respectivo;

V. ANÁLISIS.

Que, en el presente caso, de acuerdo a la documentación que obra en el expediente, la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, habría incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **30 de enero; 08 de marzo; 02, 15 y 24 de abril; 08, 09 y 23 de julio; 07, 17, 18, 22 y 27 de agosto; y, 16 y 17 de septiembre de 2021**; asimismo, habría incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **10 y 27 de abril; 01 y 31 de julio; 11, 28 y 31 de agosto; y, 22 de septiembre del año 2021**; por lo que, dicha conducta fue subsumida en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

Que, sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la **jornada y horario de trabajo**, precisándose que, la primera **"puede entenderse como el tiempo -diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"**⁵, mientras que por otro lado **"el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo"**⁶;

Que, se debe precisar que, a pesar de la diferenciación conceptual del supuesto de hecho contenido en la falta administrativa bajo análisis, cuando se incumpla el horario de trabajo, se incurrirá también en el incumplimiento de la jornada de trabajo (y viceversa), pues ambos conceptos se encuentran vinculados entre sí;

Que, en cuanto al requisito *sine qua non* que establece la norma para que dicha inconducta sea pasible de reproche disciplinario, es decir, que el incumplimiento al horario y/o jornada de trabajo se haya tenido que dar de manera **injustificada**; en el presente caso se aprecia que dicha situación se ha producido, por cuanto la servidora no ha justificado en su debida oportunidad las razones del incumplimiento de sus labores programadas;

Que, de este modo, lo que la falta administrativa en cuestión sanciona, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su **obligación** de prestar servicios dentro de un horario determinado o **dentro de una jornada de trabajo previamente establecida**⁷. Por ello, el hecho imputable se focaliza en la ausencia del trabajador, quien, de manera injustificada, incumple con sus deberes de prestar servicio durante el horario y/o jornada de trabajo programadas por su empleador. Precizando que, esta obligatoriedad se encuentra establecida en el literal b) del artículo 34° del Reglamento Interno de Servidores

⁵ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, pág. 323.

⁶ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.

⁷ Resolución N° 001458-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de junio de 2019.



Civiles (RIS) de la entidad, el cual señala que, son obligaciones de los servidores **"Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos"**. Asimismo, el artículo 17° del referido instrumento interno de gestión, refiere que **"Se califica como tardanza, el ingreso al centro de trabajo, entre los seis 06 y los 30 minutos posteriores a la hora inicial de entrada..."**;

Que, en el presente caso, de acuerdo a los documentos citados en la presente resolución, así como el Récord de Asistencia de la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, correspondiente a los meses de enero, febrero, marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto y septiembre de 2021, se logra verificar que presenta inasistencias y tardanzas, durante dicho periodo de tiempo, conforme se procede a detallar:

MES	FECHA	HORARIO PROGRAMADO	MARCACIÓN DE INGRESO	MARCACIÓN DE SALIDA	OBSERVACIÓN
Enero	30/01/2021	19:00 - 07:00	19:06	09:05	Tardanza
Marzo	08/03/2021	19:00 - 07:00	19:25	07:55	Tardanza
Abril	02/04/2021	19:00 - 07:00	19:45	07:20	Tardanza
	10/04/2021	19:00 - 07:00	-	-	Inasistencia
	15/04/2021	19:00 - 07:00	19:16	07:28	Tardanza
	24/04/2021	07:00 - 19:00	07:50	19:42	Tardanza
	27/04/2021	07:00 - 13:00	-	-	Inasistencia
Julio	01/07/2021	07:00 - 19:00	-	-	Inasistencia
	08/07/2021	07:00 - 19:00	08:05	19:33	Tardanza
	09/07/2021	19:00 - 07:00	19:09	07:47	Tardanza
	23/07/2021	07:00 - 19:00	08:30	19:34	Tardanza
	31/07/2021	07:00 - 13:00	-	-	Inasistencia
Agosto	07/08/2021	07:00 - 19:00	08:01	19:30	Tardanza
	11/08/2021	19:00 - 07:00	-	-	Inasistencia
	17/08/2021	07:00 - 19:00	08:23	19:37	Tardanza
	18/08/2021	19:00 - 07:00	19:13	07:52	Tardanza
	22/08/2021	07:00 - 19:00	07:31	19:34	Tardanza
	27/08/2021	07:00 - 19:00	08:20	19:40	Tardanza
	28/08/2021	19:00 - 07:00	-	-	Inasistencia
	31/08/2021	13:00 - 19:00	-	-	Inasistencia
Septiembre	16/09/2021	07:00 - 19:00	08:07	19:33	Tardanza
	17/09/2021	19:00 - 07:00	19:18	07:47	Tardanza
	22/09/2021	19:00 - 07:00	-	-	Inasistencia



Que, al respecto, el fundamento jurídico 56 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022, **precedente de observancia obligatoria**, menciona que, la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada: i) **Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido**; ii) **Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido**; iii) **Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo**; y, iv) **Incumple su jornada laboral diaria o semanal**.

Que, este último supuesto se produce cuando el servidor incumple su jornada laboral diaria, es decir, **se ausenta injustificadamente durante un (1) día de trabajo**. En este supuesto también se puede incurrir en incumplimiento del horario de trabajo, **por cuanto el servidor no registra su hora de ingreso y tampoco su hora de salida de la entidad**, en otras palabras, se produce un incumplimiento total del horario y la jornada de trabajo diaria.

Que, del análisis expuesto, este Órgano Sancionador considera que, se encuentra probada la responsabilidad de la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, al cometer la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85° de la LSC, esto es: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**, por incumplir de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, **al haber llegado después de la hora de ingreso**, los días 30 de enero; 08 de marzo; 02, 15 y 24 de abril; 08, 09 y 23 de julio; 07, 17, 18, 22 y 27 de agosto; y, 16 y 17 de septiembre de 2021; asimismo, incumplió de manera





Resolución Administrativa

injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días 10 y 27 de abril; 01 y 31 de julio; 11, 28 y 31 de agosto; y, 22 de septiembre del año 2021;

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; b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que, es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta 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, 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 una grave afectación a los intereses generales del Estado, al haber perjudicado el servicio de Enfermería que le fue asignado a la servidora, pues durante el tiempo de ausencia a su puesto de trabajo, dejó de ejecutar las funciones que le fueron asignadas, labor que se enmarca a los objetivos de la Entidad, que es proteger, promover, prevenir y garantizar la atención integral de cada paciente, cuyo perjuicio es grave debido a que se encuentra de por medio la vida de las personas. (✓)
- 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 Enfermera del Departamento de Enfermería del HHU, 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 decidió incumplir su horario y jornada laboral sin justificación alguna, situación que evidencia una intencionalidad respecto a no cumplir con su deber de asistir a su turno programado, quebrantándose la buena fe que debe existir en cualquier relación laboral.
- 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: Se aprecia que la servidora ha incurrido en la falta de forma continua, al haber incumplido injustificadamente su horario y jornada laboral durante los meses de enero, marzo, abril, julio, agosto y septiembre de 2021; advirtiéndose una pluralidad de hechos consecutivos en el tiempo.

i) El beneficio ilícitamente obtenido: No se aprecia.

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 **VEINTE (20) 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 HHNU, por haberse constituido como Órgano Sancionador;





Resolución Administrativa

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 HHU 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 VEINTE (20) DÍAS** a la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe**, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 15-2023-DE/HNHU de fecha 12 de septiembre de 2023, referido a la falta administrativa de carácter disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, esto es: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**; 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 la servidora sancionada 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 a la servidora **Mariuska Janeth Gordillo Quispe** 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 "Hipólito Unanue"

Aníbal MENDOZA ROMERO ANTONIO ROMAN
C.A.L. 34170
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

ARMR/
Cód. 58-2021

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

