



## *Resolución Administrativa*

Puente Piedra, 03 de setiembre de 2024

**VISTO:**

El Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario No 22-A-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, y;

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecidos en dichas normas, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento. Cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Resolución de Presidencia de Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, y publicada en el Diario "Oficial el Peruano" el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas de régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

La citada directiva en el acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley Nro. 30057, señalando en el numeral 6.3, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se regirán por las normas y procedimientos sustantivos sobre régimen disciplinario, previstos en la Ley Nro 30057 y su Reglamento General.

Del actuado administrativo se colige que la comisión de la falta por parte del I servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE se produjo entre los meses de marzo y mayo del 2023, por lo que es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;



Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

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

Mediante Nota Informativa N° 522-05/2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 15 de Mayo de 2023, el Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, remite la Hoja de envío N° 0003020, conteniendo la Nota informativa N° 274-05/2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 10 de Mayo de 2023, sobre el Informe elaborado por la Coordinadora de la Sede Administrativa en cuanto a los hechos ocurridos el 05 de mayo de 2023, con el personal de limpieza de la Unidad de servicios generales y mantenimiento del HCLLH, identificado como el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE

Con Informe N° 033-05-2023-SA/USGM-HCLLH/MINSA de fecha 05 de mayo de 2023 (a fojas 03), la Coordinadora de la Sede Administrativa, presenta su informe al Jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, dando cuenta que se acercó al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE para comunicarle que por falta de personal él tendría que subir al cuarto piso a limpiar, aumentando sus funciones rutinarias, a lo que contesto que ya había cumplido con la limpieza del sótano y molesto dijo que se encontraba mal de salud y que no subirá al cuarto piso a limpiar.

Con Informe N° 15-03-2023-SA/USGM-HCLLH/MINSA de fecha 14 de marzo de 2023 (a fojas 02), la coordinadora de la Sede Administrativa informa al jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, sobre la situación de limpieza en el área del segundo piso.

A través de Memorándum N° 023-03/2023-SMFR-HCLLH/MINSA de fecha 10 de marzo de 2023 (a fojas 01), el jefe del Servicio de Medicina Física y Rehabilitación presenta al jefe del Departamento de Medicina del HCLLH, informa el desagrado e incomodidad al trabajar en un ambiente que no es aseado diariamente, ya que en su servicio atienden a personas en rehabilitación, discapacitados (niños, adultos mayores) y por ende se necesita un ambiente saludable para la atención. Asimismo, la Técnica de Terapia Física Licenciada Fátima Salvador Carbonel, informa el inadecuado manejo de la limpieza por parte del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Mediante Informe Escalafonario N° 444-11-2023-ETGE-UP-HCLLH/MINSA de fecha 28 de noviembre de 2023, (a fojas 220), que contiene la data personal del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, correspondiente a la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Con Informe de Precalificación N° 02-01-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 08 de enero de 2024, la Secretaria Técnica del PAD, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, con la posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por las presuntas faltas administrativas disciplinarias previstas en el literal b) y d) del artículo 85 de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Con Carta N° 01/01/2023-OI.PAD-HCLLH/SA de fecha 09 de enero de 2024, el Jefe de Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento, como Órgano Instructor del PAD, inicia el procedimiento administrativo disciplinario al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos



Lanfranco La Hoz, con la posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal b) La reiterada resistencia al cumplimiento de los órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores y la prevista en el literal d) La negligencia en el desempeño de las funciones del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Mediante escrito de fecha 22 de enero del 2024, el servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, presentó sus descargos sobre los presentes hechos.

Luego de haber valorado y analizado los medios probatorios aportados, el Órgano Instructor con fecha 27 de marzo de 2024 emitió el Informe del Órgano Instructor N° 01-03-2024-USGYM-HCLLH/MINSA, recomendando imponer la sanción de suspensión por seis meses calendarios sin goce de remuneración al servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, por la presunta falta administrativa descrita en el literal b) "*reiterada resistencia en el cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores*" y d) "*la negligencia en el desarrollo de sus funciones*" del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y entre otros recomienda se emita el acto resolutorio correspondiente, siendo debidamente notificado el 27 de marzo de 2024, conforme se advierte del acta de notificación obrante a folios 315.

Con fecha 23 de abril de 2024, el servidor mediante escrito con Hoja de Envío N° 2795, solicita informe oral, el mismo que se realizó el 23 de abril de 2024, conforme se puede advertir del acta de diligencia oral obrante a folios 315

#### **LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, MEDIOS PROBATORIOS Y LAS NORMAS VULNERADAS**

##### **Falta incurrida**

Respecto al primer hecho imputado, se tiene que el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, habría incumplido las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, haciendo caso omiso a las ordenes encomendadas rehusándose a recibir capacitaciones de acuerdo a sus funciones que se encuentran comprendidas en la R. M. N° 372-2011/MINSA, que aprueba la Guía Técnica de Procedimiento de Limpieza y Desinfección de ambientes en los Establecimientos de Salud..., siendo necesario tener capacitaciones para el uso diario de la limpieza, siendo que en todo momento, el servidor se ha rehusado a hacer capacitado, siendo que ante la exigencia alzaba la voz, hecho que se repitió en varias oportunidades, manifestando póngame cero. (fs. 32, fs, 62).

Que la conducta del servidor se encuentra enmarcada dentro de la falta disciplinaria contemplada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "*La reiterada resistencia en el cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores*" vale decir, se sanciona la desobediencia.

Respecto al segundo hecho imputado, se tiene que el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, ha cometido negligencia en el desempeño de sus funciones, específicamente en el manejo de limpieza de los ambientes de consultorios de Terapia Física, a fs 180, se encuentra el Informe N° 001-05/2023-LSC-SMFR-HCLLH, donde se da cuenta que el ambiente está sucio, tachos llenos de desperdicios acumulación de residuos comunes y biocontaminados, en reiteradas veces le solicitaron al servidor que realice limpieza de los pisos y la eliminación de los residuos comunes y



biocontaminados de los consultorios a lo que respondía que iba a regresar y no regresaba, asimismo, a fs 168, el Jefe del Servicio de Médica Física y Rehabilitación informa sobre el mal desempeño de sus funciones del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, menciona que hay fotos donde se evidencia cabellos pelusas, polvo y tierra por el uso diario de la atención no se ve la actividad, el trabajador no está realizando un trabajo adecuado porque los ambientes se encuentran sucios cuando se le dice que haga la limpieza, manifiesta que lo hará más tarde, pero al terminar su turno no hace. Pese estar en las condiciones de hacer lo que le solicitaban, no quería y no tenía la intención de cumplir con sus funciones de Trabajador de Servicio para la cual fue contratado en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Que la conducta del servidor se encuentra enmarcada dentro de la falta disciplinaria contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil *“la negligencia en el desempeño de las funciones, vale decir, se sanciona el actuar poco diligente del servidor.*

#### De la descripción de los hechos y medios probatorios

Carta N° 34-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 06), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al Jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, informar de manera detallada (...), respecto al comportamiento entre otros del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, en atención al requerimiento, el encargado de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, a través de la Carta N° 01-2023-USGM-HCLLH/MINSA de fecha 19 de mayo de 2023 (a fojas 40 al 31), remite la información requerida del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Carta N° 38-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 08), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la servidora Fátima Consuelo Salvador Carbonel, sobre la ocurrencia en el área de Terapia Física (segundo piso) en su turno del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, a la fecha la servidora no ha presentado su descargo sobre la ocurrencia en el segundo piso en el área administrativa en el local del casino en su turno del servidor antes mencionado.

Carta N° 37-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 09), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la servidora Lucia Salinas Calderón, sobre la ocurrencia en el área de Terapia Física (segundo piso) en su turno del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, en atención al requerimiento, la servidora Lucia Salinas Calderón, del Servicio de Terapia Física y Rehabilitación del HCLLH, deriva el Informe N° 001-05/2023-LSC-SMFR-HCLLH de fecha 22 de mayo de 2023 (a fojas 180 al 172), remite la información solicitada sobre el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Carta N° 39-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 10), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al servidor Jorge Fernando Ruiz Torres, sobre la ocurrencia en el área de Terapia Física (segundo piso) en su turno del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, en atención al requerimiento, el Jefe del Servicio de Medicina Fiscal y Rehabilitación del HCLLH, a través del Informe N° 002-05/2023-SMFR-HCLLH de fecha 22 de mayo de 2023 (a fojas 175 al 172), remite la información solicitada.



Memorándum N° 178-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 12), a través del cual esta Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al Jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH remitir copia del video y grabación del mes de diciembre de año 2022, y enero, febrero, marzo, abril y mayo de 2023, relacionado con el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, a la fecha el Jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, no ha presentado el requerimiento que se le solicito.

Carta N° 41-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 13), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la servidora Mercedes Marina Ricra Carhuachin, sobre la ocurrencia en el área de Terapia Física (segundo piso) en su turno del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, en atención al requerimiento, la Lic. Mercedes Marina Ricra Carhuachin, presenta la evaluación del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, a través de la Nota Informativa N° 001-05/2023-SA-UESA-HCLLH/MINSA de fecha 17 de mayo de 2023 (a fojas 24 al 18), remite la información solicitada.

Carta N° 42-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 16 de mayo de 2023 (a fojas 14), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al servidor Cristian Renzo Eslava Solano, presente su informe de sobre la ocurrencia con el personal de limpieza MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, cuando fue Jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH.

Que, a la fecha el servidor no ha presentado su descargo sobre el desempeño del personal de limpieza MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE,

Carta N° 40-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 17 de junio de 2023 (a fojas 15), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al Médico Mario Pareja Medina, presente su descargo sobre la ocurrencia en el área de Terapia Física (segundo piso) en su turno del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, que acciones se ha tomado en cuanto a la limpieza.

Que, en atención al requerimiento, el Jefe del Departamento de Medicina del HCLLH, remite el Memorándum N° 300-2023-JDM-HCLLH/MINSA de fecha 22 de mayo de 2023 (a fojas 171 al 168), a la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, sobre el inadecuado manejo de limpieza por parte del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Carta N° 43-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 17 de junio de 2023 (a fojas 15), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la Lic. Karime Paola Moran Valencia, presente su descargo sobre la negación del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, de ser evaluado de limpieza y desinfección de ambientes y el manejo de residuos sólidos mencione que acciones realizo una vez tomado conocimiento del caso.

Que, en atención al requerimiento, la Jefa de Epidemiología y Saneamiento del HCLLH, presenta su descargo mediante el Memorándum N° 222-05/-2023-UESA-HCLLH/MINSA de fecha 22 de mayo de 2023 (a fojas 167 al 73), remite la información solicita.

Carta N° 44-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 17 de junio de 2023 (a fojas 15), a través de esta la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita a la servidora Gladys Pretel Pimentel, se sirva presentar su informe fundamentado sobre la conducta y negación a las órdenes de sus superiores y faltamiento a sus compañeros de trabajo por parte del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.



Que, en atención al requerimiento, la Coordinadora de limpieza de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, presenta su descargo mediante escrito S/N de fecha 19 de mayo de 2023, (a fojas 72 al 56), remite la información sobre el comportamiento del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Memorándum N° 186-05/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 17 de mayo de 2023 (a fojas 12), a través del cual esta Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, solicita al Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, remitir documentos relacionados con el desempeño laboral del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE.

Que, en atención al requerimiento, el Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH, a través del Memorando N° 598-05/2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 01 de junio de 2023 (a fojas 184 al 181), remite la información solicitada.

En ese sentido, con forme a los hechos descritos, considerando la presunta responsabilidad del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, y tomando en cuenta que pertenece al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, corresponde aplicar las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

#### De la Norma Jurídica Vulnerada

Que el servidor el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, ha vulnerado la siguiente norma:

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

#### CAPÍTULO I: FALTAS

#### Artículo 85°. Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, puedes ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

b) *La reiterada resistencia en el cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.*

(..)

d) *La negligencia en el desempeño de las funciones.*

Que las conductas infractoras atribuidas se encuentran dentro de las faltas tipificadas en los numerales b) y d) del artículo 87 de la Ley en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; en esa línea la potestad sancionadora de la administración se encuentra establecida en la Ley N° 30057, y su Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por DS. N° 040-2014-PCM.



#### RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA

Que, esta Jefatura en condición de Órgano Sancionador a efectos de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria en el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, corresponde evaluar sus descargos presentados

#### De los descargos presentados

Al respecto el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, cumplió con presentar sus descargos en el plazo otorgado, solicitando se declare el archivo del procedimiento al declarar no a lugar al trámite, argumentando lo siguiente.

*“Respecto al primer hecho imputado: El servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de servicios, de la Unidad de Servicios Generales y mantenimiento del HCLLH,*

presuntamente habría incumplido las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, haciendo caso omiso a las ordenes encomendadas, reputando en todo momento, alzando la voz en muchas oportunidades, en consecuencia el suscrito habría infringido presuntamente la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil Artículo 85°: faltas de carácter disciplinario. (...)

**b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de su superiores relacionadas con sus labores.**

1.- Del análisis realizado al numeral III) Antecedentes y Documentos que dieron lugar al inicio del Procedimiento. Análisis de los Documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión; Carta N° 01/01/2024-OI.USGYM-HCLLH/MINSA, se evidencian algunas vulneraciones del debido proceso como son:

- (i) Se ha vulnerado el deber de motivación.
- (ii) Se ha vulnerado el principio de razonabilidad.
- (iii) se ha vulnerado los principios de tipicidad y legalidad.
- (iv) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.

**De la falta imputada:**

**b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de su superiores relacionadas con sus labores**

Al respecto, se debe señalar que la falta imputada al administrado, prevista en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, tiene plena vinculación con el deber de obediencia, y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos: **Primero**, es la acción concretamente, es decir, la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desempeño de sus funciones: **Segundo**, Procedimiento constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en ese caso deben ser el superior jerárquico del servidor.

Como es de verse, es básico subrayar que, para que se configure la falta disciplinaria de "reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes relacionadas con específicas en múltiples ocasiones. EN EL PRESENTE CASO MATERIA DE ANÁLISIS EVIDENCIA NINGÚN DOCUMENTO MATERIAL QUE DEMUESTRE QUE EL SUSCRITO HAYA SIDO INFORMADO DE MANERA EFECTIVA Y REITERADA ACERCA DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS SERVIDORES DE PARTE DEL SUPERIOR JERÁRQUICO, propuestos en los documentos con rango de ley, (ley 30057, ley 27815) y otras normas complementarias como es el Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS-HCLLH-2023).

Por otro lado, en los distintos documentos emitidos a), b), c) y d) que dieron lugar al inicio del PAD, en contra del suscrito, en el Expediente de autos, **NO DETALLA COMUNICACIÓN PREVIA CON MI PERSONA**, TAMPOCO OBRA NINGÚN DOCUMENTO DE PARTE DEL SUPERIOR, O SO SE ME INFORMÓ DE FORMA ADECUADA SOBRE ESTA OBLIGACIÓN, PARA REALIZAR MI DESCARGO Y ENMENDAR EL ERROR EN EL DESEMPEÑO DE MIS FUNCIONES.

EN CONSECUENCIA, EN VISTA DE LA AUSENCIA DE PRUEBAS SÓLIDAS QUE DEMUESTREN UNA CONDUCTA DE REITERADA RESISTENCIA POR PARTE DEL SUSCRITO, NO SE JUSTIFICA LA IMPUTACIÓN DE ESTA FALTA DISCIPLINARIA; POR LO TANTO, **ESTE ASPECTO NO DEBERÍA SER CONSIDERADO COMO UNA BASE VÁLIDA PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA.**

**Respecto al segundo hecho imputado:** el servidor MIGUELL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de Servicios, de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, presuntamente habría incumplido sus funciones en el manejo de limpieza de los ambientes de



consultorios de Terapia Física, lo cual habría causado malestar e incomodidad en los trabajadores ya que ellos atendieron a personas con discapacidad (niños y adultos mayor).

**e) La negligencia en el desempeño de las funciones**

1. Del análisis realizado al numeral III) Antecedentes y Documentos que dieron lugar al inicio del Procedimiento análisis de los Documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión, Carta N° 01/01/2024-OI.USGYM-HCLLH/MINSA, de igual forma, se evidencian ciertas vulneraciones en el debido proceso.
2. De la misma forma y en razón a ello, corresponde analizar los medios probatorios que obran en el expediente a efectos de determinar si efectivamente se configura la falta imputada al suscrito.
3. De la documentación obrante en el expediente de autos, se evidencia:

d) Memorándum N° 023-03/2023-SMFR-HCLLH/MINSA (09.03.2023), el jefe de Medicina Física y rehabilitación, informa al jefe de Departamento de Medicina, respecto de la situación de limpiezas en el área de terapia Física (segundo piso).

Como se puede apreciar Memorándum N° 023-03/2023-SMFR-HCLLH/MINSA (09.03.2023), **es un informe emitido por un jefe de servicio de área distinta**, el cual muestra la incomodidad por la limpieza del servicio, no es el jefe inmediato del suscrito, DOCUMENTO QUE NO SE NOTIFICO Y QUE, RECIEN SE HACE DE MI CONOCIMIENTO, EN EL PROCESO PAD, SEGUIDO EN MI CONTRA,

El Informe N° 15-03-2023-SA/USGYM-HCLLH/MINSA (13.05.2023), emitido por la coordinadora, quien corre traslado del informe, AL JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES, CARECE DEL PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO, INOBSERVANDO EL DERECHO DE NOTIFICAR AL SUSCRITO DE LOS HECHOS EN FORMA OPORTUNA, procedimiento irregular que causa indefensión al suscrito, **CONSECUENTEMENTE AL CARECER DEL ELEMENTO BÁSICO DE "LEGITIMA DEFENSA" EL JEFE INMEDIATO SUPERIOR VULNERA EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD, Y EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO, CAUSANDO INDEFENSIÓN AL SUSCRITO. EN CONSECUENCIA, LOS DOCUMENTOS ESGRIMIDOS POR EL SUPERIOR JERARQUICO DE ESE ENTONCES NO DEBERIAN SER ADMITIDOS, PARA UNA IMPOSICIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.**

Ahondando más en el asunto de la materia, todos los documentos emitidos tanto por la Coordinadora de Servicios Generales de la Sede Administrativa, como del jefe de Unidad de Servicios Generales de ese entonces, estarían direccionados para causarme daño moral y material, por lo tanto; no deberían ser tomados en consideración por el Órgano Instructor PAD, al momento de realizar una valoración de documentos en forma objetiva por las siguientes razones:

- a) Se deberá realizar un análisis los siguientes documentos:
- b) Todos fueron elaborados en los meses de marzo y mayo 2023 por los jefes inmediatos de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento, así como la Coordinadora de la Sede Administrativa del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, el cual han podido haberse tomados como represalia en contra del suscrito, a raíz de una queja formulada el 8 de marzo 2023 en contra de la Coordinadora de Servicios en la Sede Administrativa Srta. **GLADYS PRETEL PIMENTEL**, en la modalidad de Mobbing-Acoso laboral y oros en contra del suscrito. **ANEXO-1,A, documento emitido al jefe de la Unidad de Personal**
- c) Otra prueba fehaciente, que se debe valorar es el documento emitido al jefe de Oficina de Administración-HCLLH, de parte del suscrito, en la cual se demuestra el poco o casi ningún interés de parte del Jefe de Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento en resolver el conflicto laboral existente entre sus servidores, al interior de la entidad, muy por el contrario, en esta queja formulada, **MANIFIESTO LA DISCRIMINACIÓN LABORAL DE PARTE DEL SR. JACKSOM**



PITTA ZAGARRA, jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento –HCLLH, en mi contra. ANEXO 1-B

*d) Ambos documentos de queja formulada por el suscrito, hasta la fecha no se me ha informado, entendiéndose que, al no haber contestación de parte del Superior, dentro de los plazos establecido en el TUO de la Ley 27444, esta se convierte en una decisión favorable para el suscrito al momento del resultado final, EN ESE CONTEXTO, LOS DOCUMENTOS EMITIDOS Y RECIBIDOS TANTO EL SR. JACKSON PITTA ZEGARRA, JEFE DE UNIDAD DE SERVICIOS GENERALES Y MANTENIMIENTO Y LA COORDINADORA DE LA SEDE ADMINISTRATIVA, SRTA. GLADYS PRETEL PIMENTEL, HAN OPERADO EN FORMA DELIBERADA EN CONTRA DEL SUSCRITO, NEGÁNDOME EL DERECHO DE DEFENSA, PARA HACER MI DESCARGO, AL NO COMUNICARME EN FORMA OPORTUNA DE LAS QUEJAS FORMULADAS EN MI CONTRA.*

Al respecto cabe indicar que el servidor hace una interpretación incorrecta de la norma al aseverar que la falta cometida debe especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, situación que es aplicable cuando la falta se encuentra subsumida en la norma, lo cual no corresponde al caso en particular, pues las conductas infractoras atribuidas se encuentran dentro de faltas tipificadas en los numerales b) y d) del artículo 87 de la Ley en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; en esa línea es de aclarar que la potestad sancionadora de la administración se encuentra establecida con claridad en la Ley N° 30057, y su Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por DS. N° 040-2014-PCM, el cual establece en el literal b) **La reiterada resistencia en el cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores** y d) **la negligencia en el desarrollo de sus funciones**, recayendo en la conducta desplegada por el servidor que estrictamente no había cumplido con las funciones que TAXATIVAMENTE se encuentran descritas en la cláusula tercera de su Contrato Administrativo de Servicios N° 413-09-2022.

**Respecto a la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores”.**

La Resolución N° 000479-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 5 de marzo de 2021, indica lo siguiente: *Al respecto, esta Sala debe precisar que la mencionada conducta infractora tiene plena vinculación con el deber de obediencia y se presenta como una garantía para la ejecución y el cumplimiento del servicio público. Para su configuración es preciso la concurrencia de dos (2) elementos: uno de tipo objetivo, que se vincula con el accionar concreto del servidor y consistiría en la resistencia al cumplimiento de las órdenes que se vinculen con el desarrollo de sus funciones; y un elemento de tipo subjetivo, constituido por la persona que emitió la orden resistida, que en este caso deben ser los superiores del servidor.* y literal d) Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el “desempeño” del servidor público al efectuar las “funciones” que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndole responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe “negligencia” en su conducta laboral.

Además, no basta una única resistencia a la orden que emana el empleador - entendiéndose, los superiores del trabajador- para que se configure la falta imputada, sino que es exigible que tal inconducta sea reiterada; es decir, que el trabajador se niegue al cumplimiento de las órdenes en más de una ocasión. Naturalmente, de acuerdo con el número de órdenes resistidas o de la afectación producida al empleador, y en pleno análisis de los presupuestos descritos en el artículo 87º de la Ley N° 30057, es que se podrá identificar qué tipo de sanción corresponde.



En ese extremo no corresponde dar por validos los descargos presentados, siendo que se encuentran debidamente acreditados los hechos imputados en el presente procedimiento administrativo disciplinario, al haber incurrido en reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, incurriendo en la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

**Respecto a la Negligencia en el cumplimiento de sus funciones”.**

Si bien el término *diligencia* la Autoridad del Servicio Civil ha señalado en reiterado pronunciamiento que, es un concepto jurídico indeterminado, siendo que, para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

Siendo así, la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor y también aquellas funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, en su fundamento 6 y 7 ha señalado lo siguiente:

*“6. En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes tiene como respaldo legal el artículo 28º, incisos a) y d) del Decreto Legislativo N° 276, que establece que: “(...) son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y d) la negligencia en el desempeño de las funciones”*

*“7. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, con cláusulas de remisión que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e impresión de las mismas; consecuentemente, la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2º inciso 24, literal d) de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes”.*

La Ley Nº 28175 - Ley Marco del Empleo Público, señala en el literal d) del artículo 2º que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.

En ese sentido, el servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, habría incurrido en dos presuntas faltas administrativas disciplinarias descritas en el literal **b y d)** del artículo 85 de la Ley Nº 30057, de los medios probatorios obtenidos en la investigación realizada, tenemos la **primera**



falta que es el incumplimiento a las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, haciendo caso omiso a las ordenes encomendadas con respecto a sus funciones de trabajador de Servicios, asimismo, reputando en todo momento y no cumpliendo con lo ordenado, alzando la voz en muchas oportunidades y faltando el respeto, en cuanto al **segundo hecho** se le atribuye al servidor antes mencionado el incumplimiento de sus funciones en el manejo de limpieza en el ambiente de consultorio de Terapia Física, ya que de acuerdo a la falta de higiene (limpieza) habría causado molestar e incomodidad en los pacientes que iban por sus tratamientos de terapias entre ellos tenemos pacientes con discapacidad (niños y adulto mayor).

Sin embargo, el servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, Carta S/N- MIL-TSG-HCLLH/24 de fecha 27 de febrero de 2024, solicita rotación interna, cuyo pedido fue evaluado por la abogada de la Unidad de Personal del HCLLH, donde concluye que al tener el servidor iniciado un procesos administrativo disciplinario en su contra, corresponde al Órgano Instructor el PAD evaluar la adopción de medida cautelar solicitada; En ese extremo considerando que no se presentan circunstancias sobrevenida que manifieste expresamente el órgano instructor ha tomado en cuenta que no basta el pedido del servidor que deban concurrir los tres requisitos básicos como es a) la verosimilitud en el derecho, b) El peligro en la demora y c) la razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

Que, por lo expuesto, este Órgano Sancionador del procedimiento determinan responsabilidad administrativa disciplinaria en el servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, por presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria contemplada en el literal b) y d) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, quien, en su calidad de trabajador de Limpieza de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, respecto al primero literal b) no habría cumplido con su deber de responsabilidad, al desobedecer ordenes de ser capacitado por la Responsable Ambiental del Unidad de Epidemiología, en las pautas de supervisión de limpieza y desinfección-personal de limpieza del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, a fs. 111, 97, a fs. 23, 22,21,20,19 y 18, se encuentra las evaluaciones del servidor antes mencionado y el informe de la evaluación mediante el cual demuestra en todo momento la negatividad de ser evaluado, respecto al segundo literal d) sobre la negligencia en el desempeño de las funciones se puede colegir a fs. 168, las quejas presentadas contra el servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, es sobre la limpieza, no se le ubica en el horario de trabajo por ende no está realizando sus labores adecuadamente, los ambientes siempre están sucios, cuando se le dice que haga la limpieza, manifiesta que lo hará más tarde, pero el terminar el turno no lo hace, como se ha podido verificar con los medios probatorios, el servidor siempre está incumpliendo con su deber de trabajador de servicio de limpieza, porque no quiere ni desea ser capacitado en las pautas de limpieza y desinfección medio que le ayudaría a desenvolver en el área de limpieza para la cual se le ha contratado.



#### LA SANCION IMPUESTA

Que, el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, 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 Ley del Servicio Civil;

Que, en tanto se encuentra acreditada la falta cometida no concurren los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el título del artículo 103 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Sin embargo, es necesario analizar la razonabilidad de una adecuada proporción entre la sanción recomendada y la falta cometida, así como la graduación de la sanción, conforme se desarrolla en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC.

Que, el fundamento 86 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021- SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, señala que; *“si bien el criterio de reconocimiento de responsabilidad no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que —de acuerdo a las circunstancias de cada caso— podría atenuar la sanción a imponer; razón por la cual ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal a) del numeral 2 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444”*; mientras que, el fundamento 87 señala que *“el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable (...)”*; asimismo, el fundamento 89 menciona que para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante, lo que se tendrá en cuenta al momento de graduar la sanción a imponerse.

Que, el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, establece los criterios de graduación de la sanción a imponerse por las faltas graves que podría haber cometido un servidor público; en ese sentido, toda recomendación efectuada en el informe final del órgano instructor no se sustenta en el citado artículo, que es de exclusiva aplicación del Órgano Sancionador en el acto que ponga fin al procedimiento, cualsea la decisión que adopte;

Que, por lo antes expuesto, ha quedado acreditada las faltas administrativas disciplinarias en las que incurrió el servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, hecho ocurrido entre los meses de Marzo a mayo del 2023; por lo que, corresponde imponer la sanción respectivo.

Sobre la sanción a imponer al servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, el Órgano Instructor a través del Informe de Órgano Instructor N° 01-03-2023-OI-PAD-HCLLH/MINSA de fecha 27 de marzo de 2024, recomendó la sanción de suspensión de seis (06) meses calendarios sin goce de remuneraciones

Que, en ese contexto, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N° 01- 2021-SERVIR/TSC, según el siguiente detalle:

	CONDICIÓN	FUNDAMENTO
1	Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:	La conducta de la Servidor afecta el interés general de la entidad y de la Administración Pública, mediante la afectación al normal desarrollo de las actividades programadas en el servicio de mantenimiento general del HCLLH. (Si Aplica como agravante)



2	Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	En el presente caso no se advierte la concurrencia de este criterio.
3	El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:	En el presente caso, no se advierte la concurrencia de una parte de este criterio, por cuanto el servidor no tiene jerarquía de cargo.
4	Las circunstancias en que se comete la infracción:	Las faltas imputadas se cometieron en circunstancias del ejercicio de sus funciones de Limpieza y mantenimiento de los ambientes del servicio de Medicina física y Rehabilitación lo que genera un impacto negativo al público externo como es al momento de la atención a los pacientes del HCLLH. (Si Aplica como agravante)
5	La concurrencia de varias faltas:	Se le atribuye al servidor dos conductas infractoras como son el "No haber cumplido con su deber de responsabilidad" y "Negligencia en el cumplimiento de sus funciones" .(Si Aplica como agravante).
6	La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:	No se advierte este criterio
7	La reincidencia en la comisión de la falta:	No se advierte este criterio
8	La continuidad en la comisión de la falta	De los hechos expuestos y los medios probatorios adjuntos al Expediente 22-A-2023-ST-UP-HCLLH, se puede advertir que la conducta de servidor es continua, no existiendo predisposición de cambio .(Si Aplica como agravante).
9	El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	No se advierte este criterio
10	La naturaleza de la infracción	No se advierte este criterio
11	Antecedentes del servidor	El servidor Miguel Anibal IBANEZ LUQUE, registra desmerito por ausencia injustificada en su legajo, con la Resolución Administrativa Nro 288-10-2023-UP-HCLLH/MINSA .(Si Aplica como agravante).
12	Subsanación voluntaria	No se advierte este criterio
13	Intencionalidad en la conducta del infractor	Al incumplir deliberadamente con sus funciones a sabiendas que son parte de los acuerdos contractuales se demuestra su actuar doloso
14	Reconocimiento de responsabilidad	No se advierte este criterio

Que, de haberse colegido los Catorce (14) criterios del artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, podría corresponder (si fuera el caso) una presunta sanción del máximo establecido, vale decir los



doce (12) meses de suspensión. Sin embargo, según el expediente en análisis atendiendo que revisados los criterios para la aplicación de la falta, el servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE según lo señalado en el considerando precedente, aplica cuatro(04) agravantes, por lo que estando a ello y en aplicación al artículo 91 de la Ley N°30057, Ley del servicio Civil, donde señala que (...) La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor<sup>1</sup>. En relación con los antecedentes, revisado en los actuados, a folios doscientos veintidós (220), obra el informe escalafonario del servidor, donde se puede advertir que cuenta con un desmerito debidamente inscrito con la Resolución Administrativa Nro 288-10-2023-UP-HCLLH/MINSA, mediante la cual se le suspende por 20 días sin goce de remuneraciones por la falta tipificada como ausencia injustificada e incumplimiento del horario den trabajo, no teniendo otros registrados desméritos por hechos similares.

Que, habiendo ya desarrollado cada uno de los criterios de graduación que, se señalan en los artículos 87 y 91 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, resulta razonable y proporcional acoger en parte la propuesta del Órgano Instructor con Informe de Órgano Instructor N° 01-03-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA del 27 de marzo de 2024, en el extremo de la magnitud de sanción a imponer al haberse acreditado de manera fehaciente la falta incurrida por el servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE

Que, por todo lo antes expuesto, esta autoridad administrativa (Órgano Sancionador) dispone imponer la sanción de **SUSPENSION DE NOVENTA (90) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, por haber contravenido lo prescrito en el literal b) que señala: La reiterada resistencia en el cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores y lo prescrito en el literal d) que señala: *la negligencia en el desarrollo de sus funciones* del artículo 85° de la Ley N° 30057.

#### LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH), efectuar la notificación de la presente resolución al servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.

Asimismo, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de la notificación respectiva.

#### AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

En el caso de presentar recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Jefatura de la Unidad de Personal, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo.

<sup>1</sup> Resaltado y subrayado es nuestro.



Que, en el caso de recurso de apelación, este se presentara a la Jefatura de la Unidad de Personal, a fin de que sea elevado al órgano competente para que resuelva, agotándose la vía administrativa.

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE NOVENTA (90) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, por haber contravenido lo prescrito en el literal b) que señala: *La reiterada resistencia en el cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores* y literal d) que señala: *la negligencia en el desarrollo de sus funciones*, del artículo 85° de la Ley N° 30057, ello en su calidad de trabajador de la Unidad de servicios generales y mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, hechos ocurridos entre los meses de Marzo a Mayo del 2023, bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1057, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

**ARTICULO 2°.** - **DISPONER** a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados, a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

**ARTICULO 3°.** - **DISPONER** que en caso que no se interponga medio impugnatorio la Unidad de Personal, cumpla con registrar la presente resolución de sanción impuesta al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**

---

LIC. OLIVA PATRICIA GUERRA SALTARICH  
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH  
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

OPGS/VZRA

Transcrita para los fines a:

- ( ) Interesados 1
- ( ) Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo
- ( ) Secretaría Técnica