

Resolución Directoral

N°037-2024-GRA/GRS/HCM-D

VISTO. - (i) El Expediente N° 69-2023-GRA/GRS/HCM/ST; (ii) El Informe de Precalificación N° 08-2023-GRA/GRS/HCM/ST, emitido por el Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, de fecha 29 de diciembre del año 2023; (iii) La Disposición del Órgano Instructor N° 001-2024-GRA/GRS/HCM-RRH, firmado por el Responsable del Área de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor; (iv) El Documento presentado por el servidor Miguel Gilbert Herrera Cornejo con Registro 6576320 y Expediente 4111975, de fecha 25 de enero del 2024; (v) El Informe Final de Instrucción N° 01-2024-GRA/GRS/GR-HCM-D-RRHH, firmado por Responsable del Área de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor; (vi) El Acta de Diligencia del Informe Oral en PAD de fecha 06 de febrero del 2024; (vii) El Memorándum N°089-2024-GRA/GRS/HCM-D, firmado por el Director Ejecutivo del Hospital Central de Majes "Ing. Ángel Gabriel Chura Gallegos"; y

CONSIDERANDO. -

Que, el Artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. 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".

Que, mediante el Artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece "La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación".

Que, en el Anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC – Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – se establece lo siguiente "1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar".

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

1.1 Que, mediante el Informe de Precalificación N° 08-2023-GRA/GRS/HCM/ST, emitido por el TAP. Bryan Dennis Guzmán Lasteros, Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinarios, de fecha 29 de diciembre del año 2023, RECOMIENDA el INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO, quien se desempeña como Piloto de Ambulancia en el Servicio de Transportes del Área de Servicios Generales del Hospital Central de Majes, al haber incurrido en las faltas de





carácter disciplinario tipificadas en los siguientes cuerpos normativos: Artículo 2 de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado Público; Artículo 16 de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado Público; Artículo 59° Numeral 15) del Reglamento Interno de Trabajo del Hospital Central de Majes aprobado bajo la resolución Directoral N° 313-2022- GRA/GRS/GR-HCM-D; Artículo 85° de la Ley Servir N°30057, inciso: n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, d) La negligencia en el desempeño de las funciones, f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros y el inciso a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento; A razón de la gravedad del contexto y la grave afectación del bien jurídico protegido de "la vida" de la paciente con referencia con destino al Hospital Honorio Delgado de la ciudad de Arequipa, le correspondería como sanción principal la DESTITUCION y como sanción accesoria la INHABILITACION PARA EJERCER LA FUNCION PÚBLICA POR CINCO (05) AÑOS, por haber dejado en estado de abandono sus funciones como piloto de ambulancia teniendo como obligación el traslado de la paciente Maria Serafina Vildoso Risso calificada según informe del médico de guardia de turno con PRIORIDAD I, estando programado de turno.

1.2 Que, mediante Disposición de Órgano de Instrucción N° 001-2024-GRA/GRS/HCM-D-ADM-RRHH, de fecha 11 de enero del 2024, emitido por el Lic. Adm. Elisban Dhemo Apaza Tinta Responsable del Área de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, resuelve en su Artículo primero INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO SUSCEPTIBLE DE LA IMPOSICIÓN DE SANCION DE DESTITUCION Y LA INABILITACION PARA EL REINGRESO AL SERVICIO CIVIL POR CINCO (05) AÑOS, en contra del servidor MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO con DNI N° 46630904, quien se desempeña como Piloto de Ambulancia de la Unidad Ejecutora 409-1657 Hospital Central de Majes "Ing. Ángel Gabriel Chura Gallegos" del Pliego Presupuestal 443 del Gobierno Regional de Arequipa, toda vez que, ha incurrido en presuntas faltas de carácter disciplinario tipificada en el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", d) La negligencia en el desempeño de las funciones, f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros, a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento. Asimismo, infringe las presuntas faltas tipificadas en el Artículo 2 de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado Público, inciso d) Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio; Artículo 16 de la Ley N°28175, Ley Marco del Empleado Público, inciso h) Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos y el Artículo 7° de la ley del Código de Ética de la función Pública Numeral 5) donde señala: "debe proteger y conservar los bienes del estado, debiendo utilizar los que fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del estado.

1.3 Que, mediante el documento presentado por el servidor Miguel Gilbert Herrera Comejo con Registro 6576320 y Expediente 4111975, hace llegar su descargo a la disposición del Órgano Instructor N° 001-2024-GRA/GRS/HCM-RRH, conforme a lo señalado en el presente descargo y reconociendo que mi conducta no fue idónea, ni acorde a la situación apelo a la comprensión que pueda tener el Órgano Instructor de las circunstancias que ocurrieron los hechos;

1.4 Que, mediante el Informe Final de Instrucción N° 01-2024-GRA/GRS/GR-HCM-D-RRHH, emitido por el Responsable del Área de Recursos Humanos, Lic. Adm. Elisban Dhemo Apaza Tinta de fecha 01 de febrero del 2024, estando a la prueba actuada (se revisó las imágenes grabadas por las cámaras de seguridad, se revisó a detalle todo el expediente, asimismo en el descargo no pudo demostrar con pruebas suficientes el abandono de trabajo contradiciéndose con las actas levantas las cuales fueron suscritas por el mismo servidor investigado), el Servidor MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO cometido las faltas disciplinarias prevista en el Artículo 85, en los siguientes literales: incisos n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; d) La negligencia en el desempeño de las funciones; f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento. Por lo que RECOMIENDO la imposición de la sanción de DESTITUCION Y LA INHABILITACION PARA EL REINGRESO AL SERVICIO CIVIL POR CINCO (05) AÑOS, salvo diferente parecer.

1.5 Que, mediante El Acta de Diligencia del Informe Oral en PAD de fecha 06 de febrero del 2024, se hacen presentes el representante de la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativos Disciplinarios



(PAD) en calidad de apoyo; el Órgano Sancionador, el Director Ejecutivo; la Abg. Calderon Arismendi Yovanna Josefina Defensa Legal del servidor investigado; y el Servidor Miguel Gilbert Herrera Cornejo; para el respectivo informe oral, este se lleva a cabo de manera regular observando los principios de intermediación y debido procedimiento administrativo, consignándose las circunstancias relevantes, específicamente donde el servidor reconoce que cometió la falta ratificando lo que expuso en su descargo, asimismo solicita una sanción menos gravosa, y observar que la Ley N° 27815 solo se aplica en los supuestos no regulados por la Ley N° 30057, además señala el presunto estado de ebriedad que no ha sido materia de imputación pero que, sin embargo se utiliza como fundamento para agravar la falta cometida la cual reconoció.

1.6 Que, mediante el Memorandum N°089-2024-GRA/GRS/HCM-D, firmado por el Dr. Miguel Ángel Yucra Maque, Director Ejecutivo del Hospital Central de Majes "Ing. Angel Gabriel Chura Gallegos", visto el Expediente N° 69-2023-GRA/GRS/HCM/ST y demás anexos que conforman este, y el informe oral del presente proceso administrativo disciplinario; a fin de determinar si las recomendaciones expuestas por el Órgano Instructor se ajustan a derecho, y al haber tomado conocimiento del Documento Presentado por el Servidor Miguel Gilbert Herrera Cornejo con Registro N° 4154053 y Expediente N° 6620584; se autoriza la proyección de la Resolución Directoral de Sanción.

II. NORMAS VULNERADAS

2.1 El Artículo 85° Faltas de carácter disciplinario de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil que describe la falta administrativa de la siguiente forma: "**Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión total o con destitución, previo proceso administrativo:** (...) n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; d) La negligencia en el desempeño de las funciones; a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

III. LA SANCIÓN IMPUESTA

3.1 A criterio de este Órgano Sancionador, la sanción a imponer es la siguiente: el Artículo 85°, literal p), de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil que describe la falta administrativa de la siguiente forma: "**Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, puede ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:**" : n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; d) La negligencia en el desempeño de las funciones; y el inciso a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

- **n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**, se evidencia que existe una contravención al cumplimiento del Horario de trabajo, pues el servidor Miguel Gilbert Herrera Cornejo **se retira del Hospital sin justificación alguna** a horas 13:54:31 (hora/minuto/segundo) el día 23 de noviembre del 2023 (corroborado en el video denominado "**miguel-muro 13 56**" de la carpeta denominada "Incidencias 23 de noviembre" del CD en físico que obra en el expediente administrativo, grabado por las cámaras de seguridad del Hospital Central de Majes, pues en la videograbación se evidencia que a horas 13:54:31 horas del día 23 de noviembre del 2023 el servidor trepa el muro que se ubica detrás del servicio de Lavandería con dirección a la calle), pues el servidor estaba programado con MTN (mañana, tarde y noche, que consiste en 4 turnos de 6 horas cada uno, empezando la jornada a las 7:00 am del día 23 de noviembre del 2023 y culminando a horas 7:00 am del 24 de noviembre del 2023), de igual modo solo registra marcación de hora de ingreso (23/11/23 05:28 am) y no marcado de salida. Dicha acción del servidor investigado consta en acta denominada "constatación de asistencia en presunto estado de ebriedad y abandono de trabajo", en la cual constatan que el servidor Miguel Gilbert Herrera Cornejo no se encuentra en su puesto de trabajo y habiendo referencias designan al personal Efrain Nuñez del Prado para hacer funciones de piloto de ambulancia para garantizar la vida y salud de la paciente; posterior a ese hecho, ese mismo día (23 de noviembre del 2023) el servidor retorna al Hospital a horas 19:27 según consta en el cuaderno de ocurrencias del Servicio de Vigilancia donde el





servidor de vigilancia de turno hace constar que: "ingreso por la puerta principal Sr. Miguel Herrera Comejo se le comunica que se apersona a Dirección o Administración"; posterior a ello, también ese mismo día a horas 07:34 de la noche levantan un acta denominada "Acta de Constatación de ingreso al Trabajador" donde el servidor Miguel Gilbert Herrera Comejo manifiesta que "salió a almorzar y sacar dinero sin autorización de su jefe TAP. Yilmar Valdivia Quispe (Responsable de Servicios Generales) a horas 01:45 pm saliendo por la puerta (...)", de igual modo en la mencionada acta le hacen constar que "lo hemos llamado toda la tarde perifoneo, búsqueda de ambiente, haciendo constar que no ha comunicado su ausencia ante el pedido del Responsable de Servicios Generales (...), siendo consciente de la gravedad y el estado de abandono de su servicio no presenta justificación, recibos, descanso medico (...)", mencionada acta fue firmada a puño y letra en señal de conformidad por el servidor Miguel Gilbert Herrera Comejo, el responsable de Servicios Generales y la Jefa de la Unidad de Administración (los cuales obran en el expediente administrativo).

Atendiendo por lo dispuesto en el Informe Técnico N° 1717 -2019-SERVIR/GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil en su Numeral 2.4 señala: "Así, el «horario de trabajo» es definido como el «lapso dentro del cual debe cumplirse la realización de la prestación de servicios por parte del trabajador con indicación de las horas de principio a fin». Es decir, el horario de trabajo es el rango fijo de tiempo durante el cual el empleador establece de forma precisa en qué momento corresponde trabajar y a qué hora se puede descansar", y en el Numeral 2.5 donde señala: "Por su parte, la «jornada de trabajo» viene a ser el «tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral» En la administración pública la jornada de trabajo, generalmente, se fija de forma diaria o semanal, ello considerando que la Décima Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 10233 en consonancia con el Artículo 25 de la Constitución Política fijó un tope a la jornada de trabajo en el sector público, de tal modo las entidades deben observar que sus horarios de trabajo respeten el máximo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, límite que es aplicable a todos los regímenes laborales". En el presente caso existe desde las 13:54:31 (hora que salta el muro) hasta las 19:27 (hora de retorno por la puerta principal) del 23 de noviembre del 2023 un periodo de 5:32:29 (hora/minuto/segundo) horas de incumplimiento injustificado del Horario programado, pues no justifico su salida y no cumplió con trasladar a la paciente Maria Serafina Vildoza Risso al Hospital Honorio Delgado de la Ciudad de Arequipa.



Mencionada programación de Rol de trabajo MTN (mañana, tarde y noche) del servidor investigado esta en concordancia, tal como lo señala los artículos 8°, 9 y 10° de la Ley N° 28561 y su Reglamento que regulan lo concerniente a la jornada, descansos remunerados y sobretiempo de los técnicos y auxiliares asistenciales de salud, donde señala que la jornada laboral de 6 horas diarias, 36 horas semanales y 150 horas mensuales, se aplica al personal de la salud (profesionales de la salud, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud) que realizan labores de carácter asistencial en el sector salud

- **d) La negligencia en el desempeño de las funciones**, su accionar (trepar el muro del Hospital con dirección a la calle) provoco que el Responsable de Servicios Generales designe a otro servidor para el respectivo traslado de la paciente; el accionar del servidor Miguel Gilbert Herrera Comejo, expuso en peligro **la vida de la paciente y agravando su salud**; así pudiendo generar responsabilidad administrativa y penal de los profesionales de salud que estuvieron a cargo de la referencia.
- **a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento**; puesto que, el trabajador conoce de sus obligaciones y derechos, al estar contratado en la entidad por más de ocho (08) años, tiempo suficiente que le permite discernir de las acciones



que comete y deviene en procedimiento disciplinario.

3.2 Que, de esta manera la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto con el Artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO		
Condiciones para determinar la sanción	SI/NO	Detalle y gravedad de la falta
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos del Estado.	SI	Respecto al interés general se aprecia una afectación directa al interés jurídico protegido, que está vinculada a proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública (Prestación de salud – Atención inmediata con pacientes considerados con PRIORIDAD I según la normativa). Por otro lado existe afectación a la vida de la paciente quien estaba calificada con PRIORIDAD I, entendiéndose que según Resolución Ministerial Nro. 386-2006/MINSA donde aprueba la NTS N° 042-MINSA/DGSP-V01: "Norma Técnica de Salud de los Servicios de Emergencia", indica: pacientes considerados con PRIORIDAD I son pacientes con alteración súbita y crítica del estado de salud, en riesgo inminente de muerte y que requieren atención inmediata en la sala de reanimación – Shock Trauma ; en este caso no hubo una actuación proba del servidor investigado.
Ocultar la omisión de la falta o impedir su descubrimiento	NO	No se advierte la configuración de este elemento
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas de conocerlas y apreciarlas debidamente.	NO	No se advierte la configuración de este elemento
Las circunstancias en que se comete la infracción	SI	El servidor investigado cometió la falta administrativa (el servidor trepó el muro del Hospital Central de Majes, mientras en ese mismo momento personal de emergencia, vigilancia, referencias ultimaban detalles para el traslado de la paciente al Hospital Honorio Delgado de Arequipa), estas fueron grabadas





		en las videocámaras de propiedad del Hospital Central de Majes.
La concurrencia de varias infracciones	SI	El servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas, y todos ellos son imputados en el mismo procedimiento disciplinario.
La reincidencia en la comisión de la falta	NO	No se advierte la configuración de este elemento
La continuidad en la comisión de la falta	NO	No se advierte la configuración de este elemento
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	NO	No se advierte la configuración de este elemento

3.3 En razón de los argumentos expuestos y el análisis efectuado a la conducta infractora que motivo el inicio del PAD, el Órgano Instructor determinó que existe mérito para imputar responsabilidad administrativa disciplinaria en el presente caso, por lo que recomendó la imposición de la Sanción de Destitución e Inhabilitación para ejercer Función Pública por cinco (05) años al servidor investigado Miguel Gilbert Herrera Cornejo al haber vulnerado presuntamente el Artículo 85º incisos a),d),f) y n); sin embargo, **se toma en parte** la recomendación del Órgano Instructor, puesto que en el inciso f) tanto Secretaria Técnica como Órgano Instructor no acreditan si realmente el servidor investigado usó en beneficio propio la ambulancia propiedad de la Institución; asimismo desestimar la infracción del Numeral 5 del Artículo 7 de la Ley Nº 27815, Ley de Ética de la Función Pública, infracción recomendada por el Órgano Instructor, tomando en consideración las observaciones planteadas en el Documento con Registro Nº 6620584 y Expediente Nº 4154053 donde el servidor investigado solicita la atenuación de la sanción recomendada por el Órgano Instructor; y respecto al presunto estado de ebriedad, este argumento queda desestimado porque nunca hubo prueba alguna que avalara que el servidor estuvo en estado de ebriedad no pudiendo ser este fundamento para agravar la falta.

3.4 Por las razones señaladas en los numerales 2.1, 3.1 y 3.3 de la presente resolución; considerando que el servidor asume su responsabilidad la cual consta en el descargo presentado y ratificado en el acta de diligencia oral la cual fue consignado (firmado) dando autenticidad y mostrando su conformidad en el contenido, asimismo se evidencia que el servidor en su informe escalafonario no registra sanción alguna, y tomando en consideración la documentación que presentó después del informe oral donde adjunta resoluciones de felicitación y demás; asimismo, se revisó todos los actuados (informes, videograbación del hecho ocurrido el 23 de noviembre del 2023, requerimientos de información y demás que componen el expediente administrativo), y en el marco de las facultades que goza el Órgano Sancionador, se considera que la sanción disciplinaria a imponerse que guarda proporcionalidad a la falta es de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR OCHO (08) MESES** al haber incurrido en la faltas disciplinarias tipificadas en el Artículo 85º de la Ley Servir incisos a),d), y n).

V. EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD

a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.	NO
b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.	NO
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada	NO
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal	NO
e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.	NO
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación	NO



VI. ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

Subsanación voluntaria	NO
Reconocimiento de responsabilidad	SI

VII. GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Se gradúa la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley 30057. Estos criterios son los siguientes:

a) Antecedentes del servidor	NO
b) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	SI
c) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	NO
d) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta	NO
e) Las circunstancias en que se comete la infracción	SI
f) La concurrencia de varias faltas	NO
g) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	NO
h) La reincidencia en la comisión de la falta	NO
i) La continuidad en la comisión de la falta	NO
j) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	NO

Por lo que, de conformidad con lo dispuesto en la Ordenanza Regional N° 348-AREQUIPA, y en uso de sus funciones del Órgano de Dirección dispuesto en el Artículo 12° Literal e) Expedir Resoluciones Directorales en los asuntos de su competencia.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – SANCIONAR CON AMONESTACION SIN GOCE DE HABER POR OCHO (08) MESES al servidor **MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO**, quien se desempeña como Piloto de Ambulancia en el Hospital Central de Majes por la comisión de la falta disciplinaria prevista en la Ley N°30057, Artículo 85° en los siguientes literales: incisos n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; d) La negligencia en el desempeño de las funciones; y el inciso a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.

ARTICULO SEGUNDO. – ENCARGAR a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución al servidor **MIGUEL GILBERT HERRERA CORNEJO**.

ARTICULO TERCERO. - De conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la presente resolución puede ser impugnada por el interesado mediante el recurso de apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, ante el Área de Recursos Humanos y es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que el Área de Recursos Humanos, adjunte en el legajo del servidor sancionado, copia fechada de la presente Resolución y de su respectiva notificación.

ARTÍCULO QUINTO. - DISPONER que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Central de Majes conserve el expediente administrativo disciplinario N° 069-2023-GRA/GRS/HCM/ST, conforme a sus funciones establecidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057".

ARTÍCULO SEXTO. – DAR POR CONCLUIDA LA MEDIDA CAUTELAR impuesta mediante Disposición de Órgano de Instrucción N° 001-2024-GRA/GRS/HCM-D-ADM-RRHH de fecha 11 de enero del 2024, emitido por el Órgano Instructor, conforme al Artículo 109°, del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por





D.S N° 040-2014-PCM, donde señala que los efectos de las medidas cautelares cesaran en los siguientes casos:
a) Con la emisión de la resolución administrativa que pone fin al procedimiento disciplinario.

ARTÍCULO SÉPTIMO. - Encargar al Jefe de la Unidad de Estadística e Informática para que efectúe la publicación de la presente resolución en el Portal de Transparencia del Hospital.

Firmado en la Sede Administrativa de la Unidad Ejecutora Hospital Central de Majes, con fecha 08 de febrero del 2024.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL DE AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL CENTRAL DE MAJES

.....
Dr. Miguel Angel Yucra Maque
Director Ejecutivo
CMP 42054 RNE 40963