



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Villa El Salvador, 20 NOV. 2024

VISTO:

El Expediente N° 23-004013-001, el mismo que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 003-2024-OI-SE-DAEYCC-HEVES de fecha 29 de octubre de 2024, el Informe de Precalificación N° 85-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 30 de noviembre de 2023, y demás documentos adjuntos en el expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario que se le sigue a la servidora **SANDY MICHELLE ROJAS SALDAÑA**.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, se aprueba la Ley del Servicio Civil, norma que establece el nuevo régimen disciplinario de las entidades públicas; y que, la Novena Disposición Complementaria Final de la misma norma, referida a la vigencia de la ley, señala lo siguiente: *"A partir del día siguiente de la publicación de la presente ley, son de aplicación inmediata para los servicios civiles en lo regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 (...) las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación de desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias"*.



P. LEON P.

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento, de ser el caso. Así mismo el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que: *"La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a su instancia, debiendo contener, al menos: i) la referencia de la falta incurrida, la 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; ii) La sanción impuesta; iii) El plazo para impugnar; y, iv) La autoridad que resuelve el recurso de Apelación"*.

Que, el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, aprueba la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, el cual en su título preliminar postula los principios del derecho administrativo, estableciendo en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar el principio de legalidad, donde se ordena que: *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para lo que les fueron conferidas"*; asimismo, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar, en lo que respecta al Principio del Debido Procedimiento, prescribe que: *"(...) que comprende el derecho a exponer su argumento, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo"*.



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

Que, en esa línea, el inciso 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS enuncia el Principio de Tipicidad como principio de la Potestad Disciplinaria, el mismo que señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (...).

Que, la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña (en adelante la servidora), identificada con DNI N° 46705501, fue contratada como Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, bajo la modalidad del Decreto Legislativo N° 1057.

Que, de acuerdo al artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con lo dispuesto en el literal b) del artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, en el **en el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.**

Que, asimismo el literal a) del artículo 106° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, prescribe que: *"La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder"*.

Que, la competencia se define como la aptitud legal expresa de un órgano para actuar en razón del lugar, materia, grado, cuantía y el tiempo. Entonces, la competencia es el conjunto de atribuciones de los órganos y entes que componen el Estado, las mismas que son precisadas por el ordenamiento jurídico; siendo ello así, la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Hospital es competente como Órgano Sancionador para pronunciarse sobre la comisión de la falta de la servidora investigada respecto a la sanción de suspensión sin goce de haber, y este despacho, entonces se encarga de la oficialización de la sanción, en consideración al artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 93.1° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y teniendo en cuenta que el Informe de Precalificación N° 85-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES, emitido por el Secretario Técnico de Procedimientos Disciplinarios, que recomendó inicialmente, imponer en el presente caso la sanción de suspensión.

Que, mediante Nota Informativa N° 00053-2023/SE/DAEYCC(E) de fecha 14 de marzo de 2023, la Jefa del Servicio de Emergencia remitió al Jefe del Departamento de Atención de Emergencias y Cuidados Críticos el reporte de inasistencia del personal del Servicio de Emergencia.

Que, por medio de la Nota Informativa N° 00255-2023/DAEYCC/HEVES(E) de fecha 16 de marzo de 2023, el Jefe del Departamento de Atención de Emergencias y Cuidados Críticos de la institución remitió a la Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos con atención a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores, el reporte de asistencia del personal del Servicio de Emergencia.

Que, con fecha 21 de marzo de 2023, mediante la Nota Informativa N° 62-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD solicitó a la responsable de legajo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, el Informe Escalafonario de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña y otros.

Que, según la Nota Informativa N° 66-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES del 28 de marzo de 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD solicitó a la Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos el cuadro de programación de turnos de trabajo asistencial y la marcación de asistencia del mes de marzo del 2023 de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña y otros.





Que, con fecha 20 de abril del 2023 el encargado de control de asistencia emite la Nota Informativa N° 030-2023-CA-OGRH-HEVES y remitió a la Encargada del Área de Gestión del Empleo los horarios – Programación de turnos del trabajo asistencial y marcaciones – Cartilla de tiempo marzo 2023 de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña.

Que, mediante la Nota Informativa N° 37-2023-EGE-OGRH-HEVES del 20 de abril de 2023, la Responsable de Gestión del Empleo, remite al Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la información respecto a los horarios y marcaciones, siendo derivado por la jefatura de Gestión de Recursos Humanos hacia la Secretaría Técnica del PAD con fecha 20 de abril de 2023.

Que, mediante la Nota Informativa N° 179-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 31 de octubre de 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD solicitó el Informe Situacional de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña, el mismo que es atendido por la encargada de legajos con el Informe Situacional N° 435-2023-AL-OGRH/HEVES del 20 de noviembre de 2023.

Que, con Nota Informativa N° 192-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES del 20 de noviembre del 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD solicita al Área de Bienestar y Salud Ocupacional información de la presentación de Descanso Médico de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña y otros del día 12 de marzo de 2023.

Que, con la Nota Informativa N° 014-2023-SSO-OGRH-HEVES del 21 de noviembre de 2023, el médico de Salud Ocupacional informa que de la derivación de los descansos médicos presentados por la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña, no se encuentra descanso médico presentado por mesa de partes del día 12 de marzo de 2023. Adjunta Resumen de Descansos Médicos presentados por mesa de partes - Sandy Michelle Rojas Saldaña (Anexo 2).



Que, asimismo, mediante la Nota Informativa N° 135-2023-BS-OGRH-HEVES de fecha 29 de noviembre del 2023, la responsable de Bienestar de Personal de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos informa que, en el registro de descansos médicos del Área de Bienestar Social, no figura descanso médico del día 12 de marzo de 2023.

Que, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital, mediante Informe de Precalificación N° 85-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 30 de noviembre de 2023, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña, Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Hospital de Emergencias Villa El Salvador por presuntamente haber incurrido en la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

Que, mediante la Carta N° 001-2023-OI-SE-DAEYCC-HEVES de fecha 13 de diciembre de 2023, se pone en conocimiento a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña sobre el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo debidamente notificado el 20 de diciembre de 2023 de conformidad con el artículo 18° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, de acuerdo a lo normativa legal vigente establecido en el artículo 90° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a ésta Oficina de Gestión de Recursos Humanos **OFICALIZAR** la sanción a través de la emisión de acto resolutivo debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo de esta manera fin a esta primera instancia administrativa.

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento debido a que la actuación en fase instructiva y fase sancionadora, estuvo en



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N°02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, respectivamente.

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones llevadas a cabo en las Fases Instructiva y Sancionadora hasta el momento, se hicieron en debida forma, toda vez que, a través de ellos se garantizó el derecho de defensa de la servidora procesada; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario; motivo por el cual, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno.

Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de la falta disciplinaria a la servidora procesada, a efectos de remitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Que, es preciso tener en cuenta que el numeral 8) del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece que, en virtud del principio de causalidad, la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Asimismo, sobre este principio de causalidad, la doctrina¹ ha precisado que: *“La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la Ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional”*.

Que, asimismo se debe tomar en cuenta el principio de presunción de inocencia, el mismo que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional² del siguiente modo: *“(…) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite del principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”*.

Que, de lo expuesto se concluye que toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario. Es decir, ninguna persona puede ser

¹Morón Urbina, Juan Carlos. *“Comentarios a la Ley del procedimiento Administrativo General”*. Novena Edición publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg. 725-727. *“La presunción de licitud, inocencia, de corrección (...) Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento (...) iv. A la absolución en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad. (Si la evidencia actuada en el procedimiento administrativo Sancionador no llega a formar convicción de la licitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva – IN DUBIO PRO REO- En todos los casos de inexistencia de prueba necesaria para destruir la presunción de inocencia, incluyendo la duda razonable, obliga a la absolución del administrado)”*.

²Fundamento 2 de la sentencia recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que, la servidora no puede ser sancionada sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas.

Que, ante ello y de acuerdo a la revisión del expediente se advierte que la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña no presentó sus respectivos descargos, sin embargo; continuando con los procedimientos establecidos por ley y a efectos de determinar responsabilidad administrativa disciplinaria, corresponde verificar que exista una mínima corroboración periférica a partir de datos objetivos, esto es, que el relato pueda ser contrastado con otros elementos que si bien no acrediten de manera directa el hecho objeto de imputación, por lo menos permitan corroborar ciertos datos contenidos en la declaración materia de la presente investigación.

Que, con el Informe de Órgano Instructor N° 003-2024-OI-SE-DAEYCC-HEVES de fecha 29 de octubre de 2024, se da por culminada la fase instructiva y se recomienda imponer a la procesada Sandy Michelle Rojas Saldaña en su condición de Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Hospital de Emergencias Villa El Salvador; la sanción suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de un (01) día.

Que, a través de la Carta N° 38-2024-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 29 de octubre de 2024, se programó el informe oral de manera virtual para el día 07 de noviembre de 2024 a las 10:30, del cual no se contó con la asistencia de la servidora procesada Sandy Michelle Rojas Saldaña conforme el "Acta de Informe Oral en el Procedimiento Administrativo Disciplinario"³.

Que, de la investigación preliminar y la fase instructiva fluye los siguientes medios de prueba:

- Nota Informativa N° 00053-2023/SE/DAEYCC(E) de fecha 14 de marzo de 2023⁴, la Jefa del Servicio de Emergencia pone a conocimiento del Jefe del Departamento de Atención de Emergencias y Cuidados Críticos, que el día 12 de marzo de 2023 la M.C. Sandy Michelle Rojas Saldaña se encontraba programado en el turno de la tarde (6 horas), siendo de 14:00 a 20:00 horas en el Servicio de Emergencia (Medicina de Emergencia); sin embargo, **la misma no habría concurrido a laborar**, hecho que fue reportado por el Jefe de Guardia: Dr. Alarcón Urbina Max Félix a través del reporte de jefatura de Guardia⁵.

- Nota Informativa N° 030-2023-CA-OGRH-HEVES de fecha 20 de abril de 2023, el Responsable de Control y Asistencia de la entidad, remite los horarios – Programación de turnos del trabajo asistencial y marcaciones – Cartilla de tiempo del mes de marzo de 2023, correspondiente a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña, donde se aprecia que el día domingo 12 de marzo de 2023, la misma tenía programado turno tarde durante 06 horas, desde las 14:00 horas hasta las 20:00 horas; sin embargo en la cartilla de tiempo⁶, **se aprecia que el día 12 de marzo de 2023, no registra asistencia.**

- Nota Informativa N° 014-2023-SSO-OGRH-HEVES de fecha 21 de noviembre de 2023⁷, el Médico de Salud Ocupacional informa a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, que de la verificación de los descansos médicos presentados por la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña **no se encuentran descansos médicos presentados por mesa de partes del día 12 de marzo de 2023, adjunta Anexo 2.**

- Nota Informativa N° 135-2023-BS-OGRH-HEVES de fecha 30 de noviembre de 2023⁸, la Responsable de Bienestar Social informa a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios que, en el registro de descansos médicos del Área de Bienestar

³ Obrante a fs. 86

⁴ Obrante a fs. 03

⁵ Obrante a fs. 02

⁶ Obrante a fs. 10

⁷ Obrante a fs. 30

⁸ Obrante a fs. 34



Social, no figura descanso médico del día 12 de marzo de 2023 correspondiente a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña.

Que, ante los argumentos expuestos precedentemente, se aprecia que la servidora **Sandy Michelle Rojas Saldaña**, ha incumplido injustificadamente la jornada laboral mensual de ciento cincuenta (150) horas respecto al día 12 de marzo de 2023, por cuanto no asistió a laborar el turno tarde programado que consistía en seis (06) horas, en el horario de 14:00 a 20:00 horas, por lo cual dicha conducta se subsume en el artículo 85°.- Faltas de Carácter Disciplinario: son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo: "(...) **n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**", de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, sobre la falta disciplinaria imputada de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe N° 1717-2019-SERVIR/GPGSC ha precisado: "2.8 (...) *la falta prescrita en el literal n) del citado artículo 85, relacionada con el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, la cual sanciona la ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían.*" (énfasis agregado).

Que, asimismo, con relación a la jornada de trabajo ha señalado: "2.5 *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." (énfasis agregado).

Que, en esa misma línea el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 05 de diciembre de 2022 en el párrafo 49, establece: "En ese sentido, podemos señalar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria o semanal el servidor se encuentra a disposición de la entidad, a fin de cumplir con una prestación de servicios previamente establecida, dicha jornada no podrá ser superior a la jornada legal".

Que, ahora bien, habiendo quedado plenamente demostrado la existencia de la comisión de la falta administrativa disciplinaria por motivo de incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo, es decir por la falta de concurrencia por parte de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña a su centro de trabajo programado el día 12 de marzo de 2023 en el turno tarde de 6 horas, esto es de 14:00 a 20:00 horas; por lo que se concluye indefectiblemente que la procesada no estaba cumpliendo con sus obligaciones de prestar servicios dentro del horario y jornada de trabajo debidamente programado.

Que, por su parte, resulta importante considerar la normativa interna de la entidad como lo es lo consignado en el literal a) del artículo 14° del Reglamento Interno de Servidores Civiles – RIS del Hospital de Emergencias Villa El Salvador aprobado mediante Resolución Directoral N° 163-2021-DE-HEVES de fecha 21 de julio de 2021 (vigente al momento de la comisión de la falta administrativa), el cual señala que la jornada de trabajo para el personal asistencial, es de 6 a 12 horas diarias o su equivalente de 36 horas semanales o 150 horas mensuales; estando a ello el procesado tenía programado un turno de 6 horas programado en el horario de 14:00 a 20:00 horas del día 12 de marzo de 2023; no habiéndose modificado y/o reprogramado dicho horario de trabajo asignado.

Que, por lo antes descrito, existen elementos objetivos conforme a la documentación probatoria reunida en el presente expediente que demuestran que la servidora Sandy Michelle





PERÚ

Ministerio
de SaludHospital de Emergencias
Villa El Salvador

Rojas Saldaña en su condición de Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Servicio de Emergencia cometió la falta administrativa prescrita en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que establece como sancionable “*El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*”, ausentándose de su centro de trabajo el día 12 de marzo de 2023 sin tener justificación alguna, y que al no haber un sustento visible de excusa, aunado a que tampoco se recibieron descargos de la procesada, pese de haberse notificado válidamente las motivaciones del PAD iniciado en su contra, es que se tiene la plena convicción de la responsabilidad administrativa por los hechos que configuran el incumplimiento a la jornada de trabajo.

Que, en efecto, el Tribunal del Servicio Civil⁹ se ha pronunciado sobre la calificación de la conducta y la determinación de la sanción, estableciendo en su párrafo 65, la valoración de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, es decir, que luego de que se haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, corresponde determinar la sanción a imponer valorando para ello los elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor. Para tal efecto, en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 regula las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, correspondiendo a éste Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario del HEVES, determinar la sanción a imponer a la mencionada servidora.

Que, del análisis de la valoración de las pruebas, que constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de las autoridades en el PAD, respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación efectuada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen y en definitiva dilucidar la presunta existencia de responsabilidad disciplinaria, en ese extremo al contar con los medios de prueba descritos estos son suficientes para imputar la conducta infractora de la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña, quien con su conducta desplegada vulneró las disposiciones legales vigentes respecto a la inasistencia de los servidores públicos.

Que, estando a que la falta administrativa disciplinaria imputada se debe analizar la gravedad del daño que se pudiera haber ocasionado al interés público y/o jurídico protegido a mérito de determinar que la sanción debe ser equivalente a la finalidad que **persigue prevenir** la falta administrativa, y al principio de **culpabilidad** como requisito para que opere la sanción, culpabilidad en su acepción de categoría jurídica, que incluye los elementos de capacidad de imputación, conocimiento de antijuricidad y la exigibilidad de la conducta conforme a derecho, siendo este nivel donde se evalúan las causales de exclusión de culpabilidad, conocidos como eximentes de responsabilidad, comprendidos en el artículo 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Que, éste Órgano Sancionador realizó la revisión del Informe Situacional N° 435-2023-AL-OGRH/HEVES de fecha 20 de noviembre de 2023¹⁰, correspondiente a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña; en el cual se advierte que no registra deméritos por procedimientos administrativos disciplinarios respecto a faltas de carácter disciplinario.

Que, en ese contexto, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad¹¹, así, como los criterios

⁹ Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 05 de diciembre de 2022, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el día 29 de diciembre de 2022

¹⁰ Obrante a fs. 22

¹¹ Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido”



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N°30057¹²; por lo que este Órgano Sancionador para la aplicación de la sanción ha, ponderado los siguientes criterios:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

La conducta constitutiva de falta disciplinaria ha puesto en riesgo el adecuado funcionamiento de la Administración Pública respecto a la provisión de servicios de salud de los pacientes programados para el día 12 de marzo de 2023, fecha en la cual la servidora procesada incumplió injustificadamente la jornada laboral mensual de ciento cincuenta (150) horas, por no asistir a laborar el turno tarde programado que consistía en seis (06) horas, en el horario de 14:00 a 20:00 horas.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No se configura la intención de ocultar la comisión de la falta o de impedir su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

Que, de acuerdo al Informe Situacional N° 435-2023-AL-OGRH/HEVES de fecha 20 de noviembre de 2023, correspondiente a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña precisa que, al momento de la comisión de la falta la servidora ocupaba el cargo de Médico Especialista de Medicina de Emergencias y Desastres; en ese sentido, se advierte que conforme su nivel académico tenía pleno conocimiento que la ausencia injustificada podría ocasionar alteración en la continuidad regular de la atención de los pacientes debidamente programados para el día 12 de marzo de 2023.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

La conducta se realizó en circunstancias que la servidora, habría incumplido injustificadamente la jornada laboral mensual de ciento cincuenta horas (150) horas respecto al día 12 de marzo de 2023, por cuanto no asistió a laborar el turno tarde programado que consistía en seis (06) horas, en el horario de 14:00 a 20:00 horas, en el Servicio de Emergencia.

e) La concurrencia de varias faltas.

No se evidencia la concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

No se advierte la participación de otro servidor en la comisión de la falta.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

No se advierte que existe continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido.

No se evidencia que el procesado personalmente haya obtenido un beneficio ilícito.



¹² Artículo 87° de la Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil, establece: “Determinación de la sanción a las faltas. - La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto 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.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.
e) La concurrencia de varias faltas.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.
h) La continuidad en la comisión de la falta.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.
(...)”



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

Que, en ese sentido, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la infracción cometida, valorando los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible a la servidora, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se ha establecido que existen pruebas suficientes para determinar responsabilidad administrativa de la servidora procesada.

Que, el artículo 90° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil en concordancia con lo dispuesto en el literal b) del artículo 93° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que, en el caso de suspensión se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe inmediato. Es propuesta por el jefe inmediato y aprobada por el jefe de recursos humanos, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, de lo expuesto líneas arriba, y en atención a lo que dispone el literal e) del artículo 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, la sanción a aplicarse a la servidora **SANDY MICHELLE ROJAS SALDAÑA**, contratada bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, en su condición de Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, por la comisión de la falta grave, por lo que la sanción aplicable correspondería a la **SUSPENSIÓN DE UN (01) DÍA SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, en mérito a la fundamentación fáctica y jurídica expuesta.

Que, la servidora procesada podrá ejercer su derecho de interponer los medios impugnatorios, mediante recurso de reconsideración o apelación teniendo como plazo perentorio quince (15) días hábiles después de notificada la presente Resolución, según lo estipulado en el numeral 95.1 del artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, de conformidad a la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, y modificatorias; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, y demás normas pertinentes que resulten aplicables.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE UN (01) DÍA** a la servidora **SANDY MICHELLE ROJAS SALDAÑA**, Médico Especialista en Emergencias y Desastres del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, por haber vulnerado lo señalado en el literal n) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil; conforme lo expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO. - ENCARGAR, a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos y Disciplinarios la notificación del presente acto resolutivo al citado servidor, con las formalidades de ley.

ARTÍCULO TERCERO.- COMUNICAR a la servidora Sandy Michelle Rojas Saldaña la presente decisión, el mismo que tiene derecho a interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación contra el presente acto resolutivo, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción, quien se encargará de resolverlo, su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada para que sea resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

ARTÍCULO CUARTO. - DISPONER que, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos registre la sanción en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC.

ARTÍCULO QUINTO. - REMITIR para el archivo y custodia del expediente del presente procedimiento administrativo disciplinario, a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.

ARTÍCULO SEXTO. - DISPONER la publicación de la presente Resolución Administrativa en la Plataforma Digital Única del Estado, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la Información Pública.

Regístrese y Comuníquese

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIA VILLA EL SALVADOR

C.P.C PEDRO FRANKLIN LEON PAREJA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTION DE RECURSOS HUMANOS