



## Resolución Administrativa

El Agustino, 20 DIC 2024

**VISTO:** Con Informe Final del Órgano Instructor N° 52-2024-DE/HNHU de fecha 20 de diciembre de 2024, emitido por el Órgano Instructor, a través del cual recomienda imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por **siete (07) días**, a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, en su condición de Enfermera del Departamento de Enfermería del HNHU; Expediente N° 22-058491-003; y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; en ese sentido, la referida Ley y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), resulta de aplicación a los servidores civiles cuyo régimen laboral esté regulado a través de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728, N° 1057 o que se encuentren vinculados a la Entidad bajo otra modalidad contractual, con las limitaciones establecidas en la Novena Disposición Complementaria Final de la acotada ley;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la LSC, señala que: *"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, entra en vigencia, a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento"*. Es decir, las normas que regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraron en plena vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, por lo que los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauren a partir de dicha fecha deberán regirse por las reglas que establece la LSC y su Reglamento General;

Que, el primer párrafo del artículo 115° del Reglamento de la LSC, establece que: *"La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia"*;

### I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.

|   |   |                           |
|---|---|---------------------------|
| Nombre y Apellidos  | : | Beatriz Caldas Delgadillo |
| DNI   | : | 46205308                  |
| Puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta | : | Enfermera                 |
| Régimen Laboral   | : | D.L. N° 1057              |
| Méritos   | : | No registra               |
| Deméritos   | : | No registra               |

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

#### De los antecedentes que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, con Informe N° 009-2023-ACA-UP/HNHU con fecha de recepción el 16 de enero de 2023, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó a la Jefa de la Unidad de Personal del HNHU<sup>1</sup>, sobre las presuntas inasistencias por parte de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, conforme se detalla a continuación:

<sup>1</sup> Cabe precisar que el Informe N° 009-2023-ACA-UP/HNHU fue recepcionada por la Secretaría Técnica del PAD, con fecha 16 de enero de 2023.



| FECHA PROGRAMADA | HORARIO A LABORAR | N° DÍAS DE DESCUENTO | OBSERVACIONES                                      |
|------------------|-------------------|----------------------|--|
| 15/11/2022       | 07:00 a 19:00     | 2                    | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 29/11/2022       | 13:00 a 19:00     | 1                    | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 10/12/2022       | 19:00 a 07:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería                        |
| 16/12/2022       | 19:00 a 07:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería                        |
| 29/12/2022       | 13:00 a 19:00     | 1                    | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 01/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería indica falta           |
| 02/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                    | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 03/01/2023       | Libre             |                      | Según reporte de Enfermería indica falta           |
| 06/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 07/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 11/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                    | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 12/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                    | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 13/01/2023       | Libre             |                      | Marcó a las 06:31 a.m.                             |

Que, asimismo, precisó que, el Departamento de Enfermería del HNHU, refirió verbalmente que la servidora antes aludida, se encontraba con descanso médico desde el **01 al 12 de enero de 2023**. Además, adjunta los antecedentes del expediente administrativo;

Que, además, adjuntó los siguientes documentos:

- Nota Informativa N° 223-2022-DE/HNHU de fecha 30 de diciembre de 2022, a través de la cual, la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, informó al Director Adjunto del HNHU, sobre las presuntas inasistencias y tardanzas por parte de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, durante los meses de **noviembre a diciembre de 2022**.
- Nota Informativa N° 0011-ESP.CQ-C2-DE-2022-HNHU de fecha 29 de diciembre de 2022, a través de la cual, la Jefa del Servicio de Especialidades Quirúrgicas, informó a la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, sobre las presuntas inasistencias y tardanzas por parte de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, durante los meses de **noviembre a diciembre de 2022**.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 11 de enero de 2023 (observación: "**Descanso Médico**").
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 07 de enero de 2023 (observación: "**Descanso Médico**").
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 06 de enero de 2023 (observación: "**Descanso Médico**").
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 03 de enero de 2023.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 01 de enero de 2023.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 16 de diciembre de 2022.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha 10 de diciembre de 2022.
- Récord de Asistencia de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, correspondiente a los meses de **noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023**.

Que, con Memorando N° 541-2023-ACA-UP/HNHU con fecha de recepción el 07 de diciembre de 2023, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, los siguientes documentos:

- Récord de Asistencia de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, correspondiente al mes de **enero de 2023**.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha **28 de enero de 2023**.
- Hoja de Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería de fecha **27 de enero de 2023**.
- Solicitud de Descanso Médico de fecha 13 de enero de 2023, a través del cual, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, solicitó descanso médico, vía regularización, por el periodo del **01 al 12 de enero de 2023**. Adjuntando el Certificado Médico N° 0483063 y la Solicitud de Licencia de Incapacidad Temporal para el Trabajo.





## Resolución Administrativa

Que, con Memorando N° 69-2023-UP-ST/HNHU de fecha 07 de diciembre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó a la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, el "Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería" correspondiente a los días **15 y 29 de noviembre de 2022; 29 de diciembre de 2022; y, 27 y 28 de enero de 2023**, en relación a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**;

Que, con Memorando N° 2132-2023-DE/HNHU de fecha 15 de diciembre de 2023, la Jefa del Departamento de Enfermería, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, el "Reporte de Inasistencias del Personal de Enfermería", correspondiente a los días **29 de noviembre y 29 de diciembre de 2022**;

### De los documentos que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 84-2023-UP-ST/HNHU de fecha 19 de diciembre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, por presuntamente haber incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **10 de noviembre, 06 y 30 de diciembre de 2022**; así como haber incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **15 y 29 de noviembre de 2022; 10, 16 y 29 de diciembre de 2022; y, 27 y 28 de enero de 2023**; por lo que, dicha conducta fue tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

Que, mediante Carta N° 50-2023-DE/HNHU de fecha 22 de diciembre de 2023<sup>2</sup>, se instauró el PAD contra la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, precisándole entre otros, los cargos que se le atribuyen, la tipificación de la falta, la autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga, sus derechos y obligaciones, la posible sanción y demás consideraciones conforme a ley, otorgándole un plazo de cinco (05) días hábiles para el ejercicio de su derecho de defensa a través de la presentación de su descargo, de conformidad con el artículo 111° del Reglamento General de la LSC;

Que, con Escrito S/N de fecha 28 de diciembre de 2023, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, autorizó a la señora Sylvia Raquel Obando Chávez, para que, en su representación, pueda recoger oficios, hacer lectura de expedientes, recibir notificaciones, retirar consignaciones, ente otros;

Que, con Acta de Lectura de Expediente de fecha 28 de diciembre de 2023, se dejó constancia de la lectura del presente expediente administrativo realizada por la apoderada Sylvia Raquel Obando Chávez;

Que, con Memorando N° 2226-2023-DE/HNHU de fecha 29 de diciembre de 2023, la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, el Escrito S/N de fecha 28 de diciembre de 2023, a través del cual, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, solicitó prórroga de plazo para presentar sus descargos;

<sup>2</sup> Notificado a la servidora a través de la Cédula de Notificación de fecha 22 de diciembre de 2023.



Que, con Memorando N° 130-2024-DE/HNHU de fecha 12 de enero de 2024, la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, el Escrito S/N de fecha 10 de enero de 2024, a través del cual, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, presentó sus descargos;

Que, con Memorando N° 217-2024-DE/HNHU de fecha 02 de febrero de 2024, la Jefa del Departamento de Enfermería del HNHU, remitió a la Secretaría Técnica del PAD, el Escrito S/N de fecha 25 de enero de 2024, a través del cual, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, solicita la nulidad de la notificación de la Carta N° 50-2023-DE/HNHU;

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

#### De la falta incurrida y descripción de los hechos.

Que, se le imputa responsabilidad administrativa disciplinaria a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, en su condición de Enfermera del Departamento de Enfermería del HNHU, al haber incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **10 de noviembre, 06 y 30 de diciembre de 2022**; así como haber incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **15 y 29 de noviembre de 2022; 10, 16 y 29 de diciembre de 2022; y, 27 y 28 de enero de 2023**; por lo que, dichos hechos fueron subsumidos en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

#### De las normas vulneradas.

Que, de acuerdo con los hechos descritos, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, vulneró las siguientes normas:

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

#### **"CAPÍTULO IV – DE LA ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD.**

##### **Artículo 17°.** - Tardanzas:

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

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

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

(...)

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

##### **Artículo 34°.** - Son obligaciones de los servidores:

(...)

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





## Resolución Administrativa

Que, por consiguiente, se considera que la referida servidora, con su actuación incurrió en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, que prescribe lo siguiente:

➤ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

**"Artículo 85° . - Faltas de Carácter Disciplinario.**

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

(...)

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

(...)"

De los descargos presentados por la servidora civil.

Que, a través de la Cédula de Notificación de fecha 22 de diciembre de 2023, se comunicó a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, el inicio del PAD, procediendo a notificar debidamente el Informe de Precalificación N° 84-2023-UP-ST/HNHU de fecha 19 de diciembre de 2023, la Carta N° 50-2023-DE/HNHU de fecha 22 de diciembre de 2023 y los actuados que forman parte del expediente administrativo, a efectos del conocimiento de su contenido y su derecho a efectuar sus descargos, de acuerdo a lo establecido en el artículo 111° del Reglamento General;

Que, mediante Escrito S/N de fecha 10 de enero de 2024, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, previa solicitud de prórroga de plazo, presentó sus descargos, en los siguientes términos:

Argumento la servidora.

"(...)

1. Que recibo la **CEDULA DE NOTIFICACIÓN** el viernes 22 de diciembre 2023 con 44 folios faltando la copia de la parte posterior de las hojas que tenían doble cara como por ejemplo la del **Informe N° 009-2023-ACA-UP/HNHU** (a folios 14) que solo se fotocopia la cara delantera, **VULNERANDO CON ELLO EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD; DEBIDO PROCEDIMIENTO Y MI DERECHO A LA DEFENSA.**

(...)"

Pronunciamiento.

Al respecto, con Cédula de Notificación de fecha 22 de diciembre de 2023, **repcionado por la propia servidora Beatriz Caldas Delgadillo**, se notificó el Informe de Precalificación N° 84-2023-UP-ST/HNHU, la Carta N° 50-2023-DE/HNHU de fecha 22 de diciembre de 2023 y los actuados que forman parte del expediente administrativo. Siendo que, de la revisión de la aludida cédula de notificación que obra en el expediente, no se advierte alguna observación por parte de la referida servidora respecto a lo que alega; por lo tanto, el acto de notificación se realizó correctamente, debiendo desestimar lo argüido por la investigada.

Ahora bien, en el supuesto negado de que se haya diligenciado el acto de notificación de manera defectuosa, corresponde recordar que el numeral 16.1 del artículo 16° del T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante, T.U.O. de la LPAG), señala lo siguiente: **"El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente"**



capítulo". Asimismo, se establece que la notificación personal tiene el primer orden de prelación dentro de las distintas modalidades de notificación recogidas en el artículo 20° de dicha norma.

Asimismo, en relación al saneamiento de las notificaciones defectuosas, el artículo 27° del T.U.O. de la LPAG, establece que: "27.1. La notificación defectuosa por omisión de alguno de sus requisitos de contenido, surtirá efectos legales a partir de la fecha en que el interesado manifiesta expresamente haberla recibido, si no hay prueba en contrario. 27.2 También se tendrá por bien notificado al administrado a partir de la realización de actuaciones procedimentales del interesado que permitan suponer razonablemente que tuvo conocimiento oportuno del contenido o alcance de la resolución, o interponga cualquier recurso que proceda. No se considera tal, la solicitud de notificación realizada por el administrado, a fin que le sea comunicada alguna decisión de la autoridad". (énfasis agregado);

Que, respecto al numeral 27.2 antes mencionado, MORÓN URBINA, refiere que: "En este sentido, consideramos que si frente a una falta de notificación o una notificación mal realizada, el administrado realiza actos procesales específicos (recursos, reclamos, apersonamientos) de cuyo contenido se aprecie el conocimiento del acto a notificarse, se sanea cualquier vicio de la notificación defectuosa, a partir de la fecha que se desprenda que tuvo conocimiento del mismo"<sup>3</sup>;

Que, por su parte, el Tribunal Constitucional en la Sentencia contenida en el Expediente N° 1682-2006-PA/TC de fecha 9 de abril de 2007, señaló que "(...) La notificación defectuosa en sí misma no constituye una vulneración de derecho constitucional alguno, sino sólo en la medida que suponga una vulneración del derecho de defensa de la demandante, por lo que corresponderá analizar si en el presente caso las resoluciones cuestionadas fueron emitidas vulnerando el derecho de defensa de la demandante"<sup>4</sup>;

Que, en tal sentido, aun cuando se verifiquen defectos en la notificación personal de actos administrativos, es posible convalidar dicha actuación procedimental en determinados supuestos, siempre y cuando el saneamiento de esta clase de notificaciones no vulnere el derecho de defensa del administrado.<sup>5</sup>;

Que, en el presente caso, la servidora alega que: "Que recibo la **CEDULA DE NOTIFICACIÓN** el viernes 22 de diciembre 2023 con 44 folios faltando la copia de la parte posterior de las hojas que tenían doble cara como por ejemplo la del Informe N° 009-2023-ACA- UP/HNHU (a folios 14) que solo se fotocopia la cara delantera";

Que, por otro lado, en los actuados obra el Acta de Lectura de Expediente de fecha 28 de diciembre de 2023, a través de la cual, la apoderada de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, realizó lectura del presente expediente administrativo; por lo cual, se evidencia que, mediante dicho acto procedimental, la referida servidora tuvo pleno conocimiento de su contenido, saneándose -con el referido acto- los defectos en su notificación, en las que se hubieran incurrido;

Que, de acuerdo a lo anterior, se considera que, con fecha 28 de diciembre de 2023, la servidora tomó conocimiento del contenido del expediente administrativo en su integridad, produciéndose el saneamiento de la supuesta notificación defectuosa, conforme el numeral 27.1 del artículo 27° del T.U.O. de la LPAG; con lo cual, se descarta algún tipo de indefensión en contra de la administrada.

#### Argumento la servidora.

"(...)

2. Que la **CARTA N° 50-2023-DE/HNHU** donde se me comunica la apertura de PAD señala en su numeral 3.1 Que con **Nota informativa N° 0011-ESP-CQ-C2-DE-2022-HNHU de fecha 29 de diciembre del 2022**, emitida por la Jefa del Servicio de Especialidades Quirúrgicas informa sobre mis faltas durante los meses de noviembre y diciembre del 2022 **SEÑALANDO FALSAMENTE QUE ADJUNTA** hojas de reporte de inasistencia del 11 de enero 2023, del 07 de enero 2023, del 06 de enero 2023, 03 de enero 2023 y 01 de enero 2023.

**REITERO QUE FALTANDO A LA VERDAD** se está señalando en la **CARTA N° 50-2023-DE/HNHU** que la **Nota Informativa N° 0011-ESP-CQ-C2-DE-2022-HNHU** de fecha 29 de diciembre del 2022 (a folio 11 del expediente) adjunta reportes de inasistencia de enero 2023, por cuanto **ES IMPOSIBLE** porque habiendo sido emitido el informe con fecha 28 de enero 2022 el cual fue recepcionado en el Departamento de

<sup>3</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima: Gaceta Jurídica, 2011, Novena Edición, p. 211.  
<sup>4</sup> Fundamento 1 de la sentencia emitida en el expediente N° 01682-2006-PA/TC.  
<sup>5</sup> Resolución N° 001979-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 28 de agosto de 2019.





## Resolución Administrativa

Enfermería el 30 de diciembre 2022 pudiera adjuntar hojas de reporte de inasistencia de enero 2023, **VULNERANDO CON ELLO EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD; DEBIDO PROCEDIMIENTO Y MI DERECHO A LA DEFENSA.**

3. E incluso en la CARTA N° 50-2023-DE/HNHU donde se me comunica la apertura de PAD señala en su numeral **3.1** la Nota informativa N° 0011-ESP-CQ-C2-DE-2022-HNHU de fecha 29 de diciembre del 2022 (a folio 11 del expediente) emitida por la Jefa del Servicio de Especialidades Quirúrgicas y en su numeral **3.2** Nota Informativa N° 223-2022-DE/HNHU de fecha 30 de diciembre del 2022 (a folio 12 del expediente) emitida por la Jefa de Departamento de Enfermería encargada, permite ver que ambos documentos señalan que es respecto a mis inasistencias injustificadas de los meses de noviembre y diciembre 2022. PERO VULNERANDO EL PRINCIPIO DE LA DEBIDA MOTIVACIÓN, EL PRINCIPIO DE TIPICIDAD, EL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y MI DERECHO A LA DEFENSA, maliciosamente se me comunica en el inciso II de la CARTA N° 50-2023-DE/HNHU que los hechos incurridos por mi persona corresponden a los meses de noviembre, diciembre 2022, adicionando el mes de enero 2023.  
(...)"

### Pronunciamiento.

Al respecto, resulta inoficioso emitir un pronunciamiento sobre este argumento, ya que, los días 01, 03, 06, 07 y 11 de enero de 2023, no forman parte de la imputación de cargos.

### Argumento la servidora.

- (...)  
9. A folios 22 del expediente se encuentra mi Certificado Médico emitido el 01/01/2023, la Licencia por Incapacidad Temporal firmada por la Médico Jefe de Salud Ocupacional y finalmente se encuentra a folios 30 se puede verificar que mis inasistencias del 01 al 12 de enero fueron justificadas debidamente ante la Unidad de Control de Asistencia del H.N.H.U.  
(...)"

### Pronunciamiento.

Al respecto, resulta inoficioso emitir un pronunciamiento sobre este argumento, ya que, los días del 01 al 12 de enero de 2023, no forman parte de la imputación de cargos.

### Argumento la servidora.

- (...)  
15. Que siendo el PRINCIPIO DE TIPICIDAD es una de las garantías más importantes que el derecho administrativo sancionador, garantía que esta contenida específicamente en la Constitución Política del Perú y en los Principio de la Ley del Procedimiento Administrativo General que regula específicamente la parte sancionadora de esta norma, es vital su cumplimiento.

Por lo tanto "Nadie puede ser sancionado por una infracción que no este previamente prevista en la Ley" y esta es sumamente importante porque es una garantía de seguridad jurídica, solo la ley va determinar que conductas, acciones u omisiones pueden ser castigadas con una sanción administrativa.

De lo cual se concluye como lo señala el inciso j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, que es una falta de carácter disciplinario: "La ausencia injustificada por más de tres días calendario v



*más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario.” Y no como se señala en forma genérica “El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo”.  
(...)”*

### Pronunciamento.

Al respecto, debe recordarse que una de las garantías del debido procedimiento es el denominado principio de tipicidad, el que a su vez es una manifestación del principio de legalidad. Este exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>6</sup>.

Sobre este principio, MORÓN URBINA<sup>7</sup> afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra».* Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.*

En esa línea, mediante la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”.*

De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

Por su parte, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022, **precedente de observancia obligatoria**, menciona que, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria, debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo, **podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la LSC.**

De acuerdo al marco normativo antes expuesto, en el presente caso, los hechos fácticos fueron subsumidos en la falta administrativa tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala lo siguiente: **“El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo”**, ya que, los días de ausencias injustificadas, no se enmarcaban en ninguno de los supuestos establecidos en el literal j) del artículo 85° de la LSC.

Por tales fundamentos, corresponde desestimar los argumentos esbozados por la servidora, más aún que no desvirtúa la imputación atribuida.

<sup>6</sup> Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013AA/TC.

<sup>7</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos. Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.



## Resolución Administrativa

### Argumento la servidora.

"(...)

16. La aplicación del principio de la legalidad formal, la tipicidad o legalidad material es sumamente importante porque permite tener claro para cualquier administrado que cosas están permitidas y que cosas está prohibido, es por ello que habiendo señalado la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores en su Informe de Precalificación N° 84-2023-UP-ST/HNHU en su numeral 4.3 que las tardanzas son materia de descuento y no de apertura de PAD resulta absurdo que en el numeral 5.21 se me impute el haber llegado tarde.

(...)"

### Pronunciamiento.

La servidora refiere que: "...habiendo señalado la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores en su Informe de Precalificación N° 84-2023-UP-ST/HNHU en su numeral 4.3 que las tardanzas son materia de descuento y no de apertura de PAD..."; sin embargo, lo vertido por la investigada, no se ajusta a la realidad, toda vez que, la Secretaría Técnica del PAD, en ninguna parte del citado Informe de Precalificación, ha realizado tal precisión.

No obstante, el artículo 91° de la LSC, establece que: "(...) Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción". (énfasis nuestro); por lo tanto, los descuentos realizados a la servidora Beatriz Caldas Delgadillo por sus tardanzas injustificadas, no la exime de la responsabilidad administrativa que pudiera acarrear. Por lo cual carece de asidero lo mencionado por la servidora, en este extremo.

### Argumento la servidora.

"(...)

Para mayor claridad el día 10 de noviembre 2022 registré mi ingreso a las 07:19 dentro del tiempo de tolerancia permitido y se me realizó el descuento respectivo, de igual forma el 30 de diciembre de 2022 registre mi ingreso a las 07:08 dentro del tiempo de tolerancia permitido y se me realizó el descuento respectivo.

(...)"

### Pronunciamiento.

Al respecto, se debe precisar que, el artículo 17° del Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS), señala que "(...) Se califica como tardanza, el ingreso al centro de trabajo, entre los seis 06 y los 30 minutos posteriores a la hora inicial de entrada; pasado este tiempo se considera como inasistencia y/o falta. Para efectos de los descuentos por tardanzas, se considera la siguiente tabla:

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

(...)"

En ese sentido, conforme al cuadro precedente, se advierte que, la tolerancia para el ingreso al centro de trabajo es solo de cinco minutos, por lo que, la marcación realizada en los días 10 de noviembre y 30 de



diciembre de 2022, fueron consideradas como tardanzas, puesto que, la servidora excedió el tiempo de tolerancia permitido.

Por otro lado, resulta importante mencionar que la servidora -implícitamente- ha reconocido haber incurrido en la falta disciplinaria atribuida, al señalar que el día 10 de noviembre de 2022 registró su ingreso a las 07:19 horas y el día 30 de diciembre de 2022 registro su ingreso a las 07:08 horas, es decir, en ambos días, registró su ingreso fuera del tiempo de tolerancia permitido.

En ese sentido, se deberá desestimar lo argumentado por la servidora, en este extremo, ya que, no desvirtúa la imputación atribuida.

#### Argumento la servidora.

"(...)

18. De lo expuesto se colige como lo establece el **Reglamento Interno de Servidores Civiles -RIS del Hospital Nacional Hipólito Unanue** aprobado con Resolución Directoral N° 425-2015-HNHU-DG, de fecha 21 de setiembre 2015 y el inciso j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, la conducta prohibida que pueden ser sometidos a proceso administrativo disciplinario, son las faltas injustificadas por más de 3 días consecutivos o por más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, o más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días.

- ✓ Se me imputa haber faltado el 15 de noviembre 2022 pero he asistido el 16 de noviembre 2022, por tanto, he faltado 1 día y no más de 3 días consecutivos para haber incurrido en una falta de carácter disciplinario.
- ✓ Se me imputa haber faltado el 29 de noviembre 2022 pero he asistido el 30 de noviembre 2022, por tanto, he faltado 1 día y no más de 3 días consecutivos, para haber incurrido en una falta de carácter disciplinario; así también debo aclarar que este día 29 de noviembre 2022 corresponde al medio turno que no laboramos en compensación del tiempo que usamos para la entrega de reporte, por cuanto en el mes de noviembre utilice más de 9 horas adicionales a mi jornada de trabajo.
- ✓ De igual forma el haber faltado 2 días, el 15 de noviembre 2022 y el 29 de noviembre 2022 no alcanza a ser 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios para haber incurrido en una falta de carácter disciplinario.
- ✓ Se me imputa haber faltado los días 10, 16 y 29 de diciembre 2022, lo cual no se puede considerar como falta porque no son 3 días consecutivos, ni alcanza a ser 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios.
- ✓ De igual forma se me imputa haber faltado los días 15 y 29 de noviembre 2022, 10, 16 y 29 de diciembre 2022 y 27 y 28 de enero 2023, es decir haber faltado 7 días en un periodo de 3 meses, lo cual tampoco configura una falta, por cuanto para que mi conducta califique como falta debo alcanzar un mínimo de 15 días de falta no consecutivos en un periodo de 180 días.

De lo expuesto resulta evidente que su Despacho y la Secretaría Técnica para la apertura de PAD y en el informe de Precalificación ha tipificado mis faltas de forma tendenciosa y dolosa, en un acto de total e insana DISCRIMINACIÓN y ABUSANDO DE SU PODER lo cual es incluso penalmente reprochable, todo en representación porque me encuentro en estado de gestación, intenta perjudicar mi economía con una suspensión arbitraria de 1 día a 1 año, con el fin de que no pueda gozar de la licencia por maternidad a la cual tengo derecho, afectando de igual forma mi salud y la de mi futuro hijo.  
(...)"

#### Pronunciamiento.

Al respecto, tal y como se ha mencionado líneas arriba, la ausencia injustificada durante un día o más, constituye un supuesto de incumplimiento de la jornada de trabajo diaria (literal n) del artículo 85° de la LSC), siempre y cuando el número de días imputados sea menor a los supuestos previstos en el literal j) del artículo 85° de la LSC, de forma tal que no pueda subsumirse los hechos en esta última falta.

En relación a la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la LSC, el fundamento 56 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022, **precedente de observancia obligatoria**, establece que, esta falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:





## Resolución Administrativa

- i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.
- ii) Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.
- iii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.
- iv) Incumple su jornada laboral diaria o semanal.

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

En tal sentido, se estima que los hechos fácticos han sido correctamente subsumidos en la falta disciplinaria contemplada en el literal n) del artículo 85° de la LSC.

Por otro lado, se advierte que, la servidora textualmente ha reconocido haber faltado a la Entidad, los días 15 y 29 de noviembre de 2022, al señalar "...he faltado 1 día y no más de 3 días consecutivos..."; por tanto, se debe desestimar lo argumentado por la servidora, en este extremo, ya que, no desvirtúa la imputación atribuida.

### Argumento la servidora.

"(...)

**PRIMER OTROSI.** - Dejo **EXPRESAMENTE** señalado que he sido efectivamente notificado indebidamente de los actuados en forma incompleta el día 22 de diciembre del 2022, por cuanto el notificador no se constituyó a mi domicilio, como lo dispone la Ley, sino que se apersono al lugar donde yo me encontraba trabajando. Dicho lugar, es el pabellón F2 mi área de trabajo ese día. Por lo tanto, no solo se ha incumplido la normativa contenida en el artículo 21 de la Ley 27444, también se me ha perturbado en mi centro de trabajo por ende **SOLICITO LA NULIDAD de la notificación, por cuanto se ha incumplido con esta norma de procedimiento básica e indispensable.** (...)"

### Pronunciamiento.

Al respecto, el artículo 20° del T.U.O. de la LPAG, ha establecido las modalidades de notificación, así como un orden de prelación de acuerdo a lo siguiente:

"(...)

#### **Artículo 20. Modalidades de notificación.**

20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades, según este respectivo orden de prelación:

20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.

(...)"

Asimismo, el numeral 20.2 del citado artículo del T.U.O. de la LPAG, dispone que la autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido, bajo sanción de nulidad de la notificación; **sin embargo, es posible que se pueda acudir complementariamente a aquellas u otras modalidades, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de participación de los administrados.**



Conforme al aludido artículo, la autoridad administrativa puede acudir complementariamente a modalidades distintas o adicionales si estas mejoran las posibilidades de participación del administrado. En ese sentido, realizar la notificación en el centro de trabajo busca asegurar dicha finalidad sin desvirtuar la naturaleza de la notificación personal.

Por otra parte, se debe tener presente que, la notificación tiene como objetivo principal asegurar que el servidor tenga pleno conocimiento del acto administrativo, de tal manera que pueda ejercer oportunamente sus derechos. De acuerdo con el artículo 20° del T.U.O. de la LPAG, la notificación personal debe priorizar el domicilio del administrado; empero, la Entidad consideró más conveniente, efectivo y práctico realizarla en su centro de trabajo, ya que, asegura mayor probabilidad de recepción directa del acto administrativo.

En efecto, la notificación fue recepcionada por la propia servidora, quien no realizó ninguna observación respecto al acto de notificación; por lo cual, debe desestimarse el argumento esbozado por la servidora, ya que, el diligenciamiento de la notificación en su centro de trabajo, no vulneró el derecho de defensa de la servidora.

Que, asimismo, a través del Escrito S/N de fecha 25 de enero de 2024, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, solicitó la nulidad de la notificación de la Carta N° 50-2023-DE/HNHU, conforme a los siguientes términos:

#### Argumento la servidora.

"(...)

**PRIMERO.** - Que, el notificador no se constituyó en mi domicilio. Que se me ha notificado indebidamente el 22 de diciembre 2023, cuando me encontraba de turno en el servicio de Especialidades Quirúrgica pabellón F2 en el Hospital Nacional Hipólito Unanue, cuando me encontraba de turno trabajando con pacientes muy delicados, perturbándome en mi centro de trabajo, cuando la Ley señala que deben notificarme en mi domicilio.

**SEGUNDO.** - Que, el notificador no solo perturbo mi trabajo poniendo en riesgo la vida de mis pacientes, si no también busco dañar mi imagen al entregarme la notificación en presencia de mis compañeras de servicio, diciendo en voz alta, le voy entregar la Apertura de Proceso Administrativo.

**TERCERO.** - Que, como repito el notificador a pesar de ver que me encontraba gestando, por cuanto ya tengo casi 8 meses, no tuvo el mínimo reparo de humillarme públicamente al decir en voz alta: le voy entregar la Apertura de Proceso Administrativo.

**CUARTO.** - Que de igual forma en mi documento nacional de identidad se señala mi dirección: Jr. Claudio Galeno O C 21 Urb. Primavera Distrito de San Borja, en Lima.

Por lo anteriormente expuesto, solicito la **NULIDAD DE TODO LO ACTUADO para que de este modo se NOTIFIQUE VÁLIDAMENTE EN MI DOMICILIO LA CEDULA DE NOTIFICACIÓN CON LA CARTA N° 50-2023- DE/HNHU, EL INFORME DE PRECALIFICACIÓN Y EXPEDIENTE a fin de que se vea respetado su derecho al debido proceso.**

"(...)"

#### Pronunciamiento.

Al respecto, es oportuno señalar que, de acuerdo a lo previsto en el numeral 11.1 del artículo 11° del T.U.O. de la LPAG, "Los administrados plantean la nulidad de los actos administrativos que les conciernan por medio de los recursos administrativos previstos en el Título III Capítulo II de la presente Ley".

De esa manera, efectuando una interpretación sistemática de lo dispuesto en el T.U.O. de la LPAG, teniendo en cuenta que la nulidad a pedido de parte solo puede ser alegada a través de un recurso administrativo<sup>8</sup>, se concluye que la nulidad solicitada por la servidora no resultaría procedente.

Sin perjuicio de lo antes mencionado, se debe indicar que, la notificación efectuada en el centro de trabajo no vulnera derechos ni genera indefensión, ya que se cumplió con hacerla de manera directa al administrado,

<sup>8</sup> Los cuales, en el PAD de la LSC, de acuerdo a lo previsto en el artículo 117° del Reglamento General de la LSC, son el recurso de reconsideración y recurso de apelación.





## Resolución Administrativa

garantizando que este tuviera pleno conocimiento del acto administrativo; tal y como se ha señalado en párrafos precedentes.

### IV. ANÁLISIS.

Que, en el presente caso, se atribuye a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, haber incumplido de manera injustificada su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral, al haber llegado después de la hora de ingreso, los días **10 de noviembre, 06 y 30 de diciembre de 2022**; así como haber incumplido de manera injustificada su jornada laboral diaria y, en consecuencia, su horario de trabajo, al no registrar su hora de ingreso ni de salida de la entidad, los días **15 y 29 de noviembre de 2022; 10, 16 y 29 de diciembre de 2022; y, 27 y 28 de enero de 2023**; por lo que, dicha conducta fue tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, referido a: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

Que, en ese sentido, de la revisión de los actuados, se tiene que, mediante Informe N° 009-2023-ACA-UP/HNHU con fecha de recepción el 16 de enero de 2023, la Jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informó a la Jefa de la Unidad de Personal del HHNU, las presuntas inasistencias por parte de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, durante los meses de **noviembre y diciembre de 2022, y enero de 2023**, conforme al siguiente detalle:

| FECHA PROGRAMADA | HORARIO A LABORAR | N° DÍAS DE DESCUENTO. | OBSERVACIONES                                      |
|------------------|-------------------|-----------------------|--|
| 15/11/2022       | 07:00 a 19:00     | 2                     | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 29/11/2022       | 13:00 a 19:00     | 1                     | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 10/12/2022       | 19:00 a 07:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería                        |
| 16/12/2022       | 19:00 a 07:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería                        |
| 29/12/2022       | 13:00 a 19:00     | 1                     | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 01/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería indica falta           |
| 02/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                     | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 03/01/2023       | Libre             |                       | Según reporte de Enfermería indica falta           |
| 06/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 07/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 11/01/2023       | 07:00 a 19:00     | 2                     | Según reporte de Enfermería indica Descanso Médico |
| 12/01/2023       | 19:00 a 07:00     | 2                     | No tiene reporte de Enfermería                     |
| 13/01/2023       | Libre             |                       | Marcó a las 06:31 a.m.                             |

Que, la información antes detallada, se basó en los "Reportes de Inasistencias del Personal de Enfermería", así como en el Récord de Asistencia de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, correspondiente a los meses de **noviembre y diciembre de 2022 y enero de 2023**;

Que, en tal sentido, respecto a los "Reportes de Inasistencias del Personal de Enfermería" en relación a los días **29 de noviembre y 29 de diciembre de 2022**, estos fueron remitidos a la Secretaría Técnica del PAD, a través del Memorando N° 2132-2023-DE/HNHU de fecha 15 de diciembre de 2023;

Que, de la revisión del Récord de Asistencias correspondiente al mes de **enero de 2023**, se verificó que la servidora no asistió a su centro de trabajo los días **27 y 28 de enero de 2023**;



Que, llegado a este punto, es preciso mencionar que, de la información contenida en la documentación antes aludida, se desprende que, existiría una serie de inasistencias por parte de la servidora, por lo que, corresponde tener claro los conceptos de **jornada y horario de trabajo**, precisándose que, la primera "puede entenderse como el tiempo -diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"<sup>9</sup>, mientras que por otro lado "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo"<sup>10</sup>;

Que, de esta manera, lo que la falta administrativa en cuestión sanciona, por un lado, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida<sup>11</sup>. Por otro lado, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo<sup>12</sup>. Precisando que, estas obligaciones se encuentran establecidas en Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) de la entidad;

Que, por su parte, respecto a la falta disciplinaria bajo análisis, el Tribunal del Servicio Civil, a través la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC de fecha 29 de diciembre de 2022, **precedente de observancia obligatoria**, menciona que, esta falta se configura cuando el servidor de manera injustificada incumple su horario de trabajo, lo que incidirá directamente en el incumplimiento de su jornada de trabajo; y viceversa. En otras palabras, se configura esta falta cuando el servidor de manera injustificada:

- (i) **Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido.**
- (ii) **Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.**
- (iii) **Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.**
- (iv) **Incumple su jornada laboral diaria o semanal.**

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

Que, asimismo, el fundamento jurídico 60 del citado precedente vinculante, refiere que, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria, debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, **podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la LSC;**

Que, dicho lo anterior y conforme a los medios probatorios antes señalados, se tiene que, durante el periodo de **diciembre de 2022 a enero de 2023**, la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, incumplió su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral de manera injustificada, conforme al siguiente detalle:

| Mes            | Fechas     | Horario programado | Marcación de ingreso | Marcación de salida | Observación                        |
|----------------|------------|--------------------|----------------------|---------------------|------------------------------------|
| Noviembre 2022 | 10/11/2022 | 07:00 a 19:00      | 07:19                | 19:32               | Incumplimiento parcial del horario |
|                | 15/11/2022 | 07:00 a 19:00      | -                    | -                   | Incumplimiento total del horario   |
|                | 29/11/2022 | 13:00 a 19:00      | -                    | -                   | Incumplimiento total del horario   |

<sup>9</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, pág. 323.

<sup>10</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Op. Cit., p. 338.

<sup>11</sup> Resolución N° 001458-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de junio de 2019.

<sup>12</sup> Informe Técnico N° 1421-2022-SERVIR/GPGSC de fecha 08 de agosto de 2022.



## Resolución Administrativa

|                |            |               |       |       |                                    |
|----------------|------------|---------------|-------|-------|------------------------------------|
| Diciembre 2022 | 06/12/2022 | 19:00 a 07:00 | 19:53 | 08:03 | Incumplimiento parcial del horario |
|                | 10/12/2022 | 19:00 a 07:00 | -     | -     | Incumplimiento total del horario   |
|                | 16/12/2022 | 19:00 a 07:00 | -     | -     | Incumplimiento total del horario   |
|                | 29/12/2022 | 13:00 a 19:00 | -     | -     | Incumplimiento total del horario   |
|                | 30/12/2022 | 07:00 a 19:00 | 07:08 | 19:31 | Incumplimiento parcial del horario |
| Enero 2023     | 27/01/2023 | 07:00 a 13:00 | -     | -     | Incumplimiento total del horario   |
|                | 28/01/2023 | 19:00 a 07:00 | -     | -     | Incumplimiento total del horario   |

Que, en ese orden de ideas, luego de la revisión de los documentos obrantes en el expediente y del análisis efectuado, sería suficiente para tener por acreditada la falta atribuida, más aún si la servidora no ha logrado desvirtuar la imputación. Precisando además que, no se ha encontrado ningún documento que justifique el incumplimiento de su horario de trabajo y de su jornada laboral, por lo que habría quedado acreditada la comisión de la falta disciplinaria;

Que, del análisis expuesto, este Órgano Sancionador considera que, se encuentra probada la responsabilidad de la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, al cometer la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85° de la LSC, esto es: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**;

### V. DE LA SANCIÓN A IMPONERSE.

Que, el artículo 103° del Reglamento General de la LSC, establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad; b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que, es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la LSC;

Que, se verifica de lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, de los hechos relatados y de los documentos obrantes en el expediente que, en el caso materia de análisis no concurre los supuestos eximentes ni atenuantes de responsabilidad previstos en el Reglamento General de la LSC;

Que, ahora bien, considerando los numerales 91° y 92° de la Resolución N° 000249-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, y los numerales 46 y siguientes de la Resolución N° 000201-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, así como la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, respecto al informe oral, bajo los principios de informalismo y celeridad, y siendo el informe oral facultativo, se prescinde del mismo, al considerarse que dicha diligencia, de llevarse a cabo, no enervaría la responsabilidad del servidor, pues este Órgano Sancionador encuentra plenamente probada la falta cometida por este y, además, porque se tiene en cuenta que el soslayar el informe oral no afecta su derecho a la defensa, en tanto en su debida oportunidad (en la etapa instructiva) se ha meritado sus descargos;

Que, para la imposición de la sanción correspondiente, se deben observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, debiéndose analizar las condiciones establecidas en los artículos 87° y 91° de la LSC, así como lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, por lo que se desarrolla el siguiente análisis:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se aprecia que, se afectó el cumplimiento de metas de la entidad, al postergarse las labores y actividades asignadas en su puesto de trabajo, es decir, que durante los días en que la servidora se ausentó de su servicio, no se le pudo asignar labores propias de su cargo. Dicho en otras palabras, la servidora ha trasgredido el deber de responsabilidad en sus labores, cuya observancia y cumplimiento es de exigencia a todo empleado público que se desempeña dentro de la Administración Pública, siendo que, dicha inconducta ha puesto en riesgo el correcto funcionamiento del servicio público que se debe brindar a los pacientes del HNHU; de ahí que la falta cometida por la servidora se reviste de gravedad.
- b) Ocultar la comisión de la falta: No se aprecia.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente: No se aprecia que, la servidora haya ejercido cargo de dirección u encargatura que pueda agravar su situación jurídica.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción: Se aprecia que la falta imputada en la que incurrió la servidora, se realizó en el periodo de noviembre de 2022 a enero de 2023.
- e) La concurrencia de varias faltas: No se aprecia.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta: No se aprecia.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No se aprecia.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: Se aprecia que la servidora ha incurrido en la comisión de la falta de manera continua, toda vez que, incumplió injustificadamente su horario y jornada laboral, durante el periodo de noviembre de 2022 a enero de 2023; advirtiéndose una pluralidad de hechos consecutivos en el tiempo.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido: No se aprecia.

Que, ahora, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que: "(...) *el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*";

Que, de este modo, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del servidor, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el trabajador;

Que, este Órgano Sancionador, estima que, los criterios antes expuestos son orientados para acreditar responsabilidad a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, en su condición de Enfermera del Departamento de Enfermería del HNHU, respecto a la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85° de la LSC, referido a: "**El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo**"; al haber incumplido su horario de trabajo y, a la vez, su jornada laboral de manera injustificada,





## Resolución Administrativa

durante el periodo de noviembre de 2022 a enero de 2023, conforme se ha detallado en párrafos precedentes;

Que, en observancia del principio de proporcionalidad y razonabilidad, habiendo meritado las condiciones a tener en cuenta antes de resolver, además de lo previsto en el artículo 91° de la LSC; este Órgano Sancionador concluye el presente PAD de primera instancia, haciendo suya la recomendación formulada por el Órgano Instructor, y en ese sentido, considera atendible se imponga una sanción administrativa disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de **siete (07) días**, al haber incurrido en la falta atribuida, de acuerdo al análisis realizado precedentemente;

### VI. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la LSC, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo que pone fin al PAD en primera instancia;

Que, conforme a lo establecido en los artículos 116° y 117° del Reglamento General de la LSC, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación y la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado;

### VII. DEL PLAZO PARA IMPUGNAR.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la LSC, el plazo para presentar recurso impugnatorio contra la presente resolución de sanción es dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación;

### VIII. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, en caso de interponer recurso de reconsideración, este se interpondrá ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, debiendo sustentarse en la presentación de prueba nueva, de conformidad con el artículo 118° del Reglamento General de la LSC;

Que, en caso de interponer recurso de apelación, este se dirige ante la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, debiendo sustentarse en diferente interpretación de las pruebas producidas, en cuestiones de puro derecho o en nueva prueba instrumental, de conformidad con el artículo 119° del Reglamento General de la LSC;

Que, en el presente caso, los recursos impugnatorios contra la presente resolución de sanción, se deberá interponer ante la **JEFATURA DE LA UNIDAD DE PERSONAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE**, por haberse constituido como Órgano Sancionador;



**IX. DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR.**

Que, en el caso del recurso de reconsideración, este será resuelto por el Órgano Sancionador que impuso la sanción. En el presente caso corresponderá a la **JEFATURA DE LA UNIDAD DE PERSONAL DEL HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE** resolver el presente recurso;

Que, en el caso del recurso de apelación, este será resuelto por el **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL** dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver, conforme al último párrafo del artículo 117° del Reglamento General de la LSC. La resolución del Tribunal del Servicio Civil que resuelve el recurso de apelación o la denegatoria ficta, agotan la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno. Contra la decisión del Tribunal, corresponde interponer demanda contencioso-administrativa en lo laboral, en concordancia con el artículo 120° del Reglamento General de la LSC;

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad con el artículo 115° del Reglamento General de la LSC, la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, en tal sentido, corresponde dictar el acto por el cual concluye el PAD;

Que, en ese sentido y conforme a lo previsto en la LSC, el Reglamento General de la LSC, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

**SE RESUELVE:**

**Artículo 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SIETE (07) DÍAS** a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 50-2023-DE/HNHU de fecha 22 de diciembre de 2023, referido a la falta administrativa de carácter disciplinaria, tipificada en el literal n) del artículo 85° de la LSC, esto es: **"El incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo"**; conforme a las consideraciones expuestas en la presente resolución.

**Artículo 2.- NOTIFICAR** la presente resolución a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo** dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, debiendo adjuntarse el cargo de notificación en el respectivo expediente administrativo disciplinario, con copia a su legajo personal, conforme al artículo 88° de la LSC, así como los artículos 102° y 115° del Reglamento General de la LSC

**Artículo 3.- DISPONER** que la presente resolución se ejecute a partir del día siguiente de efectuada la notificación a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo**; y, se proceda su inscripción en su legajo personal, en el rubro correspondiente a deméritos, conforme al artículo 88° de la LSC, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento General de la LSC.

**Artículo 4.- INSCRIBIR** la presente sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, de conformidad con el procedimiento previsto en la "Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles" aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 1264-2017-SERVIR/PE de fecha 12 de diciembre de 2017, concordante con el inciso c) del artículo 125° del Reglamento General de la LSC y el artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado por el Decreto Supremo N° 012-2017-JUS.

**Artículo 5.- INFORMAR** a la servidora **Beatriz Caldas Delgadillo** que la presente resolución pone fin al PAD en primera instancia, pudiendo ejercer su derecho de impugnación dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de su notificación, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la LSC.





## Resolución Administrativa

**Artículo 6.- REMITIR** la presente resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica del PAD, para su correspondiente notificación y custodia, de conformidad con el literal h) del numeral 8.2 y el segundo párrafo del numeral 17.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase.**

MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Nacional Hipólito Unanue

Abog. MDC. FREDY ANTONIO ROMÁN  
C.A.S. 124170  
JEFE DE LA UNIDAD DE PERSONAL

ARMR/  
Cód. 02-2023

**DISTRIBUCIÓN:**

- Interesado
- Departamento de Enfermería
- Área de Control de Asistencia y Permanencia
- Área de Remuneraciones
- Área de Registro de Escalafón y Legajos
- Oficina de Comunicaciones
- Secretaría Técnica del PAD
- Archivo



03 ENE 2025  
RECEPCION  
3: r