



Ministerio de Salud  
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 037-2025-OP-HVLH/MINSA

## Resolución Administrativa

Magdalena del Mar, 31 de enero del 2025

### VISTO

El Informe de Órgano Instructor N° 001-2024-DENF-HVLH/MINSA, de fecha 31 de diciembre de 2024, emitido por la Jefa del Departamento de Enfermería, en calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, mediante Memorándum N° 874-2024-DENF-HVLH/MINSA, de fecha 06 de noviembre de 2024, notificada el 06 de noviembre de 2024, relacionado al Expediente N° 2300022217, y;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, "*Ley del Servicio Civil*", se aprobó el Régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las Entidades Publicas del Estado *alcancen* mayores niveles de eficacia y eficiencia para que presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadana, así como para promover el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del citado Reglamento General;

Que, el 24 de marzo de 2016, se publicó 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 modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 082-2016-SERVIR-PE;

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la falta cometida por parte de la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, en su condición de Técnico en Enfermería I Nivel STC del Departamento de Enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera, en lo sucesivo el servidor procesado, se ha producido durante la vigencia del régimen disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimientos Sancionador de la Ley N° 30057";

## **I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**

Que, mediante documento Memorando N°821-2023-DENF-HVLH/MINSA, de fecha 22 de noviembre del 2023 la Jefa del Departamento de Enfermería comunica las faltas injustificadas de los días 03, 07, 09, 11 y 13 de noviembre de 2024 correspondiente a la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, Técnico en Enfermería I, asignada al Departamento de Enfermería Pabellón N°02.

Que, mediante documento Memorando N°861-2023-DENF-HVLH/MINSA, de fecha 05 de diciembre del 2023, la Jefa del Departamento de Enfermería comunica las faltas injustificadas de los días 23, 25 y 30 de noviembre de 2023 de la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, Técnico en Enfermería I, asignada al Departamento de Enfermería Pabellón N°02.

Que, mediante Nota Informativa N° 543-2023-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA, de fecha 15 de diciembre de 2023, la Unidad Funcional de Programación, Presupuesto y Control de Asistencia comunicó al Jefe de la Oficina de Personal la inasistencia injustificada de servidores durante el mes de noviembre 2023, los mismo que viene incumpliendo con su asistencia, tal como lo establece el Reglamento Interno de Trabajo del Hospital Víctor Larco Herrera de acuerdo a la Resolución Directoral N°078-2023-DG.

Que, mediante Memorándum N° 001-2024-ST-HVLH/MINSA, de fecha 04 de enero de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, STPAD) solicitó a la Oficina de Bienestar de Personal, expedir un informe médico actualizado de la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, el mismo que fue respondido mediante Memorando N° 001-2024-BP-OP-HVLH/MINSA, de fecha 11 de enero de 2024, indicando que no obra en la Oficina de Bienestar de Personal, ni en Seguridad y Salud en el Trabajo, informe médico actualizado de la presunta infractora.

Que, mediante Memorándum N° 61-2024-ST-HVLH/MINSA, de fecha 11 de octubre de 2024, la STPAD solicitó a la Oficina de Bienestar de Personal, expedir copia simple de los descansos médicos del mes de noviembre del año 2023 de la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, el mismo que fue respondido mediante Memorando N° 004-2024-BP-OP-HVLH/MINSA, de fecha 18 de octubre de 2024, indicando que la presunta infractora no presentó certificados de descansos médicos en el mes de noviembre de 2023.

Que, mediante Nota Informativa N° 117-2024-ST-OP-HVLH/MINSA, de fecha 11 de octubre de 2024, la STPAD solicitó a la Oficina de Personal el informe escalafonario de la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, el mismo que fue remitido mediante Memorando N° 765-2024-OP-HVLH/MINSA, de fecha 22 de octubre de 2024, adjuntando el Informe Escalafonario N° 188-2024-UFLIP-OP-HVLH/MINSA.



Ministerio de Salud  
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 037 -2025-OP-HVLH/MINSA

## Resolución Administrativa

Magdalena del Mar, 3 de enero del 2025

**II. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.**

Que, de la revisión de los antecedentes que obran en el Cuaderno de Investigación N° 003-2024-ST, se advierte que, la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, por la conducta asumida y teniendo en cuenta los principios de legalidad y tipificación, se establece que la falta que ha cometido la citada servidora, engarza con lo estipulado en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece lo siguiente:

**Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**  
*"Artículo 85°.- Faltas de Carácter Disciplinario.*

*j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario."*

Que, mediante Nota Informativa N° 543-2023-UFPPyCA-OP-HVLH/MINSA, de fecha 15 de diciembre de 2023, la Unidad Funcional de Programación, Presupuesto y Control de Asistencia comunicó al Jefe de la Oficina de Personal la inasistencia injustificada de servidores durante el mes de noviembre 2023, los mismo que viene incumpliendo con su asistencia, tal como lo establece el Reglamento Interno de Trabajo del Hospital Víctor Larco Herrera de acuerdo a la Resolución Directoral N°078-2023-DG, indicando que la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI inasistió los días 03, 07, 09, 11, 13, 23, 25 y 30 de noviembre de 2023, la misma que se pudo corroborar con los Memorando N°821-2023-DENF-HVLH/MINSA y Memorando N°861-2023-DENF-HVLH/MINSA, donde la Jefatura del Departamento de Enfermería indica que la presunta infractora faltó injustificadamente los días 03, 07, 09, 11, 13, 23, 25 y 30 de noviembre de 2023.

Que, mediante Memorando N° 001-2024-BP-OP-HVLH/MINSA, de fecha 11 de enero de 2024, la Oficina de Bienestar de Personal indica que no obra en la Oficina de Bienestar de Personal, ni en Seguridad y Salud en el Trabajo, informe médico actualizado de la presunta infractora.

Que, mediante Memorando N° 004-2024-BP-OP-HVLH/MINSA, de fecha 18 de octubre de 2024, la Oficina de Bienestar de Personal indicó que la servidora no presentó certificados de descansos médicos en el mes de noviembre de 2023.

Que, mediante Memorando N° 765-2024-OP-HVLH/MINSA, de fecha 22 de octubre de 2024, la Oficina de Personal adjuntó el Informe Escalonario N° 188-2024-UFLIP-OP-HVLH/MINSA correspondiente a la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE

HUANACCHIRI, donde se advierte que la presunta infractora denota que tiene los siguientes deméritos:

Deméritos	Fecha	Como se aplico
Notificación N°007-OP-HVLH-93	27-01-1993	Comunicado de días consecutivos de faltas injustificadas cometiendo
RD N°184-98-UP-SA-DS-HVLH	26-12-1998	Sanción disciplinaria de suspensión por diez (10) días sin goce de haber por haber incurrido en falta administrativa
RA N°263-99-UP-SA-DS-HVLH	05-08-1999	Sanción disciplinaria de suspensión por quince (15) días sin goce de haber por inasistencias injustificadas.
Memorando N°1410-DENF-HVLH-2010	22-12-2010	Llamada de atención por tardanzas

#### **Sobre el descargo de la servidora imputada en la Fase Instructiva**

Que, de la revisión de los actuados se tiene que mediante Memorandum N°847-2024-DENF-HVLH/MINSA de fecha 06 de noviembre de 2024, y siendo notificada el 06 de noviembre de 2024, se comunicó a la servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra;

Que, estando a lo expuesto se verifica que la servidora procesada no ha presentado su descargo respecto a las ausencias injustificadas correspondiente al periodo 03,07,09,11,13,23,25 y 30 de noviembre de 2023, por lo que esta acredita la comisión de la falta disciplinaria imputada en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, en el Diario Oficial "El Peruano" se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión. Al respecto, el Título V de la citada Ley, establece las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigor la norma reglamentaria;

Que, de este modo, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó e, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entrando en vigencia desde el día 14 de setiembre de 2014, lo relacionado al Régimen Disciplinario y procedimiento Sancionador conforme lo señala en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria. La misma que establece 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 del servicio a cargo de estas;

Que, de igual modo, el artículo 91° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por faltas previstas en la ley, que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación del servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario;

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que: "(...) la existencia de una relación laboral genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de buena fe laboral";



Ministerio de Salud  
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 037 -2025-OP-HVLH/MINSA

## Resolución Administrativa

Magdalena del Mar, 31 de enero del 2025

Que, el Principio de Causalidad establecido en el inciso 8 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, hace mención que: "la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. (...)". En aplicación de tal principio, la sanción debe recaer en el administrado que realizó la conducta tipificada como infracción administrativa;

Que, para entender mejor el incumplimiento injustificado del horario de trabajo y la jornada de trabajo se tiene en vista la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC "Precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil", la misma que señala lo siguiente:

26. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son: (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos; (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y, (iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

(...)

28. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo".

29. Como se advierte, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento

13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura".

30. En ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no

consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

31. En otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

32. Asimismo, considerando que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de labores, no se configurará esta cuando: (i) El servidor no registró su hora de ingreso o su hora de salida, pese a haber asistido a la entidad. (ii) Las entidades no permiten a los servidores registrar su marcación, luego del transcurrido el horario de ingreso. (iii) Cuando el servidor ingresó a la entidad después del horario de entrada (tardanza) o se retiró antes del horario de salida. (iv) El servidor no tenga la obligación de asistir a su centro de trabajo.

(...)

34. De otro lado, para la configuración de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, además de identificar los días en que se incurrió en ausencias injustificadas; deberá verificarse que estos se encuentren dentro del periodo de días calendario establecidos para cada supuesto. Así, para las inasistencias de más de cinco (5) días no consecutivos, el periodo computable es de treinta (30) días y para el caso de inasistencias de más de quince (15) días no consecutivos, el mismo es de ciento ochenta (180) días; en ambos casos se considerará solo días calendario.

(...)

36. Finalmente, teniendo en cuenta que los servidores que desarrollan sus actividades bajo la modalidad del trabajo remoto no tienen la obligación de asistir presencialmente a la entidad, no será posible la imputación de la falta contenida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil; la cual únicamente será de aplicación para aquellos servidores que se encuentran sujetos a modalidades mixtas de prestación de servicios, respecto de aquellos días en que les corresponda realizar trabajo de manera presencial en las instalaciones de la entidad.

(...)

#### **Sobre la calificación de la conducta y la determinación de la sanción**

64. Resulta importante señalar que en cualquiera de los supuestos establecidos para las faltas previstas en los literales j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades al momento de calificar la gravedad de una determinada conducta; así como al imponer una sanción disciplinaria, deberán garantizar el deber de motivación de las resoluciones administrativas y una adecuada aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado.

65. Al respecto, los principios de razonabilidad y proporcionalidad garantizan 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 trabajador**, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor.

66. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción





Ministerio de Salud  
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 037 -2025-OP-HVLH/MINSA

## Resolución Administrativa

Magdalena del Mar, 31 de enero del 2025

*corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor" (Subrayado agregado).*

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

### **Sobre el Informe Oral de la imputada en la Fase Sancionadora**

Que, mediante Carta N°05-2025-OP-HVLH/MINSA, de fecha 07 de enero de 2025 y siendo notificada el día 16 de enero de 2025, se comunicó a la referida servidora el inicio de la fase sancionada, y si en caso lo considere necesario ejercer su derecho de defensa solicite informe oral dentro del plazo establecido;

Que habiendo sido notificada el 16 de enero de 2025 y teniendo como plazo máximo hasta el día 21 de enero del 2025, para presentar solicitud de informe oral, se colige de lo revisado en el cuaderno de investigación que la servidora no presentó documento solicitando el uso de la palabra;

Que en el presente caso, se tiene que el Órgano Instructor propone sancionar a la servidora María del Carmen Jara Carbajal de Huanacchiri con SUSPENSION DE (10) DIEZ DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES; siendo el caso que luego de evaluado el expediente, este Órgano Sancionador se acoge a la recomendación efectuada por el órgano instructor ; por lo que considera que corresponde sancionar a la servidora con SUSPENSION DE (10) DIEZ DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, toda vez que la mencionada servidora es reincidente en la comisión de la falta disciplinaria tipificado en el literal j) del

artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tal como consta en su informe escalafonario de acuerdo a su legajo personal;

### III. LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, para la determinación de la sanción a imponer, se debe considerar lo señalado por el Tribunal Constitucional "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador 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; los mismos que, constituyen un límite a la potestad sancionadora de la entidad, estando a que garantiza que la medida disciplinaria a imponer a los servidores guarden correspondencia con los hechos; lo que implica que la Entidad, al momento de considerar la sanción a imponer debe valorar elementos, como la gravedad de la falta, antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor, en caso corresponda;

Que, asimismo, el referido Tribunal ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del Artículo IV del Título Preliminar, así como el numeral 3 del artículo 248° del TUO Ley N° 27444 establece el principio de razonabilidad, como principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo a debido proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, en el marco de lo expuesto y a efectos de determinar la sanción aplicable a la falta cometida por el servidor procesado, la Dirección General, quien actúa como órgano sancionador, en cumplimiento de lo previsto en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, procede a verificar si el imputado se encuentra comprendido en los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria previstos en el artículo 104° del acotado Reglamento, según detalle: (i) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente, (ii) el caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados, (iii) el ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, (iv) el error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal (...); coligiéndose que el servidor en mención no se encuentra en ninguno de los casos expuestos precedentemente;

Que, al respecto es importante mencionar que al momento de resolver se tendrá en cuenta el precedente administrativo sobre criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, según lo establecido en el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, teniendo en cuenta dichos preceptos, se procede a evaluar la existencia de las condiciones prescritas en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, determinando la existencia de las siguientes condiciones:

CONDICIONES	María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Se observa que, con la conducta realizada por la servidora imputada, habría afectado el adecuado funcionamiento de la administración pública, toda vez que no se encontraba en su lugar de trabajo



# Resolución Administrativa

Magdalena del Mar 30 de enero del 2025

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	No se configura esta condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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	La servidora María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANCCHIRI, Técnico en Enfermería, Nivel STC del Decreto Legislativo N° 276, y al momento de la presunta comisión de la falta administrativa estaba adscrito al Departamento de Enfermería del Hospital Víctor Larco Herrera.
Las circunstancias en que se comete la infracción	La servidora nombrada María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI, si incumplió injustificadamente su jornada de trabajo los días 03, 07, 09, 11, 13, 23, 25 y 30 de noviembre de 2023
La concurrencia de varias faltas.	No se configura esta condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configura esta condición.
La reincidencia en la comisión de la falta	No se configura esta condición.
La continuidad en la comisión de la falta	No se configura esta condición.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No se configura esta condición.

## I. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, el servidor podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo;

## II. EL PLAZO PARA IMPUGNAR.

Que, para ambos recursos (reconsideración y apelación) la impugnación debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que considera le cause agravio, debiendo resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles, conforme lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

## III. LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, el recurso de reconsideración se interpone ante la autoridad que emitió el acto que la haya causado agravio, para ser resuelto en el plazo de treinta (30) días hábiles, conforme lo establece el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo;

Que, en el caso del recurso de apelación se interpondrá a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna, quien eleva lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, conforme lo dispone el artículo 90° de la Ley N° 30057. La apelación no tiene efecto suspensivo, conforme lo establece el artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057;

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

Que, en el caso del recurso de reconsideración se presentará ante el órgano sancionador que impuso la sanción; en el presente caso, será ante la Oficina de Personal de la Entidad, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057;

Que, en el caso de recurso de apelación se presentará ante la Oficina de Personal, a fin que se eleve lo actuado al Tribunal del Servicio Civil, que será la autoridad encargada de resolver el recurso de apelación presentado, por tratarse de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, conforme lo establece el artículo 119° del Reglamento de la Ley N° 30057;

Que de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2024-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCIÓN DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES,**a la servidora **María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI**, por la comisión de la falta disciplinaria establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil : "*las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario*", conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución .

**ARTICULO SEGUNDO. - NOTIFICAR** la presente Resolución a la servidora **María del Carmen JARA CARBAJAL DE HUANACCHIRI**, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, para conocimiento y fines pertinentes.

**ARTICULO TERCERO. - DISPONER** que la presente resolución pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, pudiendo el servidor sancionado 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 RGLSC.

**ARTICULO CUARTO. - REGISTRESE** en el Escalafón como demerito, según el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y notifíquese conforme a Ley.

**Regístrese y Comuníquese.**

Ministerio de Salud  
Hospital "Victor Larco Herrera"  
  
Lic. Adm. Jorge Naccha Huamani  
Jefe de la Oficina de Personal  
Oficina Ejecutiva de Administración

**DISTRIBUCIÓN**

- ( ) Oficina de Personal
- ( ) Departamento de Enfermería
- ( ) UF de Legajo e Información de Personal
- ( ) UF de PPYCA
- ( ) Interesado
- ( ) Archivo