



RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

VISTOS:

El Oficio N.º 000062-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300-8], el Informe N.º 000038-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-9], el Informe del Órgano Instructor N.º 00002-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-14], el Oficio N.º 000367-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-17]; y, al observar que en el presente caso el servidor Job Cieza Cubas, presunto infractor, pese a encontrarse debidamente notificado en su domicilio real, no ha solicitado el respectivo informe oral dentro del plazo legal; en consecuencia, el presente expediente se encuentra expedito para emitirse la respectiva resolución, bajo los siguiente términos:

CONSIDERANDO:

1. IDENTIFICACIÓN DE LOS SERVIDORES DENUNCIADOS

2. NOMBRES Y APELLIDOS: Job Cieza Cubas, con Documento Nacional de Identidad DNI N.º 16795924.

3. PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA PRESUNTA FALTA: Técnico Biomédico en Hemodiálisis, en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque.

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

- Con OFICIO N.º 000826-2024-GR.LAMB/HRL-OFAD-UM [215248300 - 2] de fecha 17 de mayo de 2024, el Coordinador de la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, hace de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos del Hospital Regional Lambayeque (en adelante, RR.HH.) sobre lo siguiente. "(...) En ese contexto, este despacho ha podido advertir que el referido servidor aún no se ha reincorporado a su puesto de trabajo (desde el 01 de mayo 2024 y hasta la actualidad), a pesar del conocimiento expreso sobre la fecha de su retorno para el ejercicio de su jornada laboral conforme a lo establecido en el OFICIO N.º 000407-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 1] en los términos que lo contiene.
- Oficio N.º 000354-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-3] de fecha 17 de junio de 2024; mediante el cual, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Lic. Karin Lizet Diaz Collazos, señala: "Que, en atención al Artículo 37° del Reglamento Interno de Servidores Civiles se precisa "Las ausencias injustificadas por más de tres(3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario es causal de apertura de proceso administrativo disciplinario". Por lo que, haciendo cruce de información realizada respecto al control de asistencia, licencias y vacaciones, se corrobora la inasistencia del servidor en mención y asimismo se eleva el documento a Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con el fin de continuar con los trámites correspondientes.
- Mediante OFICIO N.º 000040-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300 - 4] de fecha 01 de agosto de 2024, la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Hospital Regional Lambayeque (en adelante, S.T.), solicita información requerida sobre la copia del Informe Escalonario del servidor JOB CIEZA CUBAS, como también su contrato y/o memorando, con el fin de verificar las funciones del mismo, ya que se encuentra en curso una investigación. Asimismo, copia del registro de marcación, licencia, vacaciones y descanso médico del mes de mayo del 2024 hasta la actualidad. Del mismo modo, se solicitó que brindaran documentación, mediante el cual se haya estipulado la exhortación obligatoria en que todo personal administrativo y/o asistencial deba marcar su ingreso y salida en el control biométrico para poder acreditar su asistencia; conforme a lo expuesto en dicho oficio.
- Oficio N.º 000488-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-6] de fecha 09 de agosto de 2024; mediante el cual la Jefa de Recursos Humanos informa de forma expresa que no existe marcación alguna, licencia, descanso médico, descanso vacacional, ni mucho menos papeletas de salida durante los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2024 del

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

servidor Job Cieza Cubas. Además, no existe reporte de papeleta de salida.

- OFICIO N.º 000506-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-7] de fecha 19 de agosto de 2024; mediante el cual, RRHH realiza la remisión de información complementaria relacionado con el servidor Job Cieza Cubas.
- OFICIO N.º 000062-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300-8] de fecha 23 de agosto de 2024; mediante el cual, se remite el informe de precalificación, conteniendo la recomendación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como de la correspondiente sanción; de conformidad con la documentación que lo contiene.
- Declaración testimonial de Luis Alberto Ramos Martínez, Coordinador de la Unidad de Mantenimiento, Ingeniero de la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, llevada a cabo el día 09 de agosto de 2024 a las 10:00 horas de la mañana.
- Informe escalafonario del servidor Job Cieza Cubas; mediante el cual, se acredita que actualmente el referido servidor mantiene el vínculo laboral con este nosocomio. Asimismo, se observa que, tiene el cargo clasificado de técnico electrónico en la Unidad de Mantenimiento, bajo la modalidad de trabajo de CAS indeterminado desde el 02 de noviembre de 2018.
- Contrato Administrativo de Servicios N.º 122-2018-GR-LAMB/GERESA-L/HRL/DE/OADM.
- Adenda N.º 13 – Contrato Administrativo de Servicios N.º 122-2018.
- Capturas de pantalla de la plataforma SISGEDO, en donde se aprecia que en los meses de mayo, junio, julio y agosto (los días respectivos de este último mes), no se encuentran registros de asistencia del servidor Job Cieza Cubas.
- Oficio múltiple N.º 000009-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215237874-16] de fecha 26 de abril de 2024; mediante el cual, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, pone de conocimiento a todos los jefes de cada oficina, departamento y unidad, sobre el registro de asistencia del personal asistencial y administrativo; precisando que esta institución ha implementado el sistema digital (lector biométrico) para el registro de asistencia del personal administrativo y asistencial; asimismo, cita el artículo 23 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital Regional Lambayeque, el cual establece que los servidores y funcionarios tienen la obligación de cumplir con los horarios establecidos, concurrir puntualmente y registrar personalmente su ingreso y salida al Hospital, mediante el sistema de control digital o el que haga sus veces.

• DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

- El servidor Job Cieza Cubas, ha faltado, en más de una oportunidad, a su centro de trabajo (Hospital Regional Lambayeque); esto es, desde el 01 de mayo de 2024 y, hasta la actualidad; de conformidad con los medios probatorios que forman parte del presente expediente.

1. MEDIOS PROBATORIOS Y DILIGENCIAS REALIZADAS DURANTE LA FASE PRELIMINAR Y EL PAD

- Oficio N.º 000826-2024-GR.LAMB/HRL-OFAD-UM [215248300-2] de fecha 17 de mayo de 2024 mediante el cual el Coordinador de la Unidad de Mantenimiento, informó a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos que el servidor aún no se ha reincorporado a su puesto de trabajo (desde el 01 de mayo 2024 y hasta la actualidad), a pesar del conocimiento expreso sobre la fecha de su retorno para el ejercicio de su jornada laboral conforme a lo establecido en el Oficio N.º 000407-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-1].
- Oficio N.º 000354-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-3] de fecha 17 de junio de 2024; mediante el cual, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, Lic. Karin Lizet Diaz Collazos, señala: “Que, en atención al Artículo 37° del Reglamento Interno de Servidores Civiles se precisa “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario es causal de apertura de proceso administrativo disciplinario”. Por lo que, haciendo cruce de información realizada respecto

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]**

al control de asistencia, licencias y vacaciones, se corrobora la inasistencia del servidor en mención y asimismo se eleva el documento a Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con el fin de continuar con los trámites correspondientes.

- Oficio N.° 000040-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300-4] de fecha 01 de agosto de 2024; mediante el cual, la Secretaria Técnica del PAD solicita la Información requerida sobre la copia del Informe Escalafonario del servidor JOB CIEZA CUBAS, como también su contrato y/o memorando, con el fin de verificar las funciones del mismo, ya que se encuentra en curso una investigación. Asimismo, copia del registro de marcación, licencia, vacaciones y descanso médico del mes de mayo del 2024 hasta la actualidad. Del mismo modo, se solicitó que brindaran documentación, mediante el cual se haya estipulado la exhortación obligatoria en que todo personal administrativo y/o asistencial deba marcar su ingreso y salida en el control biométrico para poder acreditar su asistencia.
- Declaración testimonial de Luis Alberto Ramos Martínez, Coordinador de la Unidad de Mantenimiento, Ingeniero de la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, llevada a cabo el día 09 de agosto de 2024 a las 10:00 horas de la mañana.
- Informe escalafonario del servidor Job Cieza Cubas; mediante el cual, se acredita que actualmente el referido servidor mantiene el vínculo laboral con este nosocomio. Asimismo, se observa que, tiene el cargo clasificado de técnico electrónico en la Unidad de Mantenimiento, bajo la modalidad de trabajo de CAS indeterminado desde el 02 de noviembre de 2018.
- Contrato Administrativo de Servicios N.° 122-2018-GR-LAMB/GERESA-L/HRL/DE/OADM.
- Adenda N.° 13 – Contrato Administrativo de Servicios N.° 122-2018.
- Capturas de pantalla de la plataforma SIGGEDO, en donde se aprecia que en los meses de mayo, junio, julio y agosto (los días respectivos de este último mes), no se encuentran registros de asistencia del servidor Job Cieza Cubas.
- Oficio múltiple N.° 000009-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215237874-16] de fecha 26 de abril de 2024; mediante el cual, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, pone de conocimiento a todos los jefes de cada oficina, departamento y unidad, sobre el registro de asistencia del personal asistencial y administrativo; precisando que esta institución ha implementado el sistema digital (lector biométrico) para el registro de asistencia del personal administrativo y asistencial; asimismo, cita el artículo 23 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital Regional Lambayeque, el cual establece que los servidores y funcionarios tienen la obligación de cumplir con los horarios establecidos, concurrir puntualmente y registrar personalmente su ingreso y salida al Hospital, mediante el sistema de control digital o el que haga sus veces.
- Oficio N° 000488-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-6] de fecha 09 de agosto de 2024; mediante el cual la Jefa de Recursos Humanos informa de forma expresa que no existe marcación alguna, licencia, descanso médico, descanso vacacional, ni mucho menos papeletas de salida durante los meses de mayo, junio, julio y agosto de 2024 del servidor Job Cieza Cubas. Además, no existe reporte de papeleta de salida.
- OFICIO N.° 000506-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-7] de fecha 19 de agosto de 2024; mediante el cual, RRHH realiza la remisión de información complementaria relacionado con el servidor Job Cieza Cubas.
- OFICIO N.° 000062-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300-8] de fecha 23 de agosto de 2024; mediante el cual, se remite el informe de precalificación, conteniendo la recomendación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como de la correspondiente sanción; de conformidad con la documentación que lo contiene.
- Informe N.° 000038-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-9] de fecha 04 de octubre de 2024; mediante el cual, el órgano instructor aperturó procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor, por la falta disciplinaria de ausencias injustificadas. Dicho informe ha sido notificado al servidor, conforme se observa en el Oficio N.° 004511-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-10] de fecha 10 de octubre de 2024.
- Informe del Órgano Instructor N.° 000002-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-14] de fecha 21 de enero de 2025; mediante el cual, el órgano instructor se ratifica y recomienda la sanción de destitución en contra del servidor Job Cieza Cubas; el mismo que fue derivado al órgano sancionador, Director Ejecutivo del Hospital Regional Lambayeque.

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

- Oficio N.° 000367-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-17] de fecha 28 de enero de 2025; mediante el cual, el órgano sancionador notificó el informe final del órgano instructor al servidor Job Cieza Cubas, asimismo, le expresó que podría solicitar informe oral en virtud de su derecho de defensa. Informe que fue notificado el 28 de enero de 2025.

1. FALTA INCURRIDA Y NORMAS VULNERADAS

- Mediante Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, que ha entrado en vigor a partir del 14 de setiembre del 2014 en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador conforme lo señala la Undécima Disposición complementaria Transitoria. La misma que establece un régimen único y exclusivo para a las personas que prestan servicio en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades, y la prestación del servicio a cargo de éstas.
- En esa línea el artículo 91° del decreto supremo 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquel que exige el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley de servicio civil que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicio, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.
- En atención a lo anterior, la norma transgredida es la siguiente:
- **El literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, sancionando:**

"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."

1. FUNDAMENTOS SOBRE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR Y PRONUNCIAMIENTO SOBRE SUS DESCARGOS

2. Se tiene que, de la documentación adjunta al presente expediente, se aprecia la emisión del informe de precalificación contenida en el OFICIO N.° 000062-2024-GR.LAMB/HRL/OAD-STPAD [215248300-8] de fecha 23 de agosto de 2024, por medio del cual, la S.T. RECOMIENDA EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, EN CONTRA DEL SERVIDOR JOB CIEZA CUBAS, POR LA PRESUNTA COMISIÓN DE LA FALTA DISCIPLINARIA DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS; informe que se encuentra debidamente acompañado con los respectivos medios probatorios, para los fines que se recomienda.
3. Durante la investigación preliminar se llevó a cabo actos de investigación, con el fin de esclarecer los hechos denunciados, así como verificar la existencia del mismo y la vinculación de este último con el servidor.
4. Cabe señalar que, el Reglamento General ha entrado en vigor a partir del 14 de septiembre del 2014 en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento sancionador, conforme lo señala el primer artículo de su título preliminar, el mismo que establece tener como objetivo un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades, y la presentación del servicio a cargo de éstas.
5. En ese contexto, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario (en adelante, PAD), tenemos que, el Reglamento General, en su CAPÍTULO IV: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, establece:

“Artículo 106. Fases del procedimiento administrativo disciplinario El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora. b) Fase sancionadora: Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar (...)”.

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

5. De otro lado, el literal c) del numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General, a la letra indica: “c) En el caso de la sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción”, por consiguiente de conformidad a la identidad del autor, de la infracción y de la sanción y, en fiel observancia del marco legal vigente, el suscrito tiene la plena competencia para emitir la presente resolución, por cuanto se asumió la calidad de autoridad PAD, en esta oportunidad, de ser ÓRGANO SANCIONADOR: por cuyo avocamiento, se procede al análisis de los documentos que conforman el presente expediente, de cuya decisión a ser emitida líneas abajo. es dada en correspondencia a los argumentos que se contiene en el presente acto.
6. Antes de proseguir, corresponde precisar que, en el presente caso se determinará la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, este órgano sancionador expone, bajo su criterio, que los medios probatorios que se acompañan en el presente expediente, serán la base de mayor relevancia para motivar la decisión de este órgano sancionador.
7. Del análisis y la evaluación de los recaudos del concebido expediente, obra el OFICIO N.º 000826-2024-GR.LAMB/HRL-OFAD-UM [215248300-2] de fecha 17 de mayo de 2024, mediante el cual se expone:

“(…) 2. Que mediante OFICIO N.º 000407-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 1], se declara PROCEDENTE la suspensión temporal de contrato CAS con la institución; por un plazo de noventa (90) días calendarios, esto es desde el 01 de Febrero del 2024 al 30 de ABRIL del 2024; debiendo retornar a sus labores el día 01 de Mayo del 2024.

8. En ese contexto, el suscrito ha podido advertir que el referido servidor aún no se ha reincorporado a su puesto de trabajo, desde el 01 de mayo 2024 y hasta la actualidad, a pesar del conocimiento expreso sobre la fecha de su retorno para el ejercicio de su jornada laboral conforme lo establecido en el OFICIO N.º 000407-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-1].
9. Sumado a ello, con OFICIO N.º 000354-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300 - 3] de fecha 17 de junio de 2024, se señala lo siguiente:

“(…) Que, mediante OFICIO N.º 000826-2024-GR.LAMB/HRL-OFAD-UM [215248300 - 2], el Coordinador de la Unidad de Mantenimiento informa que el servidor JOB CIEZA CUBAS, no se presentó a laborar desde el 01 de Mayo del 2024. Que, del cruce de información realizada respecto al control de asistencia, licencias y vacaciones, se corrobora la inasistencia del servidor en mención. Por lo que este despacho, eleva a fin de continuar con los trámites y se tomen las acciones administrativas correspondientes. (...)”.

10. De otro lado, obra la DECLARACIÓN, de fecha 09 de agosto de 2024, del servidor Luis Alberto Ramos Martínez, Coordinador de la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, conteniendo el texto siguiente:

“(…) **¿CÓMO SE PERCATA DE LAS INASISTENCIAS DE LA PERSONA DE JOB CIEZA CUBAS?**

Respuesta: *En mantenimiento hay varias áreas, entre ellas el área biomédica, se encarga al buen cuidado de los equipos, y dentro de esta área hay personal que se encarga de las máquinas de hemodiálisis. En el área de hemodiálisis hay un encargado, ingeniero Roberto Bances, y él se percata de las inasistencias y lo reportó. Se sabía que el servidor Job había solicitado licencia sin goce desde el 01 de febrero hasta el 30 de abril, tres meses, se le concedió y después ya no se supo nada más de él, hasta la actualidad. 5 **¿SE LOGRARON COMUNICAR CON EL REFERIDO SERVIDOR DESDE EL 30 DE ABRIL HASTA LA FECHA?** Respuesta: *Sí, yo me comunico, pero no podía atender llamadas en ese momento; pero por WhatsApp le hago la consulta, me comunico con él, el día 16 de mayo de 2024, yo le mensajé. Al día siguiente me respondió y me dijo que estaba en Barcelona, también me dijo que iba a renunciar. 6 **¿HUBO AFECTACIÓN A LOS SERVICIOS POR LA INASISTENCIA DEL SERVIDOR JOB?** Respuesta: *Se tuvo que contratar a otro personal por SNP. Su trabajo del servidor, como técnico, era Operación y mantenimiento de las máquinas de hemodiálisis. Se evitó el perjuicio de las máquinas, porque otro personal pudo realizar sus funciones. Con la contratación del personal de SNP se pudo continuar con el mantenimiento de las máquinas, pues si no se hacía ello sí generaba algún perjuicio de las máquinas...”***



RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

11. Con OFICIO N.º 000488-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-URH [215248300-6] de fecha 09 de agosto de 2024; se remite la requerida información sobre el servidor Job Cieza Cubas, señalándose -entre otros que:

“(…) Copia del registro de marcación, licencia, vacaciones y descanso médico del mes de mayo del 2024 hasta la actualidad. En el reporte del Sistema Integrado de Gestión Administrativa, del módulo Control Biométrico de Personal en el que se evidencia la no existencia de marcación alguna. Además, no existe reporte de descanso médico, licencia de tipo alguno del mes y año solicitado (…).”

12. Del mismo modo, a través del OFICIO N.º 000506-2024-GR.LAMB/GERESA/JHRL-URH [215248300 - 7] de fecha 19 de agosto de 2024, se procede con la remisión de información complementaria relacionado con el servidor Job Cieza Cubas; en los señalados términos.
13. De otra parte, obra en el expediente las CAPTURAS DE PANTALLA de la plataforma SIGGEDO, en donde se aprecia que en los meses de mayo, junio, julio y agosto (los días respectivos de este último mes), no se encuentran registros de asistencia del servidor Job Cieza Cubas. Corroborándose con ello, de forma indubitable que el trabajador Job Cieza Cubas, no ha asistido durante todo el mes de mayo de 2024.
14. Como se ha podido observar, la falta disciplinaria no ha dejado de cometerse, pues hasta la fecha del Oficio N.º 000483-2024-GR.LAMB GERESA/HRL-URH [215248300-6] de fecha 09 de agosto de 2024; informan que el infractor no ha venido asistiendo a este nosocomio, en otras palabras, no ha registrado sus asistencia en los meses de, además de mayo, junio, julio y hasta el 09 de agosto de 2024.
15. La persona de Job Cieza Cubas es servidor en este Hospital Regional Lambayeque, conforme se corrobora con su ficha escalafonaria, asimismo con el Contrato Administrativo de Servicios N.º 122-2018-GR-LAMB GERESA-UHRUDE/OADM con Adenda N.º 13 - Contrato Administrativo de Servicios N.º 122-2018, con las cuales se aprecia el vínculo laboral que mantiene con esta institución, tanto así que ostenta la calidad de ser trabajador CAS.
16. Empero, conforme se puede apreciar el servidor Job Cieza Cubas no ha venido en ninguna de sus jornadas laborales del mes de mayo de 2024, a pesar del conocimiento expreso sobre la fecha de su retomo para el ejercicio de su jornada laboral conforme a lo establecido en el Oficio N.º 000407-2024-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300-1].
17. Ahora bien, si bien es cierto no se ha programado jornadas laborales a dicho servidor en los meses de junio, julio y agosto; debido a que el mismo jamás ha puesto de conocimiento a este nosocomio sobre su ausentismo, justificándolo debidamente, con el propósito en que esta institución realice los procedimientos regulares a su favor y en beneficio del área en donde el ejercía su trabajo.
18. Queda acreditado que este nosocomio ha intentado todas las formas de poder contactarse con el servidor, con el fin de tener el pleno conocimiento de su situación actual; sin embargo, dicha comunicación no ha sido fructífera.
19. Además, es cierto que, desde el mes de junio, julio y hasta agosto de 2024 dicho servidor no se le ha programado en sus jornadas en este nosocomio, ello debido a que, al observarse que durante todo el mes de mayo de 2024 no asistió a laborar, entonces no se le programó sus jornadas en los referidos meses, pues no se contaba con su apoyo laboral, por lo que se tuvo que contratar a otro personal con el fin de suplir la necesidad del servicio en donde ejercía sus labores.
20. Por lo tanto se puede apreciar, no solo la comisión de la falta disciplinaria de abandono de trabajo, sino también las consecuencias que ha traído las inasistencias de dicho servidor, dado que, durante el mes de mayo al no asistir a laborar, se tuvo que redistribuir la atención de los pacientes a sus demás colegas, con el objetivo de evitar perjuicios a los pacientes, asimismo, se tuvo que contratar personal como locador, a fin en que estos últimos brinden la atención debida a los pacientes y suplir el espacio laboral del servidor.
21. Por otro lado, resulta necesario mencionar que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. En efecto, una de las manifestaciones del poder de dirección es la facultad

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

- disciplinaria, en virtud de la cual el empleador puede aplicar sanciones a sus trabajadores, cuando incurran en algún incumplimiento de sus obligaciones.
22. El Órgano Rector que define implementa y supervisa las políticas de personal de todo el Estado (SERVIR), ha señalado que, las ausencias injustificadas a las que hace referencia la mencionada disposición se relacionan con la ausencia total del servidor en un día de trabajo, es decir, que no se haya presentado a laborar a lo largo del día.
 23. De otro lado, resulta necesario remitirnos a la concepción de clasificación de infracciones (faltas) desarrolladas por la doctrina administrativa, tomando como punto de partida el Derecho Penal, el cual distingue -entre las clases de infracciones las Infracciones continuadas, el cual se trata de un supuesto importado del Derecho Penal, en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción, pero que se consideran como única infracción siempre y cuando forma parte de un proceso unitario.
 24. La acción del servidor Job Cieza Cubas se encuentra dentro de los alcances del PAD, tipificada como falta de carácter disciplinario, conforme a lo establecido en el artículo 85 literal j) de la LSC; articulado sobre Faltas de carácter disciplinario, estableciendo que, son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "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 calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario."
 25. Se determina entonces que, el servidor Job Cieza Cubas, con DNI N.º 16795924, con puesto Técnico Biomédico en Hemodiálisis, en la Unidad de Mantenimiento, bajo el régimen del decreto legislativo N* 1057, por decisión unilateral ha dejado de prestar sus servicios como servidor del Hospital Regional Lambayeque, desde el 01 de mayo de 2024 y ha continuado consecutivamente en el tiempo, sin que, incluso hasta la fecha de emisión del presente, el referido servidor haya puesto de conocimiento a este nosocomio sobre su ausentismo ni mucho menos ha presentado justificación alguna con el propósito de que esta institución realice los procedimientos regulares a su favor; por tanto, de la evaluación de los hechos reportados, queda demostrado fehacientemente la falta continuada, a razón de haberse (injustificadamente) ausentado de su centro laboral desde el 01 de mayo de 2024, no mostrando interés en regresar a cumplir con sus funciones al interior de nuestro nosocomio, resultando altamente reprochable su conducta, lo cual hace insostenible su relación laboral con este hospital, lo que amerita ser sancionado con la correspondiente medida disciplinaria, en este caso, la sanción de destitución.
 26. Es preciso manifestar, que no existe documentación o soporte material alguno para debilitar los documentos y declaraciones que obran en el presente expediente.
 27. Por lo tanto, el suscrito, en calidad de órgano sancionador se mantiene firme en la imputación al servidor procesado, por cuanto, existe suficiencia probatoria que acredita la comisión del hecho, consistente en que evidentemente el infractor se ha ausentado de su centro de labores desde el 01 de mayo de 2024 hasta el mes de agosto de 2024; ello conforme a todos los medios probatorios analizados y valorados.

• EN CUANTO A LA SANCIÓN APLICABLE

- Al encontrarnos en este rubro, resulta necesario, antes de determinar el tipo de sanción aplicable, así como el quantum de la misma, verificar si en el presente caso existe alguna causal de eximente de responsabilidad, por lo cual procederemos a analizar el artículo 104° del Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil.
- Referente al inciso a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente*. En el presente expediente, el infractor no ha alegado que tenga incapacidad mental, además, no obra en el expediente documento fehaciente que de por acreditada dicha causal.
- b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados*. De acuerdo a los medios de prueba que contiene el expediente administrativo, se puede apreciar que no se ha existido caso fortuito ni fuerza mayor, que permita excluir de responsabilidad sobre la actuación del

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

- infractor. Es más, el infractor pudo haber evitado el actuar infractorio, más aún cuando su actuar no fue promovido por presencia de condiciones externas que hayan sido irresistibles e imprevisibles.
- c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.* No existen disposiciones normativas que hayan amparo el actuar del infractor, así como tampoco un mandato emitido por autoridad en ejercicio de sus funciones o por el cargo encomendado, por lo tanto, no se elimina la antijuricidad de la conducta infractora.
 - d) *El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.* En el presente caso, el infractor no ha actuado o su comportamiento no se ha basado en una expectativa que le generó la administración, en este caso, el Hospital Regional Lambayeque. Asimismo, no hubo ningún documento normativo que haya emitido esta entidad, para alegar confusión respecto a la licitud o no de la conducta del infractor.
 - e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.* El infractor no se encontraba ante una situación de catástrofe o desastre que le haya permitido realizar su actuar, muy por el contrario, no realizó ninguna actuación para evitar o superar la inminente afectación a los intereses generales.
 - f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.* El infractor no se encontraba ante una situación diferente al catástrofe o desastre que le haya permitido realizar su actuar en base a proteger el privilegio de intereses superiores, simplemente, bajo su conocimiento y voluntad abandonó su centro de trabajo desde el 01 de mayo de 2024 hasta agosto de 2024.
 - Ahora corresponde verificar las atenuantes de responsabilidad. En cuanto a la primera atenuante, la cual se encuentra establecida en el segundo párrafo del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N.° 30057, la cual consiste en la **subsanción voluntaria**; respecto a ello, en el presente caso la conducta del infractor se ha consumado, puesto que se ha comprobado no solo con lo reportado, sino con todos y cada uno de los medios probatorios obrantes en el expediente y desde que se abrió el PAD, el servidor no ha subsanado su error hasta la fecha.
 - La segunda y última atenuante, contenida en el literal a) del artículo 257° de la Ley N.° 27444, Ley que resulta aplicable supletoriamente en los procedimientos administrativos disciplinarios. **Reconocimiento de responsabilidad**, en el presente caso, el infractor no ha reconocido su responsabilidad en ninguna etapa del presente procedimiento.
 - Ahora bien, en este acto nos compete graduar la sanción, aplicando los artículos 87° y 91° de la Ley N.° 30057, siendo estos últimos los siguiente:
 1. **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** Al respecto, se tiene que el accionar del servidor: Job Cieza Cubas, habría generado la existencia de grave afectación al adecuado funcionamiento de la administración pública (entendido como bien jurídicamente protegido), al no haber asistido a sus jornadas laborales en los meses de mayo, junio, hasta la actualidad; habiendo perjudicado en un primer momento el servicio por el cual había sido contratado y al verificarse la necesidad de continuar con esos servicios, el nosocomio tuvo que contratar a otro personal, para que supla esas deficiencias.
 2. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** En el presente caso, el servidor infractor no ha realizado actuaciones o comportamientos, durante las diligencias preliminares, así como las distintas etapas del procedimiento, tendientes a obstaculizar o entorpecer la indagación de los hechos, es decir, no se ha observado que el servidor infractor haya destruido, alterado, suprimido, eliminado entre otras acciones, medios probatorios relacionados al hecho y a la falta

**RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]**

administrativa; por lo que, este criterio no concurre.

3. **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:** El servidor infractor tiene el puesto de Técnico Biomédico en Hemodiálisis, en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, de acuerdo a su informe escalafonario, por lo que no ocupa un nivel jerárquico, ni mucho menos tiene subordinados. Por otro lado, respecto a la especialidad, el servidor ocupa el puesto laboral de técnico, por lo que únicamente cumple con sus funciones como tal, obteniendo cierto conocimiento y experiencia por la práctica misma; sin embargo, el servidor infractor no se aprovechó de su especialidad para cometer la falta, entonces, este criterio no concurre.
4. **Las circunstancias en que se comete la infracción:** En el presente caso, no han existido circunstancias que hayan rodeado al hecho infractorio, por lo que esto último no ha generado una influencia en la comisión; en consecuencia, este criterio no concurre.
5. **La concurrencia de varias faltas:** En el presente caso, únicamente se inició el procedimiento administrativo disciplinario al servidor por una falta administrativa, por lo que, no se advirtió el concurso real o ideal de faltas; en consecuencia, este criterio no concurre.
6. **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** En el presente caso, únicamente el servidor Job Cieza Vàsquez participó solo en la comisión de la falta imputada, no habiendo más partícipes; en consecuencia, este criterio no concurre.
7. **La reincidencia en la comisión de la falta:** El servidor infractor, de acuerdo a su ficha escalafonaria, no ha sido sancionado por la misma falta, mediante acto resolutivo, durante toda su trayectoria en este nosocomio; en consecuencia, este criterio no concurre.
8. **La continuidad en la comisión de la falta:** Se ha podido verificar indudablemente que el accionar del servidor: Job Cieza Cubas, se realizó durante el periodo de los meses de mayo, junio, julio, agosto y hasta la actualidad (enero de 2025), por lo que la misma tiene una naturaleza de falta continuada, ello de acuerdo a lo obtenido en los medios probatorios; en consecuencia, este criterio sí concurre.
9. **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** Se aprecia en el presente caso, que no existe documento que acredite fehacientemente algún beneficio al infractor; en consecuencia, este criterio no concurre.
10. **La naturaleza de la infracción:** En cuanto a este criterio, en el presente caso se ha podido advertir que a falta disciplinaria busca sancionar la transgresión del bien jurídico protegido, que es el correcto funcionamiento de la administración, siendo el hecho imputado considerado como grave, por lo que, este criterio sí concurre.
11. **Antecedentes del servidor:** El servidor infractor, de acuerdo a su ficha escalafonaria, no ha sido sancionado por otra falta disciplinaria, mediante acto resolutivo, durante toda su trayectoria en este nosocomio.
12. **La intencionalidad en la conducta de la infractora:** Respecto a esto, a todas luces el infractor ha actuado con intencionalidad, es decir, ha tenido el pleno conocimiento y voluntad de realizar una conducta infractora, pese a estar prohibida.
 - Que, en se sentido y en vista a todo lo fundamentado, este órgano sancionador estima racional y proporcional, de acuerdo al hecho infractorio cometido por el servidor responsable, Job Cieza Cubas, que se le imponga la sanción de destitución. Ello debido a que la falta disciplinaria ha sido debidamente acreditada, así como la vinculación de su comisión con el infractor, y de acuerdo a los criterios de determinación de la sanción aplicable, pues en el presente caso concurren 4 criterios de graduación de la sanción y de acuerdo con el caso concreto, la relación laboral entre el infractor y este nosocomio, a criterio del suscrito, resulta ser insostenible, siendo esta decisión proporcional y razonable.

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

- Es preciso manifestar al infractor, que la presente resolución administrativa puede ser objeto de recursos impugnatorios administrativos, tales como la reconsideración o la apelación, los mismos que sirven para cuestionar la decisión administrativa adoptada. Dichos recursos administrativos serán dirigidos ante la misma autoridad que expidió el presente acto administrativo; precisándole que, el recurso de reconsideración será resuelto por esta autoridad; mientras que, el recurso de apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.
- De acuerdo, a lo estipulado por la Ley N.° 30057, el Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

• RESUELVE:

PRIMERO.- IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN al servidor **JOB CIEZA CUBAS**, identificada con Documento Nacional de Identidad, DNI N.° 16795924, en su condición de Técnico Biomédico en Hemodiálisis, en la Unidad de Mantenimiento del Hospital Regional Lambayeque, por haber incurrido en la infracción tipificada en el **literal j) del art. 85° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil**, imputándole la infracción de **ausencias injustificadas**; por los fundamentos expresados en la presente resolución.

SEGUNDO.- DISPONER, se notifique la presente resolución al servidor **JOB CIEZA CUBAS** en su domicilio real, lugar donde se le ha estado notificando durante todo el procedimiento, respetando los criterios legales de la Ley N.° 27444. Informándole que, la presente resolución pone fin al presente procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, pudiendo interponer el recurso administrativo de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto. La Reconsideración, lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto. La autoridad competente para resolver la apelación en el **TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL** respectivamente.

TERCERO.- EJECUTAR la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, la misma que deberá de ser ejecutada a partir del día siguiente de notificada con la presente al servidor.

CUARTO.- AGREGAR copia de la presente resolución en el legajo del servidor **JOB CIEZA CUBAS**, respectivamente en el rubro de desmerito.

QUINTO.- INSCRÍBASE la presente sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, una vez agotada la vía administrativa.

SEXTO.- Respecto a la sanción accesoria de inhabilitación, esta será eficaz y ejecutable, cuando la sanción principal, la destitución, haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



Firmado digitalmente
PERCY DANTE ORDEMAR VASQUEZ
DIRECTOR DEL HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 17/02/2025 - 10:50:05



PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
HOSPITAL REGIONAL LAMBAYEQUE
DIRECCION EJECUTIVA

RESOLUCION DIRECTORAL N° 000126-2025-GR.LAMB/GERESA/HRL-DE [215248300 - 20]

siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>