



REPÚBLICA
DEL PERÚ



Resolución Administrativa

Lima, 07 FEB. 2025

VISTO:

El Informe del Órgano Instructor PAD N° 01-2024-CSSADP-MJ-DIRIS-LC, del 15 de enero de 2025, el Expediente N° 036-2023-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de Hoja de Tramite 202310700; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se 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 éstas;

Que, la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que las normas referidas al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias sobre tal materia;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM publicado el 13 de junio de 2014, establece que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento (...)"

Que, mediante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, desarrollo la aplicabilidad de las reglas procedimentales y sustantivas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; por lo que, estando a dicho mecanismo, se cumple con emitir el presente acto resolutivo final, de acuerdo a la estructura del ANEXO F siguiente:

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.

Que, mediante el Oficio N° 025-2023-CSSADP-MJ/DIRIS-LC, de fecha 13 de febrero de 2023, el Medico Jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal comunicó al Director General de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, que el servidor Quispe Sima Héctor, Técnico de Farmacia I, no se presentó a laborar los días 9, 10, 11 y 13 de febrero de 2023, así como presenta inasistencias durante los meses de noviembre y diciembre de 2022, enero y febrero de 2023;



Que, mediante Hoja de Trámite N° 202310700, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la DIRIS Lima Centro, recibió el Oficio N° 025-2023-CSSADP-MJ/DIRIS-LC, el 16 de febrero de 2023, y sus documentos anexos, para las acciones de su competencia;

Que, mediante el Memorandum N° 55-CSSADP-MJ-2022, de fecha 27 de enero de 2023, la Médico Jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, realizó una llamada de atención al servidor Quispe Sima Héctor, por haber presentado cuatro (4) inasistencias injustificadas en el segundo semestre del año 2022;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 10-2024-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha 1 de febrero de 2024, la Secretaría Técnica del PAD de la DIRIS Lima Centro, recomendó a la Médico Jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Héctor Quispe Sima**, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, mediante la Carta N° 01-2024-CSSADP-MJ/DIRIS-LC, notificada el 8 de febrero de 2024, la Médico Jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, de acuerdo a la recomendación efectuada, inicio un PAD contra el servidor **Héctor Quispe Sima**, por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057;

Que, mediante el Informe de Órgano Instructor PAD N° 001-2025-CSSADP-MJ, de fecha 15 de enero de 2025, la Jefatura del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, finalizó la etapa instructiva y me recomendó imponer al servidor **Héctor Quispe Sima**, la sanción de treinta (30) días de suspensión sin goce de remuneraciones, por estar acreditada la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la ley N° 30057;

Que, ante dichas imputaciones, en fecha 3 de febrero de 2025, en las instalaciones de la Secretaría Técnica del PAD, se llevó a cabo la audiencia de Informe Oral, a través del cual el abogado del procesado Héctor Quispe Sima, en el ejercicio de defensa de su patrocinado, expuso sus argumentos, manifestando verbalmente lo siguiente:



"(...) si bien mi patrocinado cometió ciertas faltas administrativas... sin embargo en la Carta N° 01-2024-CSSADP-MJ/DIRIS-LC, donde indican en el oficio N° 025-2023, que mi patrocinado las faltas son de febrero de 2023, mi patrocinado es nombrado desde el mes de noviembre de 2022, entonces las faltas corresponderían desde el mes de noviembre hasta el mes de febrero de 2023, es el 16 de febrero de 2023 en que la oficina de recursos toma conocimiento de la falta y a mi patrocinado le notifican el acto de inicio del PAD, el 8 de febrero de 2024 ... para poder precalificar las faltas el jefe del centro de salud informa de cuatro días de falta en el mes de febrero, que hace el secretario técnico, precalifica de abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre de 2024, o sea si yo te denuncié de meses anteriores también voy a buscar otras faltas en otros meses que no son, entonces, que hago, entonces las faltas ya no sería en febrero sino en noviembre de 2024, entonces como abogado no puedo decir que has faltado todos los días, entonces acá se está vulnerando el debido procedimiento, tipicidad, legalidad y otros principios, que es lo más importante, ...entonces el 16 de febrero de 2024, ya no habría tomado conocimiento de recursos humanos, sino en el mes de noviembre de 2024, otro la notificación en la Ley 2744 dice cuando se debe notificar en su domicilio, en su trabajo, por correo electrónico, etc, pero le han notificado en su centro de labor, entonces puede ocurrir una desgracia porque lo botan de su trabajo, como entidad debe notificarse en su domicilio, entonces ya no habría ningún tipo de sorpresa estando en el trabajo entonces se debe notificar en su domicilio real, donde indica su legajo... otro punto si bien el jefe del centro de salud con memorándum N° 55 indica que habiendo practicado 4 días de inasistencia se le hace un llamado de atención, ya pues ya le llamaste la atención, esto lógicamente para mí está mal, porque ya le llamo la atención no resultaría una prueba ... estaría entonces vulnerando el non bis idem,



**REPÚBLICA
DEL PERÚ**



Resolución Administrativa

misma falta, misma persona, entonces, si estamos vulnerando estos principios, como dice acá la sanción es de 20 días de suspensión ...nosotros vamos a apelar por los principios que se están vulnerando acá en la tipificación, otra cosa en los documentos no está claro y preciso porque son copias y no se puede visualizar bien, entonces deben de copiarlo bien yo sé que es chamba, entonces yo creo que ser está vulnerando el principio de tipicidad, ... la letra j), acá dice que es por más de tres días consecutivos ...o por más de 15 días no consecutivos en 180 días consecutivos, entonces ustedes están tipificando el tercer supuesto, en la fundamentación me tienes que decir que días son, de frente me has señalado 37 días, yo creo que es en la fundamentación que tienen que desarrollar taxativamente como debe ser, si no lo menciona entonces están vulnerando, entonces se están vulnerando varios principios .. pido que se archive el proceso porque se ha llevado mal todo el procedimiento...".

Que, habiéndose emitido sus descargos orales por parte del servido procesado, corresponde evaluarlos, en consecuencia con respecto al argumento siguiente: "si bien mi patrocinado cometió ciertas faltas administrativas... sin embargo en la Carta N° 01-2024-CSSADP-MJ/DIRIS-LC, donde indican en el oficio N° 025-2023, que mi patrocinado las faltas son de febrero de 2023, mi patrocinado es nombrado desde el mes de noviembre de 2022, entonces las faltas corresponderían desde el mes de noviembre hasta el mes de febrero de 2023 ...que hace el secretario técnico, precalifica de abril, mayo, junio, julio, agosto, setiembre, octubre y noviembre de 2024, o sea si yo te denuncio de meses anteriores también voy a buscar otras faltas en otros meses que no son ..."; debe señalarse que, en el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se ha precisado que la secretaria técnica tiene entre sus funciones "d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas"; de manera que, dicho dispositivo legal faculta a la secretaria técnica a emitir su informe de precalificación, de acuerdo a los hechos expuestos en la denuncia y al resultado de las investigaciones preliminares, que en este caso, resultó que el servidor procesado, no solo tenía inasistencias injustificadas en los meses de enero y febrero, sino también, en los meses de abril, mayo, junio, julio agosto, setiembre, octubre, y noviembre, tal como lo demuestra el reporte de asistencia insertado en el expediente PAD;

Que, con relación al argumento: "la notificación en la Ley 27444 dice cuándo se debe notificar en su domicilio, en su trabajo, por correo electrónico, etc, pero le han notificado en su centro de labor, entonces puede ocurrir una desgracia porque lo botan de su trabajo, como entidad debe notificarse en su domicilio, entonces ya no habría ningún tipo de sorpresa estando en el trabajo ..."; debe precisarse, que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe técnico N° 001385-2022-SERVIR-GPGSC, de fecha 19 de agosto de 2024, señalo lo siguiente:

2.10 Estando a lo expuesto, con relación al saneamiento de notificaciones defectuosas, el artículo 27° del TUO de la LPAG establece lo siguiente:





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". (El énfasis es nuestro)

2.11 Respecto al numeral 27.2 de la citada norma, MORON URBINA señala, "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 sana cualquier vicio de la notificación defectuosa, a partir de la fecha que se desprenda que tuvo conocimiento del mismo".

2.12 Asimismo, el Tribunal Constitucional en la Sentencia contenida en el Expediente N° 1682-2006- PA/TC, del 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".

Por lo tanto, estando a que en el documento que contiene la imputación de cargos fue notificado personalmente al servidor procesado y este, según se observa del acto de notificación, no presentó observación alguna, ni oposición a dicha diligencia, se infiere que este fue válidamente notificado, por lo que dicho acto no constituye una vulneración al derecho de defensa del servidor procesado;

Que, con respecto a la afirmación: "si bien el jefe del centro de salud con memorándum N° 55 indica que habiendo practicado 4 días de inasistencia se le hace un llamado de atención, ya pues ya le llamaste la atención, esto lógicamente para mí está mal, porque ya le llamo la atención no resultaría una prueba... estaría entonces vulnerando el non bis ídem, misma falta, misma persona"; debe indicarse, que lo manifestado por el letrado es inaudito y no ajusta a la verdad, toda vez que, conforme se observa del contenido del Memorándum N° 55, la llamada de atención corresponde a las inasistencias incurridas por el servidor procesado durante el segundo semestre del año 2022, las mismas que no han sido consideradas en el documento que contiene la imputación de cargos, tal como se observa del numeral II de la Carta N° 01-2024-CSSADP-MJ/DIRIA-LC, en el cual se estableció como hecho infractor, las ausencias injustificadas incurridas en los meses de enero a noviembre de 2023; de manera que, está debidamente comprobado que los argumentos de defensa esgrimidos en la audiencia de informe oral por el servidor procesado, no desvirtúan las imputaciones vertidas en su contra, ni generan duda razonable a su favor;

2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.

Que, se imputa al servidor **Héctor Quispe Sima**, la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria tipificada en el Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece, son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o 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 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario".





REPÚBLICA
DEL PERÚ



Resolución Administrativa

Describiendo como hecho infractor, el haberse ausentado injustificadamente a su centro de labores durante treinta y siete (37) días no consecutivos siguientes: 1) 16, 21 y 23 de enero de 2023, 2) 09, 10, 11, 13 y 27 de febrero de 2023, 3) 16 de marzo de 2023, 4) 05, 08, 13, 26, 27, 28 y 29 de abril de 2023, 5) 03, 06, 08 y 26 de mayo de 2023, 6) 03, 07 y 13 de junio de 2023, 7) 08, 10, 20, 21, 22, 27 y 31 de julio de 2023, 8) 10, 23 y 31 de agosto de 2023, 9) 26 de setiembre de 2023, 10) 09 de octubre de 2023 y 20 y 27 de noviembre de 2023. Accionar reprochable que vulnera la norma jurídica siguiente:

RÈGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES (RIS) DE LA DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO

Artículo 82.- Son obligaciones de los/as servidores/as:

Constituyen obligaciones de los/as servidores/as de la DIRIS LC, los siguientes:

(...)

82.3 Concurrir al centro de labores puntualmente y observar los horarios establecidos, registrando el ingreso y salida en forma efectiva.

Por lo tanto, la responsabilidad del servidor Héctor Quispe Sima, con relación a la falta cometida, sería el hecho de no haber cumplido con su deber de concurrir diaria y puntualmente al Centro de Salud, San Atanasio de Pedregal, en forma permanente, observando los horarios establecidos, durante los meses de enero a noviembre de 2023, caso contrario, presentar previamente la justificación correspondiente, de acuerdo al procedimiento previsto en el RIS

3. La sanción impuesta.

Que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil, por unanimidad considero que: "(...) 11. Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias". 14. La sanción de suspensión sin goce de remuneraciones presenta un rango de graduación desde un (1) día hasta doce (12) meses, es impuesta por la comisión de hechos que si bien revisten gravedad y ameritan suspender temporalmente la relación de prestación de servicios, no llegan a romper dicha relación pues se considera que el servidor, luego de ser sancionado, puede reivindicar su accionar. (...).

(...), lo cual faculta a que el órgano sancionador pueda determinar dentro de dicho rango — en función de las circunstancias de cada caso en particular— el quantum de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. Desde luego, resulta evidente que esta sanción presenta extremos mínimos y máximos, cuya determinación concreta, a su vez, debe obedecer a la magnitud de la gravedad del hecho cometido;





Que, habiéndose demostrado la responsabilidad administrativa del servidor **Héctor Quispe Sima**, en la comisión de la falta imputada; para la imposición de la medida disciplinaria se hace indispensable considerar que el Tribunal Constitucional en la STC. N° 2192-AA/TC sostiene que: "los grados de sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad (...) debiendo contemplarse en cada caso, no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...), ello implica un mandato claro a la Administración Pública para que, **al momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de las normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quién los hubiese cometido**";

Que, en la misma Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado que, a efectos de emitir una decisión debidamente motivada, se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable; (...) se ha considerado para la graduación de la sanción los siguientes criterios:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** En este caso, estando al ejercicio de su función de Técnico de Farmacia del centro de Salud San Atanasio de Pedregal, está debidamente acreditado que el servidor **Héctor Quispe Sima**, con su actuación reprochable, habría afectado uno de los intereses generales protegidos por el estado, específicamente, habría afectado el interés del C.S. San Atanasio de Pedregal de contar con el servidor procesado para cumplir con la finalidad pública de atender en el Servicio de Farmacia, al público usuario que requiere las medicinas recetadas por el médico tratante, para su prescripción médica; por lo que, con dicho accionar incorrecto, habría también afectado el bien jurídico protegido por el estado, en este caso habría afectado el deber de concurrir puntualmente a su centro de trabajo, salvo el haber presentado justificación alguna, lo que no ocurrido hasta la fecha, afectando de esta manera el correcto funcionamiento de la administración pública.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** En el presente caso, NO se advierte en autos que el servidor **Héctor Quispe Sima**, habría querido ocultar la comisión de su falta e impedir su descubrimiento;
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.** En este caso, se advierte de autos, que el servidor **Héctor Quispe Sima**, en el momento de los hechos denunciados, era de profesión Técnico de Farmacia del centro de Salud San Atanasio de Pedregal, de manera que, siendo su grado jerárquico de nivel medio, y más especializadas sus funciones de acuerdo a las características del puesto y/o cargo desempeñado, en relación con las faltas cometidas, mayor era su deber de conocerlas, aplicarlas y apreciarlas debidamente.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** – Al respecto, las circunstancias que rodean a la infracción incurrida por el servidor **Héctor Quispe Sima**, sería en que estas se realizaron no solo durante el año 2023, sino también, según lo expuesto por el médico jefe, esos mismos hechos se habrían cometido desde que ingreso a laborar en el mes de noviembre del año 2022;
- e) **La concurrencia de varias faltas.** - En el presente caso, se advierte que la conducta reprochable incurrida por el servidor **Héctor Quispe Sima**, califica una (1) sola infracción.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.** – En este caso, se acredita la participación única del servidor **Héctor Quispe Sima**, en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057;
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta imputada.** – De la revisión del Expediente administrativo, se advierte que a través del Memorándum N° 55-CSADP-MJ-2022, de fecha





REPÚBLICA
DEL PERÚ



Resolución Administrativa

27 de enero de 2023, la médico jefe del Centro de Salud, le aplico al servidor Héctor Quispe Sima, la sanción de llamada de atención, por incurrir en ausencias injustificadas durante el segundo semestre del año 2022.

- h) La continuidad en la comisión de la falta imputada.** – Se advierte continuidad en la comisión de la falta, toda vez que, según se advierte del registro de control de asistencia y de la información efectuada por la médico jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, las mismas faltas injustificadas se estaría cometiendo en forma constante desde el mes de enero hasta el mes de noviembre del año 2023
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** – De la revisión de los hechos denunciados, NO se advierte que el servidor Héctor Quispe Sima, habría obtenido algún tipo de beneficio ilícito.
- j) La naturaleza de la infracción.** - En este caso, se advierte por parte del servidor Héctor Quispe Sima, una conducta reprochable y accionar punible, toda vez que, pesa a que se le impuso una llamada de atención por sus continuas ausencias injustificadas, en el año 2022, este, sigue cometiendo las mismas faltas durante el año 2023;
- k) Antecedentes del Servidor.** – Según se observa del Informe Escalonario N° 004-2024-ERL-UFGE-OGRRHH-DIRIS-LC, en el Legajo Personal del servidor Héctor Quispe Sima, NO registra sanciones disciplinarias impuestas por la comisión de una falta disciplinaria.
- l) Subsanción Voluntaria.** - No se advierte por parte del servidor Héctor Quispe Sima, acciones previas destinadas a reparar o remediar el daño causado al interés general protegido por el estado, específicamente, el interés de esta institución de salud, de que sus trabajadores, en el ejercicio de sus funciones o en la prestación de sus servicios públicos, cumplan con concurrir puntual y en forma permanente a su centro de trabajo, puesto que a la fecha, este persiste en seguir ausentándose injustificadamente a su centro de trabajo.
- m) Intencionalidad en la Conducta Infractora.** – De lo expuesto, se presume que existió voluntad en la conducta infractora del servidor Héctor Quispe Sima, toda vez que, de los hechos expuestos, se ha comprobado fehacientemente, la intención premeditada y continua, de seguir incurriendo en ausencias injustificadas a su centro de trabajo
- n) Reconocimiento de responsabilidad.** – De lo expuesto, se advierte que, hasta la fecha del presente, el servidor Héctor Quispe Sima, a lo largo de todo el proceso, no ha reconocido de forma expresa su responsabilidad administrativa en las infracciones cometidas e imputadas desde el inicio del PAD.

Que, habiéndose aplicado el principio de proporcionalidad y razonabilidad para determinar la sanción correspondiente, se desprende de dichas evaluaciones, que en el



presente procedimiento se ha comprobado fehacientemente, el carácter grave de la falta imputada al servidor **Héctor Quispe Sima**, y que hasta la fecha actual, no ha ofrecido material probatorio que desvirtúe las imputaciones vertidas en su contra;

En consecuencia, estando a los criterios de graduación que han sido desarrollados en razón a la gravedad de la falta cometida por el servidor **Héctor Quispe Sima**, en el ejercicio de su función de Técnico de Farmacia del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, en aplicación de mi facultad discrecional, considero pertinente, imponer la sanción de treinta (30) días de suspensión sin goce de remuneraciones, propuesta por el Órgano Instructor, por encontrarse proporcional a la gravedad de la falta cometida y por estar debidamente acreditada la comisión de la grave falta de carácter disciplinaria establecida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción y el plazo para impugnar.

Que, de acuerdo con lo establecido en el Artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contra la presente Resolución pueden interponerse los recursos impugnativos de reconsideración o apelación según corresponda, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente día de notificada la presente resolución;

5. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo, y a su vez, encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.

Que, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 118 y 119 del Reglamento General de dicha Ley, el recurso de impugnación que se interponga deberá ser presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, ante el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la DIRIS Lima Centro; por lo que, la autoridad que resuelva el recurso de reconsideración será el jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos; y, en el caso de presentarse recurso de apelación, será el Tribunal del Servicio Civil, la autoridad competente para resolver;

De conformidad con lo establecido en Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Estando a lo recomendado efectuada por el médico Jefe del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, con Informe del Órgano Instructor PAD N° 001-2025-CSSADP-MJ-DIRIS-LC;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción disciplinaria de treinta (30) días de Suspensión Sin Goce de Remuneraciones al servidor público **Héctor Quispe Sima**, Técnico de Farmacia, Nivel STF del Centro de Salud San Atanasio de Pedregal, por la comisión de la grave falta administrativa de carácter disciplinaria establecida en el artículo 85, literal j) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta, *"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 (180) días calendario;*

Artículo 2.- DISPONER se notifique la presente resolución al servidor público **Héctor Quispe Sima**, conforme a Ley, comunicando que tiene expedido el derecho a interponer



**REPÚBLICA
DEL PERÚ**



Resolución Administrativa

recurso impugnativo en el plazo de quince (15) días hábiles contados desde el día siguiente de la notificación del acto resolutivo;

Artículo 3.- REMITIR, una copia de la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para que se sirva ordenar a quien corresponda se inserte el presente acto resolutivo en el legajo personal del servidor **Héctor Quispe Sima**;

Artículo 4.- DISPONER el registro de la presente sanción, en el Registro Nacional de Sanciones a Servidores Civiles - RNSSC de SERVIR;

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



Jose Esteban Torres Arceaga
Lic. Adm. JOSÉ ESTEBAN TORRES ARCEAGA
1.º de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

- C.c. Archivo
 Interesados
 OGRRHH
 ST



