

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025.....

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 015-2025-HR-"MAMLL" A-OA-UP, de fecha 15 de abril de 2025, la carta de Órgano Instructor N° 135-2024-GRA-"MAMLL" A-OA-UP, notificado con fecha marzo de 2024, al servidor MOISES CERVANTES MEDINA, el Informe de Precalificación N° 027-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-"MAMLL" A-OA-UP-ST, de fecha febrero de 2024 y demás actuados vinculados al Expediente N° 069-2023-HRA-ST-PAD.

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, mediante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, señalando que dichas disposiciones resultan aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057; y, que, desde el 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y en el Título VI del Libro I de su Reglamento General, para todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales mencionados, por hechos cometidos a partir de la fecha indicada;

Que, el literal del b) del artículo 88.- de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil que establece que "las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: c) Destitución; asimismo, el segundo párrafo del artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil establece que "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, **el cual puede modificar la sanción propuesta**. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil."; (Resaltado nuestro);

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD¹ instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre

¹ Procedimientos administrativos disciplinarios.

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; asimismo, la misma Directiva en el Anexo F establece la estructura que debe contener el acto de sanción disciplinaria;

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica “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 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”.



Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece que “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”.

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.° 092-2016-SERVIR-PE, establece la siguiente estructura:

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
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.
3. La sanción impuesta.
4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.
5. El plazo para impugnar.
6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.
7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.



Que, en dicho contexto se procede a desarrollar cada una de las partes de la estructura establecida por Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero previamente se procederá con la identificación del servidor.

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR:

Nombres y Apellidos	MOISES CERVANTES MEDINA
Cargo al momento de la comisión de los hechos.	Técnico en enfermería del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho
Dirección	Av. Amancaes N° 622 del distrito de Andrés Avelino Cáceres, provincia de Huamanga y departamento de Ayacucho.

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

II.1. ANTECEDENTES:

Que, con Informe de precalificación N° 27-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de fecha febrero de 2024, la secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios recomienda abrir proceso administrativo disciplinario al servidor MOISES CERVANTES MEDINA, identificada con DNI N° 48394749, porque presuntamente habría cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal **el literal J) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, En lo que respecta 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.**

II.2. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, con Carta N° 135-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR"AMLL"-A-OA-UP, de marzo de 2024, notificada el 24 de abril de 2024, el Jefe de Personal inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor MOISÉS CERVANTES MEDINA, identificado con DNI N° 48394749, por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, **el literal J) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, En lo que respecta 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**

III. 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.

III.1. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

el servidor **MOISES CERVANTES MEDINA** en su condición de Técnico en enfermería del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, presuntamente habría Incurrido en **ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no**

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

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**, toda vez que no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto del 2023, situación puesta en conocimiento por parte de su jefe inmediato, pues el servidor dejó desatendidos los servicios que se le asignaron.

III.2. NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

La conducta investigada contra el servidor a la **MOISES CERVANTES MEDINA**, en su condición de Secretaria de del Servicio de Patología Clínica del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil.

Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

De esta forma, la conducta desplegada por la servidora, es por presuntamente haber vulnerado el artículo 85°, literal **j) 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, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.**

IV. EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

IV.I. DETERMINARON DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR EN LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, el servidor **MOISES CERVANTES MEDINA** en su condición de Técnico en enfermería del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, presuntamente habría Incurrido en **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**, toda vez que no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto del 2023, situación puesta en conocimiento por parte de su jefe inmediato, pues el servidor dejó desatendidos los servicios que se le asignaron.

IV.2. MEDIOS PROBATORIOS QUE LO SUSTENTAN:

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el EXP N° 69-2024-ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, por parte del servidor, del cual

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

se ha podido advertir que, incurrió en ausencia de su puesto de labores para lo cual en su oportunidad se levantó y suscribió el acta respectiva.

Que, con Informe N° 041-2023-HRA "MAMLL" A SERV TRAUMA/JEF.RRHH-HRA, de fecha 23/06/23, en donde el Jefe de Departamento de Servicio Traumatología (JOSE ESPINOZA MORALES), pone en conocimiento sobre la inasistencia del trabajador, al turno Nocturno programado el día 19/05/23, quien con su inasistencia deja desatendidos los servicios que se le asignaron en el día en el servicio de Traumatología.



Que, con Informe N° 057-2023-HRA "MAMLL" ASERV TRAUMA/JEF.DPTO.ENF-HRA, de 24 de junio 2023, presentado por el Lic. En Enfermería (JULIA GUILLEN QUISPE, sobre los actos indisciplinarias del TEC. ENF. MOISES CERVANTES MEDINA en donde informan las tardanzas y llamadas de atención del día 25 de enero del 2022 y que se tomaba la facultad de tomar un día de descanso por haber cubierto el turno, inasistencias, mentiras en solicitudes según la solicitud del 6 de diciembre del 2022 sobre sus estudios y que ya tenía el título como Licenciado en Psicología desde el 13/01/23 pese a que estaba registrado ante la SUNEDU y así mismo la falta de respeto al inmediato superior (jefe de servicio).

Que, con el Informe N° 214-2023-DIRESA/HR "MAMLL" DPTO.DE ENFERMERIA-JEF, de fecha 02/08/23, remitido por Mg. NANCY AQUINO RISCO (JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA), en donde presenta el documento para que se tome las acciones correspondientes sobre el informe de actos disciplinarios reiterativos por parte del personal Técnico en Enfermería MOISES CERVANTES MEDINA.

Que, del Informe N° 185-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-FGL, remitido TAP. FREDDY E. GUTIERREZ LIZARBE (Área de Control de Asistencia y Permanencia), de fecha 25/08/23, en donde remiten información solicitada por la Secretaria Técnica de Proceso Disciplinario del HRA, sobre el Servidor MOISES CERVANTES MEDINA. Siendo lo siguientes:

Que, del Rol de programación de turno del personal técnico en enfermería MOISES CERVANTES MEDINA, del mes de febrero hasta agosto del 2023, se advierte que los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto del 2023;



Que, del marcado de Control Biométrico del Técnico en enfermería. MOISES CERVANTES MEDINA, se aprecia que durante los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto del 2023 no realizó el marcado de reloj biométrico;

IV.3. ANALISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR.

Que, el servidor menciona que pertenecía a la Unidad Orgánica de Cirugía Ortopedia y Traumatología del Hospital Regional de Ayacucho, por lo que quien debería procesarle

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

es su jefe inmediato del Unidad de Cirugía Ortopedia y Traumatología, por lo que se está vulnerando el debido proceso y otros.

Al respecto cabe señalar que dicho argumento no es de recibo puesto que, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 93. literal c) del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, **En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor** (...), por lo tanto, dicho argumento queda desvirtuado, consecuentemente no se está vulnerando el derecho al debido proceso. (resaltado y subrayado nuestro).

Que, Con relación a las ausencias injustificadas del 4, 8, 13, 14, 19, 23, y 24 de febrero de 2023, argumenta que:

- El 10 de febrero trabajo de acuerdo a la programación en el turno diurno;
- El 11 de febrero trabajo en turno noche por falta de personal;
- El 15 de febrero trabajo turno diurno por falta de personal;
- El 16 de febrero trabajo turno noche por falta de personal;
- El 18 de febrero trabajo en turno diurno, como consta en el cuaderno del servicio y;
- El 21 de febrero trabajo en el turno diurno, como consta en el cuaderno de servicio y que todos los turnos que no coincidan con el rol obedece a que el jefe de servicio verbalmente y otras a través de memorándum le pidió que cubra los turnos porque faltaba personal.

En torno a ello cabe señalar que:

- Sobre la ausencia injustificada del 4, 8, 13, 14, 19, 23, y 24 de febrero del 2023, no ha brindado descargo alguno; consecuentemente se dan por ciertas las ausencias injustificadas;
- Las fechas que menciona (10, 11, 15, 18 y 21 de febrero de 2023), no son materia de imputación de cargos;
- El 11 y 16 de febrero de 2023, no son materia de imputación, además estaban programados en los turnos de dicho mes, por lo tanto, estaba en la obligación de asistir dichas fechas;
- En cuanto al 10, 15, 18 y 21 de febrero de 2023, que tampoco son materia de imputación, el servidor adjunta fotografías de hojas de cuaderno, sin embargo, no existe documento alguno que corrobore que aquellas sean del cuaderno de servicio, asimismo no aparece anotación en dichas hojas que establezcan las razones por la que él estuvo presente en el servicio; a ello abunda el hecho de que no ha presentado otro documento que indique las razones por las que esas fechas habría laborado.

En dicho contexto ha quedado corroborado que, durante el mes de febrero del 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de **7 días** correspondientes al 4, 8, 13, 14, 19, 23, y 24 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 11, 19, 20, 21, 22 y 31 de marzo de 2023, argumenta que:

- Por órdenes del jefe inmediato ése mes laboró todas las mañanas de lunes a sábado;
- Como consta en el cuaderno del servicio, el 2, 4 y 18 de marzo de 2023 ha trabajado;
- A mérito del memorando N° 020-2023-JENF-SCOT/HRA, laboró el 20 de marzo

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

por el 21 de marzo de 2023;

En torno a ello es preciso señalar que:

- a. El servidor investigado no ha acreditado documentadamente las órdenes de su jefe inmediato;
- b. El servidor adjunta fotografías de hojas de cuaderno, sin embargo, no existe documento alguno que corrobore que aquellas sean del cuaderno de servicio, asimismo no aparece anotación en dichas hojas que establezcan las razones por la que él estuvo presente en el servicio; a ello abunda el hecho de que no ha presentado otro documento que indique las razones por las que esas fechas habría laborado;
- c. El 2, 4 y 18 de marzo de 2023 no son materia de imputación, además el 2 y 28 de marzo no estaban considerados en la programación de turno, asimismo el 2 no ha registrado su asistencia y el 18 sólo ha registrado el ingreso y no la salida, de lo que indiciariamente se infiere que dichas fechas no ha laborado, sin embargo, al no ser materia de imputación no serán tomados en cuenta;
- d. Respecto a la ausencia injustificada del 11 de marzo de 2023, se tiene el memorando N° 018-2023-JENF-SCOT/HRA, donde el turno programado para dicha fecha ha sido reprogramado para el 4 de marzo (TN), fecha última en que asistió a laborar y está corroborado con el control de asistencia; consecuentemente ha quedado desvirtuada la inasistencia injustificada del 11 de marzo de 2023;
- e. Sobre las inasistencias injustificadas del 19, 22 y 31 de marzo de 2023, no ha brindado descargo alguno, consecuentemente se dan por ciertas la inasistencia injustificada de dichas fechas;
- f. Sobre las inasistencias injustificadas del 20 y 21 de marzo del 2023, si bien es cierto que ha presentado copia del memorando N° 018-2023-JENF-SCOT/HRA, donde se reprograma el turno del 21 de marzo por el 20 de marzo, sin embargo, tal como se aprecia en el registro de asistencia, ninguna de esas 2 fechas ha registrado su asistencia, de lo que se colige que no ha estado presente en su centro de labores esos 2 días, consecuentemente se dan por ciertas las inasistencias injustificadas;

En dicho contexto, a excepción del 11 de marzo de 2023, ha quedado corroborado que, durante el mes de marzo de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de **5 días** correspondientes al 19, 20, 21, 22 y 31 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 5, 10 y 30 de abril de 2023, argumenta que:

- a. Conforme a la programación de turno, el 5 de abril trabajó en turno tarde;
- b. El 10 y 30 de abril de 2023 realizó cambio de turno, tal como consta en el cuaderno de trabajo del servicio.

En torno a ello se debe establecer que:

- a. El servidor tenía programado su turno para el 5 de abril de 2023, sin embargo, en el registro de control de asistencia de dicha fecha, él no ha registrado su ingreso ni salida, consecuentemente queda corroborada la ausencia injustificada de dicha fecha;
- b. Sobre la ausencia injustificada del 10 y 30 de abril de 2023, el servidor adjunta fotografías de hojas de cuaderno, sin embargo, no existe documento alguno que corrobore que aquellas sean del cuaderno de servicio, asimismo no aparece anotación en dichas hojas que establezcan las razones por la que él no estuvo

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

presente en el servicio; consecuentemente queda corroborada las ausencias injustificadas de dichas fechas.

En dicho contexto, ha quedado corroborado que, durante el mes de abril de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de 3 días correspondientes al 5, 10 y 30 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 14, 19 y 24 de mayo de 2023 argumenta que:

- Conforme consta en el cuaderno de trabajo del servicio, el 14 de mayo de 2023 realizó cambio de turno;
- Conforme consta en el cuaderno de trabajo de servicio, ha laborado el 19 de mayo de 2023.

Al respecto es preciso señalar que:

- El servidor adjunta fotografía de una hoja de un cuaderno, en cuyo encabezamiento se consigna 14.05.23, sin embargo no existe documento alguno que corrobore que aquella sea del cuaderno de servicio; por otro lado en dicha hoja no aparecen su nombre ni anotación que establezca las razones por la que él no estuvo presente en el servicio; a ello abunda el hecho de que no ha presentado otro documento que indique las razones por las que esa fecha no ha laborado, asimismo en el registro de control de asistencia, él no ha registrado su ingreso ni salida; con lo que está acreditada su inasistencia;
- Adjunta fotografía de una hoja de un cuaderno, en cuyo encabezamiento se consigna 19.05.23, más abajo aparece el nombre del investigado, sin embargo, no existe otro documento que corrobore que aquella sea del cuaderno de servicio, asimismo en el registro de control de asistencia no ha registrado su ingreso ni salida; con lo que está acreditada su ausencia injustificada;
- Sobre la ausencia injustificada del 24 de mayo de 2023, no ha brindado descargo alguno, consecuentemente se da por cierta la inasistencia injustificada de dicha fecha.

En dicho contexto ha quedado corroborado que, durante el mes de mayo de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de 3 días, correspondientes al 14, 19 y 24 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 19, 22, 28 y 29 de junio de 2023 argumenta que:

- Por disposición del memorando N° 031-2023-JENF-SCOT/HRA, laboró el 18 a cambio del 19 de junio de 2023;
- Conforme consta en el cuaderno de trabajo de servicio, el 26 de junio de 2023 ha laborado en turno diurno y nocturno.

Al respecto cabe señalar que:

- Mediante memorando N° 031-2023-JENF-SCOT/HRA, el turno programado para el 19 de junio de 2023, ha sido reprogramado para el 18 del mismo mes y año; en consecuencia, ha quedado desvirtuada la inasistencia injustificada de dicha fecha;
- El 26 de junio de 2023, no es materia de imputación;
- Sobre la inasistencia injustificada del 22, 28 y 29 de junio de 2023, no ha brindado descargo alguno, consecuentemente se dan por ciertas las inasistencias injustificadas de esas fechas.

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

En dicho contexto ha quedado acreditado que, durante el mes de junio de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de 3 días correspondientes al 22, 28 y 29 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 20 y 25 de julio de 2023 argumenta que:

- Conforme consta en el rol, no estuvo de turno el 20 de julio de 2023;
- Conforme consta en el cuaderno de trabajo de servicio, el 25 de julio de 2023 ha realizado cambio de turno para trabajar el 26 de julio.

Sobre ello cabe señalar que:

- Conforme consta en la programación de turno, el servidor investigado el 20 de julio de 2023 no estaba considerado en el rol de turno; ha quedado desvirtuada la inasistencia injustificada de dicha fecha;
- El 25 de julio de 2023, no ha registrado su ingreso ni salida en el registro de control de asistencia, por otro lado, en la fotografía de hojas de cuaderno que ha presentado no aparece anotación que establezcan las razones por la que él estuvo presente en el servicio, asimismo no existe documento que corrobore que la vista fotográfica sea del cuaderno de servicio; consecuentemente queda corroborada la ausencia injustificada de dicha fecha.

En dicho contexto ha quedado acreditado que, durante el mes de julio de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de 1 días correspondientes al 25 de dicho mes.

Que, sobre las ausencias injustificadas del 8, 25 y 29 de agosto de 2023 argumenta que:

- De acuerdo el cuaderno de trabajo de servicio, el 29 de agosto de 2023 ha estado presente en su trabajo;
- Sobre el 8 y 25 de agosto, a su sano juicio ha laborado, pero no tiene documentos sustentatorios.

En torno a ello cabe señalar que:

- En la fotografía de hojas de cuaderno que ha presentado no aparece anotación que establezcan las razones por la que él estuvo presente en el servicio, asimismo no existe documento que corrobore que la vista fotográfica sea del cuaderno de servicio; a ello abunda el hecho de que en el registro de control de asistencia no ha registrado su ingreso ni salida; consecuentemente queda corroborada la ausencia injustificada de dicha fecha;
- El 8 y 25 de agosto de 2023 no ha registrado su ingreso y salida en el registro de control de asistencia; en consecuencia, está acreditada su ausencia injustificada en dichas fechas.

En dicho contexto ha quedado acreditado que, durante el mes de agosto de 2023, el servidor investigado ha incurrido en ausencias injustificadas de 3 días correspondientes al 8, 25 y 29 de dicho mes.

Que, el servidor en su descargo señala que se estaría vulnerando la presunción de licitud, principio del debido procedimiento, las garantías del debido proceso y el principio de verdad material, sin embargo, cabe mencionar que el servidor se basa en señalar solo doctrinas no estableciendo de qué forma se estaría vulnerando los principios señalados, con lo que queda desvirtuada dicha afirmación.

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

Que, se imputa al servidor MOISÉS CERVANTES MEDINA que ha incurrido en **ausencias injustificadas por ... más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario**, por lo que, teniendo en cuenta que desde el 1 de febrero de 2023 a 31 de agosto de 2023 han transcurrido **180 días calendario**, realizada la suma de los días que ha estado ausente injustificadamente durante ese periodo, se ha llegado a establecerse que ha estado ausente injustificadamente **durante 26 días**, con lo que supera el límite de 15 días, con lo que está acreditada la comisión de la falta imputada al servidor investigado.

I.4. CRITERIOS PARA LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN:

Que, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario el Órgano Instructor, ha realizado la investigación necesaria, recabando las pruebas para la determinación y comprobación de los hechos denunciados, su esclarecimiento y determinación de la responsabilidad administrativa imputada al servidor, consecuentemente, en el marco de lo dispuesto por la Ley N° 30057 - Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, habiendo vencido el plazo establecido por Ley, ha concluido la fase instructiva, por lo que, amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia o no de la comisión de falta de carácter disciplinario al servidor: MOISES CERVANTES MEDINA, identificada con DNI N° 48394749, en su condición de servidor Técnico en enfermería del servicio de Cirugía Ortopédica y traumatología del Hospital Regional de Ayacucho del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Llerena", toda vez que el referido servidor no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto de 2023; Con su actuación ha incurrido en la falta establecida en el artículo 85°, literal **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, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.**

Sobre el particular, el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, precisa que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	SI CONFIGURA. El procesado al no haber asistido al centro de labores de forma injustificada durante 26 días no consecutivos y sin aviso de

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 21 de AGO de 2025

	justificación de manera formal, no ha cumplido las funciones asignadas, causando perjuicio al normal desarrollo de la del servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional de Ayacucho.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	SE CONFIGURAL El servidor argumentando que ha justificado y realizado cambios de turnos con sus compañeros, pretende ocultar la comisión de la falta
c) 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.	NO CONFIGURA.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	SI CONFIGURA. El servidor Moisés Cervantes Medina, se desempeñaba como Técnico Enfermero del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho.
e) La concurrencia de varias faltas.	NO SE CONFIGURA
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	NO SE CONFIGURA.
g) La reincidencia en la comisión de la falta	NO CONFIGURA
h) La continuidad en la comisión de la falta	SI CONFIGURA. El servidor comete la falta de forma continua, repite los hechos de manera consecutiva, es decir las ausencias injustificadas son consecutivos.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	SI CONFIGURA. Puesto que el servidor pese a que ha tuvo ausencias injustificadas, ha percibido el íntegro de su remuneración



Resolución Directoral N° 154 -2025

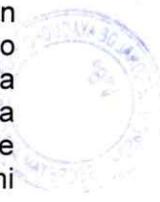
HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

j) Naturaleza de la infracción	NO CONFIGURA
k) Antecedentes del servidor	NO CONFIGURA
l) Subsanación voluntaria	SI CONFIGURA. El servidor, no ha reparado el daño causado antes ni después del inicio del procedimiento.
m) Intencionalidad en la conducta del infractor	SI CONFIGURA. El servidor, al cometer la falta tenía pleno conocimiento de que su conducta estaba infringiendo sus obligaciones laborales, al haber incurrido ausencias injustificadas.
n) Reconocimiento de responsabilidad.	SI CONFIGURA El servidor, no ha reconocido la comisión de la falta, sino que al contrario la desconoce y niega pese a que se ha constatado que no al haber incurrido ausencias injustificadas.

1.5. Fundamentación de las razones por las que el órgano sancionador se aparta de las recomendaciones del órgano instructor.

Que, mediante Informe Oral, de fecha 24 de abril de 2025, el servidor MOISES CERVANTES MEDINA, a través de su abogado defensor ejerce su derecho de defensa, quien señala, que en la sanción no se ha tenido en cuenta la proporcionalidad de la sanción a la falta cometida; no se ha tomado en cuenta en este proceso una grave falta, afectación a intereses bienes protegidos por el estado, en este caso, no se ha generado afectación o grave afectación a la entidad, por lo que no ha quedado demostrado las infracciones incurridas por mi defendido; ocultar la sanción de la falta o impedir el descubrimiento, puesto que mi patrocinado ha justificado realizando cambio de turnos con sus compañeros y otras veces a pedido de su jefe inmediato verbalmente y no ha pretendido ocultar la comisión de la falta; mi patrocinado se encontraba laborando en el servicio de traumatología en la que no hay duda que en ese lapso supuestamente habría cometido la falta; continuidad de la comisión de la falta, manifiesta que su defendido cuenta con jefe inmediato superior y nunca se le ha llamado la atención verbal o mediante un memorando por esas faltas incurridas y teniendo en consideración que cada servicio cuenta con libro de actas de reunión de cada fin de mes en la cual se plasma las faltas incurridas con lo cual se debería corroborar con este expediente lo cual no está corroborado las infracciones; manifestar que dicha imputación no se encuentra corroborada con la boleta de pago



Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

en la cual se ha pagado de forma íntegra su pago; intencionalidad de la conducta del infractor, señala que su patrocinado es de formación técnica desconoce el ámbito laboral como es la ley del servicio civil 30057 y las consecuencias de que hoy afronta no se ha tomado en cuenta también su condición profesional técnico; ha omitido la aplicación de artículo 88 sanciones de la ley 30057 en la que determina la graduación que son en tres: amonestación verbal nunca mi patrocinado ha tenido amonestación verbal, de suspensión de remuneraciones sin goce de haber por un día hasta 12 meses pero sin embargo la letra c) se ha abocado la destitución, donde se le impone la destitución a mi patrocinado qué es la sanción más grave.

Que, este Órgano Sancionador – a contrario sensu del criterio adoptado por el Órgano Instructor, respecto a la sanción del servidor investigado en la comisión de la falta, ha llegado al convencimiento a que la sanción impuesta al servidor por el Órgano instructor no amerita a la destitución, sino amerita a una Suspensión sin goce de remuneraciones ya que del análisis de los hechos y los criterios aplicados para la determinación de la sanción se ha determinado que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, en consecuencia, ha quedado determinado que la acción del servidor procesado es reprochable, sancionable y se le identifica como responsable de la falta cometida.

Que, en consecuencia, cabe aclarar, del análisis y evaluación de los criterios de proporcionalidad y gradualidad de la sanción actuados, ha llegado al convencimiento de que, en la sanción propuesta por el órgano instructor, no se ha cumplido en aplicar adecuadamente el principio de proporcionalidad, puesto que no se ha garantizado una relación equilibrada entre la gravedad de la falta y la severidad de la sanción. Esto implica que la sanción no debió ser excesiva más lo contrario debió de ser adecuadamente graduada de acuerdo a los criterios de proporcionalidad en relación a la gravedad de la falta cometida por el servidor, por lo que la sanción propuesta por el órgano instructor fue excesiva e irrazonable, aunado a ello no se ha valorado las circunstancias eximentes de responsabilidad del servidor Moisés Cervantes Medina;

Que, graduar adecuadamente una sanción disciplinaria significa determinar la severidad de la pena aplicable a una falta, considerando la gravedad de la infracción, los antecedentes del individuo y otros factores relevantes; por lo que este Órgano sancionador en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para determinar la sanción aplicable, en aplicación del artículo 87 de la Ley 30057. Ley del Servicio Civil, evaluará los criterios para la imposición de la sanción, aunado a ello la versión vertida en el Informe Oral realizado por la defensa del servidor Moisés Cervantes Medina.

Que, este Órgano Sancionador hace ver, que el Órgano Instructor para recomendar la sanción no ha tomado en cuenta que, respecto a la imputación de los cargos del día 11 de marzo donde se tiene el Memorando N° 018-2023- JENF-SCOT/HRA, donde el turno programado para dicha fecha ha sido reprogramado para el 4 de marzo (TN), fecha última en que asistió a laborar y está corroborado con el control de asistencia; consecuentemente ha quedado desvirtuada la inasistencia injustificada del 11 de marzo de 2023;

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

Que, este órgano sancionador, no concuerda con todos los criterios adoptado por el órgano instructor para la aplicación de la sanción disciplinaria, ya que del análisis y evaluación de los actuados ha llegado al convencimiento de que la falta atribuida al servidor no cumple las siguientes condiciones: **i)** la afectación a los intereses del Estado no es grave por cuanto no se ha acreditado que su conducta del servidor haya causado perjuicio al normal desarrollo del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional de Ayacucho, puesto que no obra en el expediente reporte alguno; **ii)** Según la Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, que constituye Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, *las circunstancias en que se comete la infracción tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos;* en dicho contexto se tiene que el servidor MOISES CERVANTES MEDINA, se desempeñaba como servidor Técnico en Enfermería del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional de Ayacucho y es por dicha condición que se le instauró el procedimiento administrativo disciplinario, sin embargo, ello no constituye una circunstancia externa para ser considerada como un criterio para aplicar la sanción disciplinaria, como erradamente ha considerado el órgano instructor;



Que, del Informe Oral se tiene que el servidor señala que en la sanción no se ha tenido en cuenta la proporcionalidad, al respecto cabe mencionar que este Órgano Sancionador concuerda con los argumentos de la defensa, sin embargo, ipso facto se está tomando en cuenta una la nueva valoración de los criterios; ahora, respecto a la una grave falta o afectación a intereses bienes protegidos por el estado, en este aspecto este Órgano Sancionador concuerda con la defensa, sin embargo, ya fue objeto de pronunciamiento en el párrafo precedente; ocultar la sanción, la defensa no ha desvirtuado respecto a este criterio, solo señala que realizo cambios de turnos con sus compañeros, sin embargo no acredita en merito a que documento realizo dichos cambios; respecto a la continuidad de la comisión de la falta, está acreditado que el servidor comete las faltas de forma continua consta del marcado de control de asistencia y permanencia del mencionado servidor del mes de febrero a agosto de 2023, se aprecia que los días imputados no habría marcado sus asistencia; respecto al jefe inmediato que nunca se le ha llamado la atención, sin embargo obra en el expediente 057-2023-HRA "MAMLL" ASERV TRAUMA/JEF.DPTO.ENF-HRA, de 24 de junio 2023, donde el Lic. En Enfermería (JULIA GUILLEN QUISPE, sobre los actos indisciplinarias del TEC. ENF. MOISES CERVANTES MEDINA en donde informan las tardanzas y llamadas de atención del día 25 de enero del 2022 y que se tomaba la facultad de tomar un día de descanso por haber cubierto el turno; Respecto a las la percepción de sus remuneraciones que recibió en su integridad, cabe manifestar que es negligencia del personal de Control de asistencia y Permanencia que no efectivizo dichos descuento, ya que de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo, la faltas injustificadas debe de efectivizarse el descuento bajo acto resolutivo; manifiesta que



Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 24 ABR 2025

se ha omitido la aplicación de artículo 88 sanciones de la ley 30057 y finalmente, este Órgano Sancionador señala que las sanciones no se aplican en forma gradual sino debe de ser proporcional a la falta cometida y se evalúa evaluando ciertos criterios, tal como lo establece el artículo 87 de la ley del servicio Civil N° 30057.

Que, respecto de lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, este órgano sancionador ha verificado que, de acuerdo al análisis efectuado, no concurre ninguna de las circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, señaladas en el artículo 104° de dicho Reglamento;

Que, en tal sentido, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador deja constancia que, conforme es de verse en el análisis precedentemente realizado, se ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre el hecho y la falta, y se han señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;

Que, el numeral 6.2 del artículo 6° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General establece que la motivación del acto administrativo puede realizarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Que, para el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, se precisa que los términos, fundamentos, conclusiones y recomendaciones del Informe Instructor, cuenta con la conformidad de este órgano sancionador y, por consiguiente, forman parte integrante y complementan la motivación de la presente resolución en lo que corresponda;

Que, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-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° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER la SANCIÓN DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE SEIS (06) MESES al servidor MOISES CERVANTES MEDINA en su condición de Técnico en enfermería del Servicio de Cirugía Ortopédica y Traumatología del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, haber Incurrido en 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

Resolución Directoral N° 154 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

24 ABR 2025

Ayacucho,

período de ciento ochenta días (180) calendario, toda vez que no cuenta con el marcado de reloj biométrico durante los días 04, 08, 13, 14, 19, 23 y 24 del mes febrero; 11, 19, 20, 21, 22 y 31 del mes de marzo; 05, 10 y 30 del mes de abril; 14, 19 y 24 del mes de mayo; 19, 22, 28 y 29 del mes junio; 20 y 25 del mes julio; 08, 25 y 29 del mes agosto del 2023.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor MOISES CERVANTES MEDINA, para su conocimiento y fines que correspondan.

ARTÍCULO TERCERO.- PRECISAR que, de conformidad con los artículos 117°, 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación con la presente resolución el servidor está facultado a interponer recursos de reconsideración y apelación contra la presente resolución, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción. En el caso del recurso de reconsideración resolverá la misma que emite la presente resolución y apelación se elevará al Tribunal del Servicio Civil,

ARTÍCULO CUARTO.- DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución sea registrada en el correspondiente Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles (RNSSC)

ARTICULO QUINTO.- Remitir el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



BIENIO REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
M.C. JIMMY HOMERO ANGO BEDRIÑANA
DIRECTOR EJECUTIVO