

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

Lima,

09 MAYO 2025

VISTO:

El Expediente PAD N° 090-2023 (H.T N° 2023 23175-3), que contiene: Informe de Precalificación N° 63-2024-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, Carta N° 01-2024-RIS N° 01-DIRIS-LC, mediante el cual, se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ** e Informe de Órgano Instructor PAD N° 001-2025-RIS NRO. 01-DIRIS-LC, formulado por el Coordinador de la RIS Nro. 03 en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil" (*en adelante, la Ley*) y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (*en adelante, el Reglamento General*), se señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentra vigente a partir del 14 de setiembre de 2014, estableciendo 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;

Que, es preciso señalar que con fecha 24 de marzo de 2015, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (*en adelante, la Directiva*), vigente desde el 25 de marzo de 2015, que en su numeral 6.3 del Punto 6, sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y PAD, dispone que: "Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento"; y, mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, formaliza su modificación y se aprueba su Versión Actualizada;

Que, en el presente caso, los hechos se produjeron después del 14 de setiembre de 2014, los mismos que han sido evaluados considerando las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de su ocurrencia, esto es lo previsto en la Ley y su Reglamento General;

Que, en relación a los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se observa que mediante el Informe de Precalificación N° 63-2024-ST-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha de emisión 07 de mayo de 2024, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, (*en adelante STPAD*) recomendó al Coordinador de la RIS Nro. 03 el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ** (*en adelante SERVIDORA*) (Médico jefe del centro de salud "San Isidro") al haberse identificado indicios objetivos suficientes respecto de la presunta comisión de las falta administrativas disciplinarias contenidas en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - "Ley del Servicio Civil", que establece: "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", dado al incumplimiento del



horario de trabajo en el año 2023 y el primer trimestre del año 2024 conforme a los cuadros 01, 02 y 03 que se adjuntan a continuación:



CUADRO N° 01

MARZO – 2024	
DIAS	MINUTOS
01	30
08	10
total	40
FEBRERO – 2024	
DIAS	MINUTOS
08	30
16	30
23	30
total	90
ENERO – 2024	
DIAS	MINUTOS
16	20
17	30
30	30
TOTAL	80

Fuente: Elaborado por la Secretaria Técnica

CUADRO N° 02

ENERO		FEBRERO		MARZO		ABRIL		MAYO	
DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS
2	30	2	30	2	30	18	30	8	20
4	30	7	20	3	30	19	20	11	30
5	30	9	30	6	30	14	30	13	20
6	30	10	30	7	30	12	30	15	30
7	30	21	30	8	30	10	30	20	20
10	30	24	30	9	30	5	30	30	30
11	30	28	30	10	30	4	10	31	20
12	30	TOTAL	200	11	30	1	10	1	20
13	30			14	20	TOT	190	TOT	190
14	30			16	30				
16	10			18	30				
TOT	310			20	30				
				21	30				
				22	20				
				23	30				
				25	30				
				29	30				
				31	30				
				TOT	220				

Fuente: Elaborado por la Secretaria Técnica

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

CUADRO NRO. 3

JUNIO		JULIO	
DIAS	MINUTOS	DIAS	MINUTOS
1	20	3	20
6	20	4	20
12	10	7	30
13	10	11	10
22	20	13	10
TOTAL	80	17	30
		18	30
		TOTAL	150

Fuente: Elaborado por la Secretaria Técnica

Que, de la revisión del contenido de la Carta N° 01-2024-RIS NRO. 1-DIRIS-LC, de fecha de emisión 08 de mayo de 2024, se desprende que la falta disciplinaria que se imputa a la SERVIDORA, en su condición de Médico Jefe del Centro de Salud "San isidro" (periodo 2023 y primer trimestre 2024), se circunscribe en el siguiente hecho infractor:

- **EL INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DEL HORARIO Y LA JORNADA DE TRABAJO.**

Se le atribuye a la SERVIDORA que habría incumplido injustificadamente su horario de ingreso a su centro de trabajo, esto es el Centro de Salud San Isidro, acumulando más de 1240 minutos de tardanza en el año 2023 y 210 minutos de tardanza en el primer trimestre del año 2024 acorde a los cuadros 1,2, y 3 adjuntos en el párrafo precedente.

Que, el numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley, concordante con lo dispuesto en el artículo 111 del Reglamento General, señala que: "El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente, **Puede formular su descargo por escrito y presentar al Órgano Instructor dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.** Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El Órgano Instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa, vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto".

Que, asimismo, el numeral 16.1 del Punto 16 de la Directiva, señala que: "Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111 del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continua con el procedimiento hasta la emisión de su informe;

Que, estando a la imputación señalada en la Carta N° 01-2024-RIS N° 01-DIRIS-LC, correspondiente al PAD N° 090-2023 el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Coordinador de la RIS NRO. 03), cumplió con notificar válidamente el acto de

instauración a la **SERVIDORA** el día **09 de mayo de 2024**; y, estando al plazo contenido en el artículo 111 del Reglamento General, se desprende que **SERVIDORA NO presentó ampliación de plazo para presentar sus descargos dentro del plazo de Ley (5 días hábiles) ni tampoco presentó sus descargos.**



Respecto de las garantías del procedimiento administrativos disciplinario y los criterios de proporcionalidad:

"(...), en el presente caso, no se evidencia la concurrencia de lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, señala que: "Los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro identificado la relación entre los hechos y 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. (...). Asimismo, lo dispuesto en el artículo 87 de la norma citada, ha señalado que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuando mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente, d) Las circunstancias en que se comete la infracción, e) La concurrencia de varias faltas, f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, g) La reincidencia en la comisión de la falta, h) La continuidad de la comisión de la falta y i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

En ese contexto, refiere que el artículo 89 indica a la amonestación como primer orden de gradualidad ante una presunta falta cometida, y que la misma es verbal o escrita y que es efectuada por el jefe inmediato en forma personal y reservada. (...), no se evidencia la concurrencia conjunta de los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, por lo que no existe PROPORCIONALIDAD entre la presunta falta cometida, y la posible sanción a imponerse, lo que evidencia un no respeto a los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo (uno de los principios del PAD).

También precisa que, el Tribunal Constitucional, a través de la Resolución N° 002723-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 29 de noviembre de 2019, sobre el principio de presunción de inocencia, ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto; precisando lo siguiente: "parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción "iuris tantum" y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como una lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria". Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades tendrán que realizar una mínima actividad probatoria que permita generar certeza en la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos.

Entonces la autoridad administrativa está obligada a realizar una mínima actividad probatoria para comprobar objetivamente que el sujeto disciplinado es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados; de lo contrario, como bien afirma el Tribunal Constitucional, el procedimiento administrativo disciplinario solo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargos, alejado por completo de la vigencia del "debido proceso";

Que, el Órgano Instructor (Coordinador de la RIS N° 03") mediante el Informe de Órgano Instructor N° 001-2025-RIS N° 01-DIRIS-LC, realizó el siguiente análisis de los descargos de la SERVIDORA, a fin de determinar si existe mérito o no para recomendar la correspondiente sanción, señalando lo siguiente:

"(...)

RESPECTO A LOS HECHOS QUE DETERMINAN LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Con Informe N° 001-2023-SDCM-UFGE-OGRRHH-DIRIS-LC de fecha de emisión 18 de abril del 2023, el integrante de la Unidad Funcional de Gestión del Empelo de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos señaló que aquel día (18 de abril del 2023) al momento de llegar al Establecimiento de Salud no se encontró a la servidora pública Melisa



REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

Mercedes Bravo Gálvez, que en aquel momento fue la médico jefe del centro de salud San Isidro. También refiere que la mencionada siendo medico jefe de aquel centro de salud no tenía una asistencia regular pese a estar programada.

A folios 76 a 514 obra copia del cuaderno de asistencia de personal del Centro de Salud "San Isidro" correspondiente a los meses enero a diciembre del 2023 y enero a marzo del 2024, en el cual se advierten las tardanzas de la servidora Melisa Mercedes Bravo Gálvez, detallados en los cuadros expuestos en el ítem 1.5 de la presente.

*A folios 515 a 582 obra la liquidación de asistencia personal nombrado de centro de salud "San Isidro", en la cual se aprecia las tardanzas en las que habría incurrido la mencionada servidora durante el año 2024 y primer trimestre del año 2024.
(...)"*

IV. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA INFRACCION DE LA SERVIDORA:

- 4.1 *Que, para este órgano Instructor del PAD, queda demostrado la responsabilidad administrativa atribuida a la servidora **Melisa Mercedes Bravo Gálvez**, esto es, Habría ingresado después del horario de entrada (después de las 8.06 minutos) establecido por la DIRIS LC a su centro de labores, en este caso, centro de salud "San Isidro", hecho que habría generado un incumplimiento injustificado de su horario con más de 1240 minutos de tardanza durante el año 2023 y 210 minutos de tardanza en el primer trimestre del año 2024 en su ingreso a su centro de labores, conforme a los cuadros adjuntos en el ítem 1.5 de la presente, en consecuencia incurrió en falta disciplinaria prevista en el literal n) artículo 85 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta "n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo." debido a sus tardanzas descritas en los cuadros 01,02 y 03 del ítem 1.5 de la presente.*

Del Informe Oral:

Que, en virtud de lo estipulado en el artículo 112 del Reglamento General, este Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, a través de la Carta N° 216-2025-OGRRHH-DIRIS-LC, de fecha de emisión 06 de MAYO de 2025, se remite a la SERVIDORA, el Informe de Órgano Instructor PAD N° 001-2025-RIS NRO. 1-DIRIS-LC, emitido por el Coordinador de la RIS NRO-. 03 (Órgano Instructor), informándosele que, de considerarlo pertinente, puede solicitar un Informe Oral ante el Órgano Sancionador, debiendo presentar su solicitud a través de la Mesa de Partes de la Entidad; asimismo, señalando que el uso de la palabra (Informe Oral en el PAD), es parte del ejercicio del derecho de defensa que le asisten a todos los servidores involucrados en el PAD, documento recepcionado con fecha 06 de mayo de 2025:

Que, de la revisión del sistema documentario de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro y del PAD N° 090-2023 se advierte que no existe ningún escrito de requerimiento de informe oral.

Que, corresponde a la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, en este estadio del procedimiento administrativo disciplinario, pronunciarse respecto a la comisión de la falta, y la posible sanción en su calidad de Órgano Sancionador, para ello, es menester advertir los límites a la potestad punitiva del Estado, el cual garantiza que los administrados sean investigados o procesados por la Administración Pública dentro de un plazo razonable, con la debida motivación, y plena observación del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa y la motivación de actos administrativos. En razón a lo expuesto, es preciso puntualizar ciertos criterios jurídicos que encausaran la decisión adoptada;

De la observancia del debido procedimiento, el derecho de defensa y la motivación de los actos administrativos:

Que, el numeral 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú (*en adelante, Constitución*), establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios: "(...) no solo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos, (...)";

Que, en el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de los derechos y garantías contenidos en el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General"² (*en adelante, T.U.O de la LPAG*), adquiere una dimensión mayor; toda vez, que en ellos "**los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración**"³. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: "**los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquellos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o a las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares**". En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado". [Exp. N° 5637-2006-PA/TC, fojas 11]⁴;

Que, por tanto, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez;

Que, bajo esos parámetros, este Órgano Sancionador logra advertir que, a lo largo del presente procedimiento, la **SERVIDORA**, no ejerció sus derechos y garantías inherentes al debido procedimiento; vale decir, que en el presente caso la **SERVIDORA** no presentó sus descargos pese a encontrarse válidamente notificada con la carta N° 01-2024-RIS NRO. 01-DIRIS-LC con la cual se dispone el inicio de procedimiento administrativo en su contra, tampoco solicitó informe oral ni expuso sus argumentos de defensa, ni ofreció medios probatorios ni alegatos de defensa, sin embargo, este Órgano Sancionador con los documentos obrantes en autos emitirá una resolución de acuerdo a norma a fin de garantizar que la **SERVIDORA** obtenga una decisión motivada y fundada en derecho como parte del procedimiento administrativo que se le sigue en su contra. Adicionalmente acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos

¹ Fundamento N° 2 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 02678-2004-AA.

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

"Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo. (...).

1.2. Principio del debido procedimiento. - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

³ RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220

⁴ Fundamento N° 11 de la Sentencia emitida en el Expediente N° 5637-2006-PA/TC.

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

imputados, otorgándosele el plazo de Ley para que presente sus descargos, así como, se cumplió con notificar el Informe Final emitido por el Órgano Instructor (Coordinador RIS NRO. 01);

Que, aunado a ello, debemos recordar que, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la LPAG⁵, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas"*;

Que, en ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1 del T.U.O de la LPAG⁶;

Que, en tal sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo;

Que, por otro lado, debe precisarse que según lo señalado en el numeral 4 del artículo 3 del T.U.O de la LPAG⁷, el acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, así como el artículo 6 del referido cuerpo de leyes⁸, establece que la motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los



⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de Legalidad: Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

⁶ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 1º.-Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...)"

⁷ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos Son requisitos de validez de los actos administrativos:

1. Competencia.- Ser emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión, quórum y deliberación indispensables para su emisión.

2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación.

3. Finalidad Pública.- Adecuarse a las finalidades de interés público asumidas por las normas que otorgan las facultades al órgano emisor, sin que pueda habilitarse a perseguir mediante el acto, aun encubiertamente, alguna finalidad sea personal de la propia autoridad, a favor de un tercero, u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley. La ausencia de normas que indique los fines de una facultad no genera discrecionalidad.

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico.

5. Procedimiento regular. - Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación".

⁸ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

"Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

6.2 Puede motivarse 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, (...).

hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado;

Sobre el análisis del caso concreto:

Que, la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que son pertinentes, idóneos, útiles y lícitos respecto del asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados a este procedimiento sancionador tienen que superar dicha exigencia. Asimismo, tenemos que el T.U.O de la LPAG, establece en su artículo 175, que procede admitir como medios de prueba idóneos en un procedimiento administrativo, los siguientes: "1. Recabar antecedentes y documentos, 2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo, 3. Conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos, o recabar de los mismos, declaraciones por escrito, 4. Consultar documentos y actas, 5. Practicar inspecciones oculares".

Que, en el presente caso, se le atribuyó a la **SERVIDORA** que Habría ingresado después del horario de entrada (después de las 8.06 minutos) establecido por la DIRIS LC a su centro de labores, en este caso, centro de salud "San Isidro", hecho que habría generado un incumplimiento injustificado de su horario con más de 1240 minutos de tardanza durante el año 2023 y 210 minutos de tardanza en el primer trimestre del año 2024 en su ingreso a su centro de labores, acorde a los cuadros 1,2, y 3 adjuntos.

Dichos minutos de tardanza fueron contabilizados teniendo en cuenta las copias de los partes diarios de asistencia del personal del Centro de Salud San Isidro enviados por dicho centro de salud a través del informe N° 012-SP-CSSI-DIRIS LIMA CENTRO-2024 de fecha 18 de abril del 2024, obrante a folios 129 a 514.

Que la **SERVIDORA** no presenta sus descargos a los hechos atribuidos en su contra esto es Habría ingresado después del horario de entrada (después de las 8.06 minutos) establecido por la DIRIS LC a su centro de labores, en este caso, centro de salud "San Isidro", hecho que habría generado un incumplimiento injustificado de su horario con más de 1240 minutos de tardanza durante el año 2023 y 210 minutos de tardanza en el primer trimestre del año 2024 en su ingreso a su centro de labores. Por parte de la entidad, se cuenta con las partes de asistencia del personal del centro de salud, el acta de supervisión de asistencia en dicho centro de salud realizada por la Unidad Funcional de Gestión del Empleo de fecha 17 de abril del 2023, y el Informe N° 001-2023-SDCM-UFGE-OGRRHH-DIRIS-LC con la cual se acredita las tardanzas en las que incurrió la **SERVIDORA**, en consecuencia corresponde la imposición de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones.

Que, en ese sentido, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación preponderante que obra en el expediente, se desprende que la conducta infractora "**El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**", atribuida en el acto de inicio PAD a la **SERVIDORA** contenido en el Carta N° 01-2024-RIS N° 01-DIRIS-LC, de fecha de emisión 08 de mayo de 2024, resulta imputable y se debe castigar con una sanción ejemplar; toda vez, que los cargos no han sido desvirtuados.

Que, habiéndose determinado así los hechos de corroboración por este Órgano Sancionador, se puede advertir que, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil refiere en el numeral 2.6 y 2.7 del Informe Técnico N° 022-2018-SERVIR/GPGSC, lo siguiente:

- 2.6 *En tal sentido, y conforme previamente se ha señalado en el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 551-2015-SERVIR/GPGSC2, la entidad puede continuar aplicando la regulación contenida en su Reglamento Interno de Trabajo para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto de faltas leves. Teniendo en cuenta que, a partir del 14 de setiembre de 2014, se encuentra vigente el régimen disciplinario y sancionador de la Ley del Servicio Civil, la entidad debe seguir las reglas del procedimiento vigente.*
- 2.7 *Es preciso indicar que la Ley del Servicio Civil y el Reglamento de la Ley de Servicio Civil priman sobre el Reglamento Interno de Trabajo de las entidades, esto obedeciendo al principio de jerarquía normativa, tal como lo señala la Constitución Política del Perú en su artículo 51." (El agregado es nuestro);*

Que, en ese sentido, la conducta atribuida en el acto de inicio PAD a la **SERVIDORA** de haber incumplido injustificadamente su horario de ingreso a su centro de trabajo, esto es el Centro Habría ingresado después del horario de entrada (después de las 8.06 minutos) establecido por la DIRIS LC a su centro de labores, en este caso, centro de salud "San Isidro", hecho que habría generado

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

un incumplimiento injustificado de su horario con más de 1240 minutos de tardanza durante el año 2023 y 210 minutos de tardanza en el primer trimestre del año 2024 en su ingreso a su centro de labores acorde a los cuadros 1,2, y 3 adjuntos, por lo que se acredita la comisión de la falta de carácter disciplinario prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley;

Que, atendiendo a lo expuesto, y conforme los medios de prueba antes descritos, este Órgano Sancionador puede colegir que la **SERVIDORA** efectivamente incurrió en el incumplimiento injustificado del horario, dado que el hecho antes descrito ha sido debidamente corroborado, a través de las partes de asistencia del personal de dicho centro de salud, del acta de supervisión que fueron plasmados en el informe N° 001-2023-SDCM-UFGE-OGRRHH-DIRIS-LC.

Que, en ese sentido, soslayar que el artículo 91° de la Ley, establece que la aplicación de las sanciones no es necesariamente correlativa ni automática⁹, sino que para efectos de la graduación de la sanción, las autoridades deben tener en cuenta -entre otros- los antecedentes del servidor; ahora bien, efectuando una interpretación sistemática de la presente norma, se advierte que la verificación de antecedentes a que se refiere el artículo 91 de la Ley, se refiere justamente a la existencia de antecedentes disciplinarios; por lo que, en ese entender, en lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal;

Respecto de las garantías del procedimiento administrativos disciplinario y los criterios de proporcionalidad:

"(...) en el presente caso, no se evidencia la concurrencia de lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil, señala que: "Los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro identificado la relación entre los hechos y 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. (...). Asimismo, lo dispuesto en el artículo 87 de la norma citada, ha señalado que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones, (...).

En ese contexto, refiere que el artículo 89 indica a la amonestación como primer orden de gradualidad ante una presunta falta cometida, y que la misma es verbal o escrita y que es efectuada por el jefe inmediato en forma personal y reservada. (...), no se evidencia la concurrencia conjunta de los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, por lo que no existe PROPORCIONALIDAD entre la presunta falta cometida, y la posible sanción a imponerse, lo que evidencia un no respeto a los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo (uno de los principios del PAD).

También precisa que, el Tribunal Constitucional, a través de la Resolución N° 002723-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 29 de noviembre de 2019, sobre el principio de presunción de inocencia, ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto; precisando lo siguiente: "parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción "iuris tantum"

⁹ Por ejemplo, el que se hubiera tipificado una conducta como alguna de las faltas descritas en el artículo 85 de la LSC, la misma que prevé para dichas faltas las sanciones de suspensión o destitución, ello no implica que necesariamente deba imponerse dichas sanciones de forma mecánica, sino que la autoridad del PAD, deberá tener en cuenta la magnitud de la falta y los antecedentes del servidor, a fin de que, de ser el caso, se proceda a la graduación de la sanción.



y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como una lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria", (...).

Entonces la autoridad administrativa está obligada a realizar una mínima actividad probatoria para comprobar objetivamente que el sujeto disciplinado es culpable del hecho que se le atribuye, (...)"

De la valoración de las faltas administrativas disciplinarias y la proporcionalidad de la sanción:

Que, cabe señalar, que la Potestad Sancionadora de la Administración Pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando afectan determinados bienes jurídicos (*reconocidos por el marco constitucional y legal vigente*), con el propósito de incentivar el cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la ejecución de faltas administrativas, siguiéndose una serie de pautas mínimas comunes para que las entidades administrativas ejerzan dicha potestad, de manera previsible y no arbitraria; considerando que *"la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador es corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población"*¹⁰;

Que, se debe tener en cuenta los Principios de **Proporcionalidad** y **Razonabilidad**, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado:

*"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"*¹¹.

Que, asimismo, el Tribunal Constitucional, ha manifestado que el **Principio de Proporcionalidad** cobra especial relevancia en la actuación de la Administración Pública, *"(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas"*¹²;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del T.U.O de la LPAG, así como el artículo 248 del referido cuerpo de leyes¹³, recoge el Principio de Razonabilidad, como un Principio del Procedimiento Administrativo, por el cual las decisiones de la Autoridad Administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, a fin de determinar la sanción que le corresponde a la **SERVIDORA**, al momento de la comisión de las faltas administrativas de carácter disciplinaria, se analiza objetiva y razonablemente

¹⁰ Numeral 2.2 del Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 07 de octubre de 2016.

¹¹ Fundamento N° 15 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

¹² Fundamento N° 11 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

¹³ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por DS N° 004-2019-JUS

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo"

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios general del derecho administrativo.

(...)

1.4 Principio de Razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido".

Artículo 248°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. **Razonabilidad:** Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción;
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor".

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

los hechos que rodean al caso, teniendo en consideración los antecedentes de la servidora civil; así como también, se valora en su integridad las condiciones y circunstancias en las que ha incurrido en las faltas administrativas disciplinarias, para lo cual se determina evaluando las condiciones, según lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley, y la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, conforme se desprende:

<p>a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</p>	<p>Con su conducta, la servidora afectó el normal desarrollo del centro de salud San Isidro, esto es en brindar los servicios de salud que ofrecía dicho centro de salud ya que en su condición de médico jefe su presencia era indispensable y obligatoria a partir de las 8.00 am o máximo los 5 minutos de tolerancia, para la atención al personal médico y asistencial, así como también a los usuarios del mencionado centro de salud, entonces sus 1240 minutos de tardanza en el año 2023 y los 210 minutos de tardanza generaron que el Centro de Salud San Isidro deje de brindar los servicios de salud a la población usuaria.</p>
<p>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:</p>	<p>En el presente caso, no se advierte en autos que la servidora, haya ocultado la comisión de la falta imputada, ni impedido su descubrimiento</p>
<p>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente</p>	<p>Con respecto a la jerarquía y especialidad de la servidora corresponde afirmar que al tener la condición de médico jefe conocía que su ingreso debía ser de acuerdo al horario de entrada a su centro de labores es decir 8.00 am y como máximo 5 minutos de tolerancia, sin embargo, ello no ocurriendo, configurándose mayor responsabilidad.</p>
<p>d) Las circunstancias en que se comete la infracción.</p>	<p>La conducta atribuida a la servidora ha sido cometida en su condición de Médico Jefe del Centro de Salud San Isidro, desde enero a diciembre 2023 y enero a marzo 2024 (<i>periodo en el que no cumplió con acudir a su centro de labores dentro del horario establecido por su empleador en este caso la Dirección de Redes Integradas de Salud</i>) acumulando 1240 minutos en el año 2023 y 210 en el año 2024.</p>
<p>e) La concurrencia de varias faltas.</p>	<p>Esta condición, significa que, en un mismo procedimiento administrativo disciplinario, concurren distintas infracciones respecto del servidor; por lo que, la sanción de mayor gravedad de las infracciones investigadas o cometidas por el servidor, implicaría la sanción a imponerse. Por lo que, de acuerdo a lo expuesto, en este caso no existe la concurrencia de varias faltas por el actuar de la instaurándose únicamente, por la comisión de la falta administrativa prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", no habiéndose configurado la presente condición.</p>





f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se advierte esta condición.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se advierte esta condición.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	No se advierte esta condición.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte esta condición.
j) La naturaleza de la infracción.	No se advierte esta condición.
k) Antecedentes del servidor.	No se advierte esta condición.
l) Subsanación voluntaria.	No se advierte esta condición.
m) Intencionalidad en la conducta infractora.	No se advierte esta condición.
n) Reconocimiento de responsabilidad.	No se advierte esta condición.

Que, asimismo, en aplicación del literal a) del artículo 103 del Reglamento General, se procede a evaluar si concurre alguno de los eximentes de responsabilidad establecidos en el artículo 104 de la norma antes señalada; en consecuencia, tenemos que la conducta del servidor procesado no configura en ningún eximente de responsabilidad;

Que, bajo ese criterio y habiendo identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por la **SERVIDORA**, **y valorando los criterios para la determinación de la sanción, respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible y tomando en consideración los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad de la sanción se ha establecido que se configuran elementos suficientes para determinar responsabilidad administrativa contra la SERVIDORA concluyendo que la conducta demostrada amerita una sanción;**

Que, aunado a ello, cabe señalar, que la finalidad del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, es: "(...) *corregir con eficacia, agilidad y ejemplaridad las conductas inadecuadas de los empleados para el correcto funcionamiento de los servicios que presta el Estado a la población*"⁴;

Que, luego del análisis de las condiciones señaladas, a criterio de esta Autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en calidad de Órgano Sancionador, determina que la falta administrativa disciplinaria incurridas por la **SERVIDORA** revisten de gravedad; por lo que, teniendo en cuenta los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad, corresponde que se le imponga la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) MESES;**

Que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General, contra la presente resolución puede interponerse recurso de reconsideración y/o apelación, según corresponda, dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del siguiente día de notificada la presente resolución;

Que, según lo previsto en los artículos 118 y 119 del Reglamento General, el recurso de impugnación que se interponga deberá ser presentado ante el Órgano Sancionador, en este caso, ante la Jefatura de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro;

Que, estando a lo dispuesto en la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, formaliza su modificación y se aprueba su Versión Actualizada, y el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General"; y,

De conformidad con la función prevista en el literal n) del numeral 4.1.1 del Manual de Funciones de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, aprobado por Resolución Directoral N° 279-2022-DG-DIRIS-LC, de fecha 16 de junio de 2022; y, a las atribuciones conferidas por la Resolución Directoral N° 965-2024-DG-DIRIS-LC, de fecha 21 de octubre de 2024

SE RESUELVE:

Artículo 1. - IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR DOS (02) MESES** contra la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, en su condición

⁴ Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 07 de octubre de 2016.

REPÚBLICA DEL PERÚ



Resolución Administrativa

de Médico Jefe del Centro de Salud "San Isidro"; en mérito a lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2. - DISPONER que la medida disciplinaria contenida en la presente resolución, sea notificada a la Coordinación Técnica de la Unidad Funcional de Gestión del Empleo para que sea ejecutada y anotada en el legajo personal de la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 17.2 del Punto 17 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

Artículo 3. - NOTIFICAR la presente resolución a la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, en la forma prevista en el artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobado por Decreto Supremo 004-2019-JUS, concordante con el segundo párrafo del artículo 102 del Reglamento General de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; debiendo constar en el cargo de notificación los generales de Ley del servidor, su número de Documento Nacional de Identidad, firma, fecha y hora de recepción, la misma que se hará efectiva a partir del día siguiente de su recepción.

Artículo 4. - COMUNICAR a la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, que de conformidad con el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", concordante con el numeral 18.1 del Punto 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", podrá interponer contra el acto resolutivo que pone fin al procedimiento disciplinario el recurso impugnatorio de reconsideración o apelación, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, y ante la misma autoridad que emitió el acto.

Artículo 5. - INFORMAR a la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, que de conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de Amonestación Escrita, que es conocida por el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, según lo dispuesto en el artículo 89 de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; así también, **PRECISAR** que en caso el sancionado presente recurso de apelación **DEBERÁ LLENAR SUS DATOS CORRECTAMENTE**, tal como establece la Resolución de la Presidencia Ejecutiva N° 085-2017-SERVIR/PE, que aprueba la Directiva N° 001-2017-SERVIR/TSC, denominada: "Disposiciones para el uso del sistema de casilla electrónica del Tribunal del Servicio Civil".

Artículo 6. - ANUNCIAR a la servidora **MELISA MERCEDES BRAVO GALVEZ**, que la interposición del recurso impugnatorio no suspende la ejecución del acto impugnado, conforme lo establece el numeral 226.1 del artículo 226 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General".

Artículo 7. - DISPONER que la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, proceda su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido -RNSDD-, conforme lo dispone el artículo 263 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", concordante los parámetros establecidos en la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDSRH, "Directiva que aprueba los

Lineamiento para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233-2014-SERVIR-PE, que administra la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR).

Artículo 8. - REMITIR los actuados a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos y Disciplinarios de la Dirección de Redes Integradas de Salud Lima Centro, a fin que, previo diligenciamiento de las notificaciones señaladas, proceda a disponer su custodia y archivo del expediente, de acuerdo a lo señalado en el literal h) del numeral 8.2 del Punto 8 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

Regístrese, comuníquese y cúmplase

PERÚ MINISTERIO DE SALUD DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD LIMA CENTRO
Jc. Adm. JOSÉ ESTEBAN TORRES ARTEAGA
Jefe de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos

JETA/
C.c. Archivo

- ✓ Interesado
- ✓ Legajos

