



## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

**VISTO (s):** El Informe N° 12-2025-OA/HNHU, el Informe N° 13-2025-UP-ST/HNHU; la Resolución N° 001719-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 09 de mayo de 2025, emitido por Tribunal del Servicio Civil, mediante el cual resolvió declarar la nulidad de la Resolución Administrativa N° 995-2024-UP/HNHU del 18 de octubre de 2024 y retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la referida resolución; el Informe Final del Órgano Instructor N° 38-2024-OEA/HHU de fecha 17 de octubre de 2024, Carta N° 15-2023-OA-N° 38-UP-ST/HNHU de fecha 19 de octubre de 2023; y,

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, en adelante Ley del Servicio Civil, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; en ese sentido, la referida Ley y su Reglamento General, resulta de aplicación a los servidores civiles cuyo régimen laboral esté regulado a través del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 1057 o que se encuentren vinculados a la Entidad bajo otra modalidad contractual, con las limitaciones establecidas en la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057;

Que, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que: *"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, entra en vigencia, a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento"*. Es decir, las normas que regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraron en plena vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, por lo que los procedimientos administrativos disciplinarios que se instauran a partir de dicha fecha, deberán regirse por las reglas que establece la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, el primer párrafo del artículo 90 de la Ley del Servicio Civil, establece que: *"La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el Jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humano o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil"*;

Que, es menester traer a colación que, en la culminación de la fase instructoria, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el



artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

## LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

### De los antecedentes que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, con Oficio N° 004700-2022-SERVIR-GDSRH recepcionado con fecha 03 de noviembre de 2022, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, SERVIR), informó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HNHU<sup>1</sup>, sobre el incumplimiento de la remisión de información solicitada por SERVIR, referido al cumplimiento de acciones a seguir señaladas en los numerales 6.1 al 6.3 del Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR; recomendando que se adopten las acciones respectivas para el deslinde de responsabilidades.

### De los documentos que dieron lugar al inicio del PAD.

Que, con Informe de Precalificación N° 67-2023-UP-ST/HNHU de fecha 17 de octubre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, recomendó iniciar PAD al servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, por haber incurrido presuntamente en la falta disciplinaria señalada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, con Carta N° 15-2023-OA-N°38-UP-ST/HNHU de fecha 19 de octubre de 2023<sup>2</sup>, en adelante Acto de inicio PAD, se instauró el PAD contra el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, por haber incurrido presuntamente en la falta disciplinaria señalada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

## LA FALTA IMPUTADA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

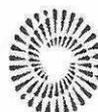
### De la falta incurrida y descripción de los hechos.

Que, de los actuados que obran en el expediente se colige que el servidor **CARLOS ALBERTO HURTADO CHANCOLLA**, incurrió en las siguientes faltas:

- No haber implementado las acciones correctivas señaladas en el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR, dilatando el cumplimiento del mandato derivado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien le otorgó el plazo de cinco días hábiles, a efectos de ejecutar dichas acciones.
- No haber remitido la información solicitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien le otorgó el plazo de cinco días hábiles, a efectos de informar respecto a la implementación de las acciones correctivas señaladas en el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR, demorando injustificadamente en la remisión de información requerida;

<sup>1</sup> El Oficio N° 004700-2022-SERVIR-GDSRH fue recepcionado por la Jefatura de la Unidad de Personal el día 31 de octubre de 2022 y luego se derivó a la Secretaría Técnica del PAD.

<sup>2</sup> Notificado al servidor a través del Acta de Notificación de fecha 29 de setiembre de 2023.





## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

### De la norma vulnerada.

Que, de lo de los hechos expuestos en los párrafos que anteceden, y luego de la valoración y análisis de los elementos de prueba contenidos en el expediente, se encuentra acreditada las faltas administrativas disciplinaria cometida por el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, al no haber implementado las acciones correctivas señaladas en el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDS, así como también, al no remitir la información solicitada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien le otorgó el plazo de cinco días hábiles, a efectos de informar respecto a la implementación de las acciones correctivas señaladas en el referido informe.

Por lo cual habría incurrido en las faltas administrativas tipificadas en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con el numeral 3° que señala: "Demorar injustificadamente la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados para resolver un procedimiento o la producción de un acto procesal sujeto a plazo determinado dentro del procedimiento administrativo", y el numeral 7° que señala: "No comunicar dentro del término legal la causal de abstención en la cual se encuentra incurso", del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.



### DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR INVESTIGADO

Que, mediante acta de notificación de fecha 20 de octubre de 2023, se comunica al servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, el Inicio del PAD, procediendo a notificar debidamente al servidor el Informe de Precalificación N° 67-2023-UP-ST/HNHU de fecha 16 de octubre de 2023, la Carta N° 15-2023-OA-N° 38-UP-ST/HNHU de fecha 19 de octubre de 2023 y los actuados que forman parte del expediente administrativo, a efectos del conocimiento de su contenido y su derecho a efectuar sus descargos, establecido en el artículo 111° del Reglamento General de la LSC. Siendo que, a la fecha de elaboración del presente documento, el servidor si ha realizado sus descargos, quedando expedito para el pronunciamiento correspondiente.

Que, ahora bien, el Órgano Instructor emitió el Informe Final del Órgano Instructor N° 38-2024-OEA/HNHU, mediante el cual absolvió los descargos del servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**; conforme se detalla a continuación:



## Argumento del servidor (i)

"(...)

### **Sobre la debida motivación del acto de inicio PAD**

ii) Sobre, extremo corresponde señalar, como es que se puede demostrar que la referida "Hoja de Trámite General" fue derivado al investigado, dado que de la verificación de dicho documento (Oficio N° 001653-2022-SERVIR-GDSRH), esta se encuentra sin sello de recepción por parte de la oficina de personal, sin la firma de recepción de mi persona (...) cabe preguntarnos como se puede demostrar que mi persona no ha implementado acciones por SERVIR, si estas, no fueron remitidas de manera física, para iniciar las acciones que correspondía (...) el único medio probatorio que utilizan es la "Hoja de Trámite" para imputarme la supuesta falta administrativa, es un documento que no reúne ninguna evidencia probatoria (...) no es evidencia suficiente que demuestre que mi persona con fecha 31/05/2022 haya recibido dicho documento de SERVIR, dado que este sistema digital de remisión de documentos del HNHU, no demuestra con grado de certeza si mi persona recibió dicho documento (...)"

### Pronunciamiento (ii).

Al respecto, se advierte que el servidor tiene como fundamento principal, que como se puede demostrar que su persona no ha implementado acciones por SERVIR, si estas, no fueron remitidas de manera física, para iniciar las acciones que correspondía, siendo que, el único medio probatorio que utilizan es la "Hoja de Trámite" para imputársele la supuesta falta administrativa, es un documento que no reúne ninguna evidencia probatoria.

En relación a la imputación de la presunta falta administrativa, debemos tener en cuenta que deviene de una manifestación del principio de legalidad, exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>3</sup>.

De lo descrito, el principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este **impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley**, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionado (lex praevia), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa)<sup>4</sup>.

De esta manera, el principio de legalidad no sólo exige que la falta se encuentre establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (lex certa), lo que se conoce como el mandato de determinación.

En el presente caso, la falta que se le imputa al servidor, se encuentra establecida en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General

Sobre la falta en referencia, respecto a la **demora injustificada de la remisión de información**, falta contemplada en el numeral 3 del artículo 261° del T.U.O. de la Ley N° 27444, MORÓN URBINA, refiere lo siguiente: "...constituye elemento

<sup>3</sup> Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

<sup>4</sup> Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC.



## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

esencial del deber de colaboración entre entidades públicas la entrega de información y documentación recíprocamente a quien lo necesite para instruir algún expediente. Como correlato a este deber, es que este artículo prevé la sanción a quien demore injustificadamente proporcionar a otra autoridad los datos, actuados o expedientes para resolver un procedimiento administrativo. También puede aplicarse, en el caso que el requerimiento de la información y documentación proviene de una autoridad administrativa interna, externa o, incluso, el Poder Judicial<sup>5</sup>. (énfasis nuestro)

En virtud a ello, es menester precisar que, respecto al supuesto de hecho de la falta imputada, el agente infractor debe incurrir en una "demora injustificada" en la remisión de datos, actuados o expedientes solicitados, en ese sentido, para que se suscite dicha demora (la cual además debe ser injustificada), previamente debe de existir un plazo determinado para el cumplimiento de la obligación, (remisión de la información solicitada). Así, la demora debe ser entendida como el incumplimiento de una obligación exigible a un servidor, fuera del plazo previsto<sup>6</sup>.

En el presente caso, se ha verificado que, el Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH, fue recepcionado por la Unidad de Personal, con fecha **01 de junio de 2022**, conforme consta en la copia fedateada del cuaderno de cargo del Área de Trámite Documentario, siendo que, en dicho oficio se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles para implementar las acciones correctivas señaladas con informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR, así como remitir la información solicitada en el citado informe; sin embargo, en los actuados no obra ningún documento en el cual, se encuentre justificación válida el retardo de la remisión de información.

Siendo así, se tiene que el servidor incluso ha reconocido en su fundamento v) y vi) del escrito de descargo de fecha 26 de julio de 2024, que mediante el Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH, fue recibido por "Secretaria de la oficina de Personal" (dependía en ese entonces del servidor investigado en su condición de Jefe) quien suscribió la recepción del expediente N° 22212 el 01 de junio de 2022 a las 9:55 horas. Por lo tanto, es importante traer a colación que todo Jefe, por la investidura que ostenta tiene la obligación de hacer despacho, siendo el responsable directo de dar respuesta oportunamente a toda documentación que ingresa a su unidad, así como también, implica supervisar las labores que realizan sus subordinados y verificar la documentación entrante.

En ese sentido, el mandato fue proveniente de una autoridad administrativa (SERVIR), a través del Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH de **fecha 27 de mayo de 2022**, en el cual, se le otorgó, a la entidad supervisada (representada por la Unidad de Personal), el plazo de cinco (5) días hábiles para la implementación de

<sup>5</sup> MORÓN URBINA, Juan Carlos, Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 2019, 14° Edición, TOMO II, p. 268.

<sup>6</sup> Resolución N° 000347-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 19 de febrero de 2021.



las acciones correctivas mencionadas en el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR; empero, se advierte el incumplimiento en dicha implementación, haciéndose caso omiso a lo indicado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Ahora bien, es menester señalar que, tanto la implementación de las acciones correctivas mencionadas por SERVIR, como la remisión de información solicitada por dicha autoridad, no realizadas por el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, finalmente fue realizada por la Lic. Leonor Rosa Vásquez Martínez<sup>7</sup>, a través del Oficio N° 570-2022-UP/HNHU de fecha 12 de diciembre de 2022. Por lo tanto, se ha corroborado el incumplimiento del servidor investigado en dichas obligaciones.

De lo expuesto, no se ha podido desvirtuar la demora injustificada en remitir la información solicitada por SERVIR, así como haber dilatado el cumplimiento del mandato derivado por dicha autoridad administrativa; situación que reafirma los hechos imputados, así como la trasgresión a lo estipulado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la cual, según su gravedad, puede ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo Proceso Administrativo Disciplinario (PAD).

Por las razones expuestas, carece de asidero lo mencionado por el servidor, ya que, como se ha desarrollado la falta administrativa imputada se encuentra debidamente acreditada, pues se ha realizado una correcta subsunción del hecho a la norma legal; por lo cual debe desestimarse su argumento en todos sus extremos.



### Sobre la nulidad del PAD.

Que, con Resolución Administrativa N° 995-2024-UP/HNHU de fecha 18 de octubre de 2024, emitido por el entonces Jefe de la Unidad de Personal, se resolvió sancionar con tres (03) días de suspensión sin goce de remuneraciones al servidor Carlos Alberto Hurtado Chancolla.

Que, con Escrito de fecha de recepción 08 de noviembre de 2024, el servidor investigado presenta el recurso administrativo de apelación.

Que, con Oficio N° 954-2024-UP/HNHU de fecha 19 de noviembre de 2024, se eleva el recurso de apelación interpuesto contra la Resolución Administrativa N° 995-2024-UP/HNHU de fecha 18 de octubre de 2024.

Que, con Resolución N° 001719-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 09 de mayo de 2025, resolvió: "(...) primero. - Declarar la nulidad de la Resolución Administrativa N° 995-2024-UP/HNHU del 18 de octubre de 2024; segundo. - Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Administrativa N° 995-2024-UP/HNHU de fecha 18 de octubre de 2024 (...)", en tanto se advirtió que la resolución materia de nulidad no contaba con una debida motivación.

Que, mediante Memorando N° 1103-2025-UP/HNHU, de fecha 09 de mayo de 2025, el Jefe de la Unidad de Personal remitió la Resolución N° 001719-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 09 de mayo de 2025, a la Secretaría Técnica del PAD, para que se realicen las acciones correspondientes, de acuerdo con el pronunciamiento del Tribunal del Servicio Civil.

Que, mediante Informe N° 13-2025-ST-UP/HNHU, de fecha 12 de mayo de 2025, la Secretaría Técnica puso de conocimiento del Director Ejecutivo de la Oficina de Administración que, habiéndose reevaluado el expediente sub materia; se advirtió que el

<sup>7</sup> Mediante Oficio N° 570-2022-UP/HNHU de fecha 12 de diciembre de 2022.





## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

Informe Final del Órgano Instructor N° 38-2024-OEA/HNHU, contiene un error material en cuanto a que se encontraba dirigido al Jefe de la Unidad de Personal para que actuara como Órgano Sancionador, cuando debía ser dirigido al Director General (Titular de Entidad), para que actuara en condición de tal, conforme a las reglas establecidas en el numeral 93.2 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

Que, mediante Informe N° 12 -2025-OA/HNHU, de fecha 12 de mayo de 2025, el Director Ejecutivo resolvió corregir el error material contenido en el Informe Final del Órgano Instructor N° 38-2024-OEA/HNHU, remitiendo los actuados a este Despacho para que actuara en condición de Órgano Sancionador. Por lo que a continuación se procederá a evaluar el caso en los términos siguientes:

### RESPONSABILIDAD SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en el numeral 173.1 del artículo 173 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que a la letra señala: "La carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio establecido en la presente Ley". Asimismo, el numeral 173.2 del artículo 173 de la misma Ley señala: "Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones";

Que, de las pruebas de cargo, se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que son pertinentes, idóneas, útiles y lícitas respecto del asunto controvertido; en consecuencia, los documentos aportados a este procedimiento tienen que cumplir con dicha exigencia. Asimismo, tenemos que el T.U.O. de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General establece en su artículo 177 que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: a) antecedentes y documentos; b) informes y dictámenes de cualquier tipo; c) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos, declaraciones por escrito; d) consultar documentos y actas; y e) practicar inspecciones oculares;

### Sobre el análisis del caso en concreto.

Que, el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, en su condición de entonces Jefe de la Unidad de Personal, fue designado mediante Resolución Directoral N° 010-2022-DG/HNHU de fecha 20 de enero de 2022 y cesado con Resolución Directoral N° 264-2022-DG /HNHU de fecha 11 de octubre de 2022.

Que, de los documentos que obran en los actuados citados en los antecedentes del presente informe, se tiene el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR de fecha 26 de mayo de 2022, suscrito por la Ejecutiva de Supervisión y Fiscalización de SERVIR, en el cual se



advierte que, con fecha 06 de octubre de 2021, SERVIR (a través de la Gerencia) tomó conocimiento de que el HNHU, presuntamente no habría dado cumplimiento a lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil, así como en lo dispuesto en el Reglamento General de la Ley N° 30057, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor Jesús Percy Bonilla Yaranga, por haberse emitido el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral N° 264-2021-HNHU-DG, con opinión legal de la Oficina de Asesoría Jurídica, órgano que no tendría intervención alguna en dicho procedimiento.

Que, se le otorgó a la Entidad el plazo de cinco (5) días hábiles para que informe el estado de la implementación de las siguientes acciones:

(...)

- 6.1 *Acreditar de forma documentada que ha llevado a cabo el procedimiento disciplinario contra el servidor, conforme a la normativa regulada en la LSC, el Reglamento General y la Directiva PAD, señaladas en los numerales 4.1.1 al 4.1.24 del presente informe; así como con el Informe Técnico Nro. 001876-2021-SERVIR-GPGSC (Conclusión 5.1)*
- 6.2 *En caso la Resolución Directoral Nro. 264-2021-HNHU-DG hubiera sido emitida con el sustento de la opinión legal de la Oficina de Asesoría Jurídica, deberá revisar el acto administrativo contenido en dicho documento y, de corresponder, declara la nulidad de oficio de contener vicios de nulidad por no haberse llevado a cabo el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor conforme a la normativa sobre el régimen disciplinario desarrollada en el presente informe. (Conclusión 5.1)*
- 6.3 *De corresponder, disponer el deslinde de responsabilidad administrativa de los funcionarios y/o servidores que tuvieron a su cargo el procedimiento disciplinario contra el servidor, y que habrían emitido el acto administrativo en inobservancia de la normativa sobre la materia. (Conclusión 5.1)*

(...)"

Que, posteriormente, a través del Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 27 de mayo de 2022, el Gerente de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR, remitió al Jefe de la Unidad de Personal del HNHU, el informe de resultados N° 000619-2022-SERVIR-GDSR, generando el Expediente N° 22-022212-001. Precizando que, conforme se advierte en la Hoja de Envío de Trámite General, el citado oficio, fue derivado al servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, en su condición de Jefe de la Unidad de Personal, con fecha **31 de mayo de 2022**, a efectos de dar cumplimiento a lo requerido por SERVIR; sin embargo, dicho servidor, no habría implementado las acciones señaladas por SERVIR, asimismo, habría omitido dar respuesta dentro del plazo otorgado (cinco días hábiles) por la entidad supervisora, contraviniendo con lo indicado en el literal b) del numeral 6.9 y el numeral 7.3.5 de la Directiva "Normas para el Procedimiento de Atención de Denuncias y Actuación de Oficio en el Marco de la Atribución Supervisora de la Autoridad Nacional del Servicio Civil".

Que, en el caso en particular, se ha verificado que, el Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH, fue recepcionado por la Unidad de Personal, con fecha **01 de junio de 2022**, conforme consta en la copia fedateada del cuaderno de cargo del Área de Trámite Documentario, siendo que, en dicho oficio se le otorgó el plazo de cinco días hábiles para remitir la información solicitada; sin embargo, en los actuados no obra ningún documento en el cual, el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla** justifique el retardo de la remisión de información.

Que, se debe tener en cuenta que, el mandato fue proveniente de una autoridad administrativa (SERVIR), a través del Oficio N° 001663-2022-SERVIR-GDSRH de fecha 27 de mayo de 2022, en el cual, se le otorgó, a la entidad supervisada (representada por la





## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

Unidad de Personal), el plazo de cinco (5) días hábiles para la implementación de las acciones correctivas mencionadas en el Informe N° 000619-2022-SERVIR-GDSR; empero, el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, no habría cumplido con dicha implementación, haciendo caso omiso a lo indicado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Que, en ese orden de ideas, es menester señalar que, tanto la implementación de las acciones correctivas mencionadas por SERVIR, como la remisión de información solicitada por dicha autoridad, finalmente fue realizada por la Lic. Leonor Rosa Vásquez Martínez<sup>8</sup>, quien fue designada como nueva Jefa de la Unidad de Personal, a través de la Resolución Directoral N° 264-2022-DG /HNHU de fecha 11 de octubre de 2022. Por lo que se advierte que, el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, habría incumplido con dichas obligaciones; no obstante, en estricta observancia de los principios de proporcionalidad y razonabilidad se tendrán en cuenta los actuados del expediente, así como, los antecedentes del servidor al momento de graduar la sanción de la falta administrativa correspondiente.

### DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONERSE.

Que, el artículo 103 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: **a)** verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; **b)** tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida; y, **c)** graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil;

Que, se verifica de lo señalado en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, de los hechos relatados y de los documentos obrantes en el expediente que, en el caso materia de análisis no concurre los supuestos eximentes ni atenuantes de responsabilidad previstos en el Reglamento General de la Ley de Servicio Civil;

Que, de acuerdo con lo anteriormente expuesto, se aprecia que el servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, no ha podido desvirtuar las imputaciones vertidas en su contra, teniéndose por acreditado su responsabilidad por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261 del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, ahora bien, considerando los numerales 91 y 92 de la Resolución N° 000249-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, y los numerales 46 y siguientes de la Resolución N° 000201-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, así como la reiterada jurisprudencia del

<sup>8</sup> Mediante Oficio N° 570-2022-UP/HNHU de fecha 12 de diciembre de 2022.



Tribunal Constitucional, respecto al informe oral, bajo los principios de informalismo y celeridad, y siendo el informe oral facultativo, se prescinde del mismo, al considerarse que dicha diligencia, de llevarse a cabo, no enervaría la responsabilidad del servidor, pues este Órgano Sancionador encuentra plenamente probada la falta cometida por este y, además, porque se tiene en cuenta que el soslayar el informe oral no afecta su derecho a la defensa, en tanto en su debida oportunidad (en la etapa instructiva), así como en esta etapa sancionadora, se han meritado sus descargos.

Que, dicho esto, a fin de determinarse la sanción a imponerse al servidor **Carlos Alberto Hurtado Chancolla**, se deben observar los principios de razonabilidad y proporcionalidad, debiéndose analizar las condiciones establecidas en los artículos 87° y 91° de la Ley de Servicio Civil, así como lo dispuesto en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, conforme se expone a continuación:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado:** Si bien se advierte que el incumplimiento por parte del servidor Carlos Alberto Hurtado Chancolla a la implementación de las acciones correctivas mencionadas por SERVIR, así como también, el hecho de no haber remitido la información solicitada por dicha autoridad, ha trasgredido el deber de responsabilidad en el cargo que ostentaba, cuya observancia y cumplimiento es de exigencia obligatoria a todo funcionario público que se desempeña en una Entidad del Estado, empero, se ha podido advertir que con dicha conducta no se ha irrogado un perjuicio o afectación irreparable; toda vez que, en cuanto a la recomendación de implementación de acciones correctivas, posteriormente al cese del servidor antes aludido, la Secretaría Técnica del PAD, impulsó las acciones recomendadas por SERVIR, logrando enmendar los vicios de nulidad en el que se incurrió en el caso del servidor Jesús Percy Bonilla Yaranga, habiéndose logrado la nulidad de la Resolución Directoral N° 264-2021-HNHU-DG a través de la Resolución Directoral N° 556-2022-DG-DIRIS-LE/MINSA, emitida por el Director General de la Dirección de Redes Integradas de Salud de Lima Este, siendo inclusive que, posteriormente a ello, se haya reanudado el procedimiento disciplinario el cual culminó con la emisión de la Resolución Directoral N° 220-2024-DG/HNHU, disponiendo sancionar al servidor Jesús Percy Bonilla Yaranga.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** No se aprecia que en el decurso de la investigación seguida en etapa preliminar e instructiva el servidor imputado haya pretendido ocultar, destruir, suprimir, borrar documentación u otra información que impida el esclarecimiento de los hechos; por lo que no se cumple con esta condición.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad de los servidores civiles:** En el presente caso, se aprecia que al momento de cometida la falta, el **servidor Carlos Alberto Hurtado Chancolla** fungía de Jefe de la Unidad de Personal, siendo la unidad responsable de dar respuesta oportunamente a toda documentación que ingresa a su Despacho, así como también, implica supervisar las labores que realizan sus subordinados y verificar la documentación entrante. En ese sentido, tenía pleno conocimiento del deber de responsabilidad en el cargo que desempeñaba.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** No se aprecia.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** No se aprecia.





## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas: No se aprecia.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta: No se aprecia.
- h) La continuidad en la comisión de la falta: No se aprecia
- i) El beneficio ilícitamente obtenido: No se aprecia.

### DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN A IMPONERSE.

Se debe tomar en cuenta que, para imponer una sanción de suspensión sin goce de haber, desde 1 hasta 365 días, debe analizarse si la falta reviste gravedad y trascendencia en mayor o menor medida, que amerite suspender temporalmente la relación de prestación de servicios, sin llegar a romper la relación laboral pues se considera que el servidor, luego de ser sancionada, puede reivindicar su accionar, ya que de lo contrario, si el hecho ocasionara que el mantenimiento de la relación sea insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, correspondería la imposición de la sanción de destitución, que a criterio de este Órgano Sancionador no amerita en el caso en concreto.

Es menester precisar, que, conforme a lo señalado precedentemente, habiéndose realizado de forma objetiva la graduación de la sanción y de las consecuencias que ha generado el servidor con su actuar sobre todo negligente en su calidad de entonces Jefe de la Unidad de Personal, porque debe considerarse que la labor que realizaba en la Jefatura que ostentaba, no solo es en beneficio de su institución sino sobre todo de la población hospitalaria a la cual sirve, que en el caso de autos, conforme se ha verificado, existe una inobservancia de los dispositivos legales que rigen el correcto funcionamiento de la administración pública, es decir, se ha realizado un cumplimiento deficiente de sus roles y funciones como Jefe de la Unidad de Personal, por ende, a la medida de dicha situación es necesario realizar las correcciones respectivas en la conducta del servidor, que si bien por su acciones negligentes correspondería por lo menos suspender un mínimo de 03 días conforme lo estableció el Órgano Instructor, empero debe considerarse que el servidor no tienen antecedentes de deméritos vigentes en su legajo personal, ni antecedentes de haber cometido otra infracción, aunado a que tampoco ha obstaculizado la investigación, así como tampoco se advierte un perjuicio económico a la Entidad.

### Sobre la variación de la prognosis de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones a una de amonestación escrita.

Que, en el presente caso, el Órgano Instructor, al momento de instaurar el presente PAD contra los servidores, recomendó la prognosis de sanción de suspensión sin goce de



remuneraciones; por otro lado, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 19 de diciembre de 2019, en relación a la modificación de la prognosis de sanción, señaló lo siguiente:

"(...)

2.14 (...) de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

2.15 Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador.

2.16 Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

(...)" (énfasis agregado).

Que, en ese sentido, se colige que en la fase instructiva del PAD, el Órgano Instructor solo puede recomendar la ratificación o modificación de la sanción señalada en el acto de inicio de PAD o el archivo, de corresponder, toda vez que el Órgano Sancionador es la autoridad que finalmente decide la determinación de la sanción a imponer o no, de ser el caso;

Que, asimismo, con respecto a un PAD iniciado por sanción de suspensión, debe señalarse que durante la fase instructiva podría recomendarse la modificación de dicha sanción por una sanción de amonestación escrita a ser impuesta al servidor, lo cual no implicaría una afectación al principio de tipicidad por cuanto se trata de la realización de análisis de graduación de sanción por parte de las autoridades del PAD (Órgano Sancionador)<sup>9</sup>;

Que, en ese orden de ideas, si bien es cierto, ha quedado acreditada la comisión de la falta administrativa contemplada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261° del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; empero, debe considerarse los principios de razonabilidad y proporcionalidad los mismo que se encuentran establecidos también en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC lo siguiente, "(...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)", "(...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en

<sup>9</sup> Informe Técnico N° 001604-2021-SERVIR/GPGSC de fecha 13 de agosto de 2021.





## Resolución Directoral

El Agustino, 12 de mayo de 2025

abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". (...); siendo así, en el presente caso el servidor aludido no tiene antecedentes de deméritos vigentes en su legajo personal, ni antecedentes de haber cometido otra infracción, aunado, a que tampoco han obstaculizado la investigación y sobre todo no se ha generado un perjuicio a la Entidad;

Que, habiendo meritado los criterios antes señalados, así como lo previsto en el segundo párrafo del artículo 91 de la Ley del Servicio Civil; este Órgano Sancionador, concluye el presente PAD en esta instancia, observado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, en ese sentido, considera que la sanción inicialmente recomendada (suspensión sin goce de remuneraciones), será variada a una de **amonestación escrita**;

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad con lo establecido por la Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y su modificatoria, el T.U.O. de la Ley N° 27444 y, de acuerdo con las atribuciones para el cargo de Director General establecida en el Reglamento de Organizaciones y Funciones (R.O.F) del Hospital Nacional Hipólito Unanue, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA, de fecha 03 de febrero de 2012;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1.- SANCIONAR con AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor **CARLOS ALBERTO HURTADO CHANCOLLA**, identificado con DNI N° 42502311, en su condición de Jefe de la Unidad de Personal (cargo en el momento de los hechos), al encontrarlo responsable de haber incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 100° de su Reglamento, y con los numerales 3 y 7 del artículo 261 del T.U.O de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, de conformidad con los considerandos expuestos en la presente resolución.

**Artículo 2.- INSERTAR** una copia de la presente resolución en el Legajo del servidor **CARLOS ALBERTO HURTADO CHANCOLLA**, en el rubro de deméritos.

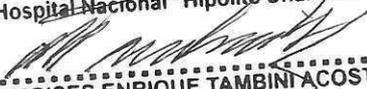
**Artículo 3.- ENCARGAR** a la Secretaria Técnica del PAD la notificación de la presente Resolución al servidor interesado, debiendo esta tener presente las modalidades de notificación establecidas en el T.U.O. de la Ley N° 27444.

**Artículo 4.-** De conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, la presente decisión puede ser impugnada con recurso de reconsideración o de apelación dentro del plazo de quince días (15) hábiles siguientes a su notificación; en el caso de reconsideración debe ser presentada ante el mismo órgano que impuso la sanción (Dirección General) quien se encargará de resolverlo, su no interposición no impide la



presentación del recurso de apelación. La apelación es presentada ante este Órgano Sancionador y es elevada a la autoridad competente.

**Regístrese, comuníquese y cúmplase**

MINISTERIO DE SALUD  
Hospital Nacional "Hipólito Uhanue"  
  
.....  
DR. MOISES ENRIQUE TAMBINI ACOSTA  
Director General (e)  
CMP: 16412

Cód. 90-2022

**DISTRIBUCIÓN:**

- ( ) Interesado
- ( ) Dirección General
- ( ) Área de Registro de Escalafón y Legajo
- ( ) Secretaría Técnica del PAD
- ( ) Oficina de Comunicaciones
- ( ) Archivo

