HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

VISTO:

El Informe de Órgano Instructor N° 001-2025--GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-USGM. de fecha 20 de mayo de 2025, Carta de Órgano Instructor N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-USGM, notificado el 24 de mayo de 2024, el Informe de Precalificación N° 044-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de abril del 2024, y demás actuados vinculados al Expediente N° 047-2023-HRA/ST, respecto del proceso seguido contra el servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA**, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V° B° Abog. José Cuadros Bermúdez JEFE UNIDAD DE PERSONAL

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD[1] instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; asimismo, la misma Directiva en el Anexo F establece la estructura que debe contener el acto de sanción disciplinaria;

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – dispone que "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente

[1] Procedimientos administrativos disciplinarios.

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.". "La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor";

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

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en el literal b) del Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, establece que, "en el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción". La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

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

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO · V° B° Abog. José A. Cuadros Berrocal JEFE · UNIDAD DE PERSONAL

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida.
3. La sanción impuesta.
4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción.
5. El plazo para impugnar.
6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo.
7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

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

1. **IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.**

NOMBRES Y APELLIDOS	EDWIN PRADO SALVATIERRA
CARGO OCUPADO DURANTE LA COMISIÓN DE LOS HECHOS	Jefe de Servicio de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho.
UNIDAD ORGÁNICA	Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Regional de Ayacucho.
REGIMEN LABORAL	CAS
DOMICILIO REAL Y PROCESAL	Jr. Moore N° 290 del distrito de San Juan Bautista, provincia Huamanga – región Ayacucho.

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

2.1. ANTECEDENTES:

Informe de Precalificación N° 044-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de abril del 2024, la Secretaria Técnica de Procesos Disciplinarios recomienda iniciar Proceso Administrativo Disciplinario al servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA** identificado con DNI N° 43489272, por presuntamente haber cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, por cuanto se puede advertir que la conducta cometida, es el *haber* incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor toda vez, que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son "mierda, cagada, puta", etc.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
V° B°
Abog. José A. Suárez Bermúdez
JEFE
UNIDAD DE PERSONAL

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

2.2. DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Carta 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-USGM, notificado el 24 de mayo de 2024, el jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento en su condición de Órgano Instructor Inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA** identificado con DNI N° 43489272, por presuntamente haber cometido infracción a la Ley del Servicio Civil, en el artículo 85° literal **c)** "*El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor*", por cuanto se puede advertir que la conducta cometida, es el *haber* incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor toda vez, que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son "mierda, cagada, puta", etc.

3. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

3.1. IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA INCURRIDA Y DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS:

Que, el servidor Edwin Prado Salvatierra, en su condición de Jefe de área de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho, presuntamente habría **incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor** toda vez, que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son **"mierda, cagada, puta", etc.**

3.2. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V° B° Abog. José A. Cuadros Bellido JEFE UNIDAD DE PERSONAL

La conducta investigada contra el servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA**, en su condición de Jefe de Área de Lavandería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil
Artículo 85.- faltas de carácter disciplinario
Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

en su literal: c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

3.3. LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA.

En presente caso materia de análisis, el servidor EDWIN PRADO SALVATIERRA, en su condición de Jefe de Área de Lavandería del Hospital Regional Miguel Ángel Mariscal Llerena de Ayacucho, habría cometido infracción a la ley del Servicio Civil, en el artículo 85°, concretamente a lo establecido en el literal c*) "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"*, por cuanto se puede advertir que la conducta cometida, es el *haber* incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor toda vez, que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son "mierda, cagada, puta", etc., por lo que amerita una sanción disciplinaria de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, conforme lo establece el literal b) del artículo 88°, de la Ley N° 30057, Ley el Servicio Civil.

3.4. MEDIOS PROBATORIOS QUE LO SUSTENTAN:

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el EXP N° 47-20243-HRA/ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, por parte del servidor, del cual se ha podido advertir que, incurrió en faltamiento de palabra en agravio de su compañera de labor.

3.4.1. A fojas 14, obra el cambio de turno de fecha 27 de abril de 2023, cambio de turno realizado por la solicitante: Juana Aycache Zanabria, con DNI Nª 28203653, día que labora 12/05/2023 turno: MT, y la aceptante Melisia Chamorro Campos con DNI Nª 45314244, día que labora 29/04/2023 turno GD.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO · V° B° Abog. Juan A. Cuadros Barrocal JEFE · UNIDAD DE PERSONAL ·

Se verifica que, la servidora Melisia Chamorro Campos (quejante), hizo el cambio de turno, mismo que se encuentra debidamente autorizado, como tal la quejante se encontraba en cumplimiento de sus funciones dentro del horario laboral, conforme se aprecia de la papeleta de cambio de turno.

3.4.2. A fojas 12, obra el Acta de Reunión Preventiva de fecha 31/05/2023, sobre reunión informativa y de exhortación de las medidas preventivas en el marco de la queja interpuesta por hostigamiento laboral/sexual contra el servidor Edwin Prado Salvatierra.

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

Que, ante la queja interpuesta por presunto hostigamiento laboral en contra del servidor Edwin Prado Salvatierra, se exhorta a este último al cese de cualquier actitud que atente contra la dignidad de la trabajadora, tener comunicación estrictamente sobre temas laborales.

3.4.3. A fojas 08, obra el escrito presentado por la servidora Melisia Chamorro Campos, con sumilla: "Presento queja por hostigamiento laboral", en contra del servidor Edwin Prado Salvatierra en su calidad de Jefe del Área de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho, por actos de hostigamiento laboral.
La suscrita es servidora responsable del área de costura del Hospital Regional de Ayacucho, quien interpone queja contra el servidor Edwin Prado Salvatierra en su calidad de Jefe del Área de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho, por actos de hostigamiento laboral,

3.5. **ANÁLISIS DEL DESCARGO PRESENTADO POR EL SERVIDOR**

Que, mediante escrito con registro de Documento a la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento N° 1366 de fecha 10 de junio de 2024 que obra a fojas 38/52, el servidor Edwin Prado Salvatierra, presenta su descargo, solicitando lo siguiente: 1) Ofrecer descargo a las imputaciones efectuadas en la Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-"MAMLL"A-OA-USGM y 2) Se disponga la absolución de los cargos imputado, consecuentemente solicita el archivamiento definitivo del presente procedimiento administrativo disciplinario, bajo los siguientes fundamentos de hechos y derecho que a continuación se expone:

II. <u>CARGOS</u>:

2.1. De la revisión de la Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-"MAMLL"A-OA-USGM notificado el 24 de mayo de 2024, se tiene que el presunto hecho imputado a mi persona recae cuando el suscrito desempeñaba el cargo de Jefe del Servicio de Lavandería bajo la jefatura de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Regional de Ayacucho, atribuyéndome específicamente la presunta comisión de los siguientes hechos:

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO · V° B° Abog. José A. Cuadros Mariscal JEFE · UNIDAD DE PERSONAL

A) Habría incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor toda vez que se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato, además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando términos denigrantes como son: "mierda, cagada, puta, etc".

Atribuyéndome de esta forma, presuntamente haber incurrido en falta administrativa tipificada en el literal c) del artículo 85ª de la Ley Nª 30057, Ley del Servicio Civil *"incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de*

palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor".

III. DESCARGO:

El servidor señala que, de la revisión de la Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-"MAMLL"A-OA-USGM e Informe de Precalificación Nº 044-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, se puede determinar que el presente procedimiento administrativo sancionador se viene efectuando en forma arbitraria, violando al debido proceso y otros conforme se enlista a continuación:

- **Afectación de la Garantía Constitucional del Debido Proceso.**
- **Vulneración de los criterios de graduación de las sanciones administrativas.**
- **Vulneración al Principio de Tipicidad en cuanto a la determinación de la norma presuntamente vulnerada.**

En cuanto al Debido Proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo debe respetar el debido proceso legal. El derecho al debido proceso, y los derechos que contiene son invocables, y, por tanto, en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, el derecho invocado está garantizado, y como tal se viene siguiendo un proceso con el respeto a los derechos constitucionales, en vista que el servidor ha sido debidamente notificado dándole de conocimiento el proceso seguido en su contra y como tal a presentado su descargo correspondiente adjuntando sus medios probatorios que deslinden su responsabilidad en cuanto a la queja interpuesta, y por tanto, los mismos serán debidamente valorados para el pronunciamiento correspondiente.

Respecto a la vulneración de los criterios de graduación de las sanciones administrativas cabe señalar que el hecho de no estar escritos establecidos en la Carta de imputación de cargos no implica que no se hayan tomado en cuenta, es más, en el presente informe se está efectuando la valoración de los criterios para graduar la sanción.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V°B° Mag. José A. Cisneros Berrocal JEFE UNIDAD DE PERSONAL

De modo que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que luego de que se haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada debe elegirse la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros.

Por lo que, se realiza la correspondiente graduación de la sanción en base a los

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

criterios de proporcionalidad y razonabilidad mismo de conformidad con el artículo 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, concordante con el literal c) del artículo 103° del Reglamento de la Ley del Servicio civil.

Por cuanto al Principio de Tipicidad, se debe señalar que la falta imputada al impugnante es aquella prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que establece como falta de carácter disciplinario: "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor".

Respecto a la falta precitada, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil en base a la Resolución N° 000169-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala determina los tipos infractores:

"(i)Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.
(ii) Incurrir en acto de violencia en agravio de los compañeros de labor.
(iii) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio del superior jerárquico.
(iv) Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor.
(v) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico.
(vi) Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor".

Como tal, **el respeto** es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

Por lo que, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, entre ellos:

"(...)

c) **Faltamiento de palabra**: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias".

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V° B° Abog. José A. Cuadros Bernal JEFE UNIDAD DE PERSONAL

Y habiendo la concurrencia del elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

a) Su superior.
b) El personal jerárquico.
c) Los compañeros de labor.

En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre este último, es necesario precisar que por **"compañero"** se define como *"cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una*

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP
22 MAY 2025
Ayacucho, ...

comunidad, como un cabildo, un colegio, etc.", indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución.

Por lo expuesto, faltamiento de palabra, se debe tener en cuenta que comprende las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores, o del personal jerárquico. Este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o propina calificativos que afectan su dignidad u honor.

En ese sentido, se considerará faltamiento aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración al empleador y/o compañeros de trabajo, al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades.

Asimismo, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 2016-2014 Lima que: "debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores".

Teniendo en cuenta lo establecido en dicho precedente administrativo en el presente caso, no se está vulnerando el principio de tipicidad, puesto que la imputación de los hechos se encuadra en "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor". Dicho precedente administrativo, claramente establece que el servidor que cometa faltamiento con expresión insultante, difamatoria o calumniosa que pueda materializarse en verbal o escrita, produciendo falta de consideración y respeto al empleador a sus representantes, al personal jerárquico y a otros trabajadores, precisando a la vez que dicha falta implica la ofensa verbal, insultar humillar, herir la dignidad de los antes mencionados; en el caso concreto la conducta del servidor es considerada como grave puesto que habría incurrido en faltamiento de palabra en vista que habría insultado y amenzado verbalmente profiriendo los siguiente: "Que del él dependía la renovación de su contrato por terceros, mierda, cagada, puta" insultando humillando e hiriendo su dignidad de su compañera de trabajo, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades y no presento justificación valida y oportuna por lo que teniendo en consideración los hechos si se encuadra la conducta del servidor en el literal c) por lo tanto, no se ha vulnerado el principio de tipicidad, con lo cual está acreditado objetivamente la falta cometida.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO · UNIDAD DE PERSONAL · V° B° Abog. Jesica Cuadros Berrocal JEFE

Que, el servidor en su descargo señala que se estaría vulnerando las Garantías del

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

Debido Proceso, los Criterios de Graduación de las Sanciones Administrativas y Principio de Tipicidad, sin embargo, cabe mencionar que el servidor se basa en señalar solo doctrinas no estableciendo de qué forma se estaría vulnerando los principios señalados, con lo que queda desvirtuada dicha afirmación.

En cuanto a los hechos:

3.1. Que, el suscrito ha ocupado a la inexacta fecha de imputación de los hechos, el cargo de servidor asistencial, Jefe de Servicio de Lavandería de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Regional de Ayacucho, cumpliendo mis funciones intachablemente y con cabalidad durante todos los años de prestación de servicios, ejerciendo mis labores con total ética y moral, en tal contexto, desmiento que la conducta y faltas atribuidas hayan acontecido como lo plasma el órgano instructor conforme al siguiente detalle: Sobre la imputación objetiva: "haber incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor toda vez que se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato, además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando términos denigrantes como son: "mierda, cagada, puta, etc.", es más que necesario precisarle que, tal aseveración es de pleno un faltamiento a la verdad, generado en base a acusaciones SIN SUSTENTO PROBATORIO alguno, ni registro audiovisual, ni escrito, ni testificado vulnerándose a todas luces mi derecho a la defensa.

Si bien es cierto que el servidor afirma *que "tal aseveración es de pleno un faltamiento a la verdad, generado en base a acusaciones SIN SUSTENTO PROBATORIO alguno"*, al respecto tampoco presenta medios probatorios que contradigan a la imputación o sustenten su aseveración de manera que justifiquen la falta que se le imputa; por lo que, queda desvirtuada la versión del servidor.

3.1.2. Respecto al presunto medio probatorio del Acta de Reunión Preventiva, se deja claro que este no es un sustento probatorio de que mi persona haya emitido algún tipo de calificativos inadecuado o inapropiado hacia la compañera de trabajo Melisia Chamorro Campos, es más de la cita literal de la propia acta aludida, textualmente utiliza descripciones como: "se advierte que presuntamente configuraría en la figura jurídica de acoso sexual". Es decir, no atribuye ningún hecho especifico a mi persona evidentemente, porque en ningún momento a acaecido tal aseveración, concluyentemente es hasta vergonzoso jurídicamente, que el órgano instructor pretenda afirmar que tal acta pretenda ser meridianamente un medio probatorio idóneo.

Al respecto, es de precisar que el Acta de Reunión Preventiva de 31 de mayo de 2023, consigna la firma del servidor quejado Edwin Prado Salvatierra, mismo a la vez detalla que su presencia se debe a la queja interpuesta por la servidora Melisia Chamorro Campos, por ser víctima de hostigamiento laboral

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
V° B°
Abog. José A. Cuadros Berrocal
JEFE
UNIDAD DE PERSONAL

por lo cual el quejado fue exhortado para el cese de dicha actitud y cualquier actitud que atente contra la dignidad de la trabajadora quejante, y solo podrá tener comunicación estrictamente sobre temas laborales, en tal sentido, se puede colegir que el señor fue advertido por los actos de hostigamiento laboral que venía ejerciendo en contra de la referida servidora, por lo tanto, queda desvirtuada la versión del servidor puesto que, tampoco ha acreditado con elemento probatorio alguno su manifestación, lo que queda demostrado su actuar doloso del servidor.

3.1.3. Respecto, a que mi persona haya consignado información falsa en cuanto al abandono de servicio de la aludida compañera de trabajo con fecha 12 de mayo de 2023, siendo el mismo verificado con el reporte biométrico del aludido día de trabajo, mi persona en honor a la verdad ante la ausencia del personal de tal día, he procedido a informar sobre la falta de personal, tan al igual como se ha informado en diversos otros caso, no de manera direccionada como malintencionadamente pretense hacer ver la denunciante.

Que, en atención al Informe Nª 027-2023-HRA-USGM-A-LV de fecha 12 de mayo de 2023, suscrito por Edwin Prado Salvatierra, en el que señala: *"(...) que el día viernes 12 del presente mes, la trabajadora del servicio de costura; Melisia CHAMORRO CAMPOS, hizo abandono de turno MAÑANA Y TARDE, aduciendo que hizo cambio de turno con la Sra. Juana AYACACHE ZANABRIA, pongo en conocimiento bajo responsabilidad"*, es de precisar que, analizado dicho informe y medios probatorios como la tarjeta de cambio de turno, en efecto la servidora Melisia Chamorro Campos hizo cambio de turno conforme se aprecia de la tarjeta y/o papeleta de cambio de turno.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO

OFICINA DE PERSONAL
CONTROL DE ASISTENCIA

CAMBIO DE TURNO

SOLICITANTE	ACEPTANTE
DNI: 979 Nombre: Juana	DNI: 45314244 Nombre: Melisia
APELLIDOS: Ayacache Zanabria	APELLIDOS: Chamorro Campos
Cargo: Técnica Servicio: Costura	Cargo: Técnica Servicio: Costura
Turno: MT Día que Labora: 12-05-23	Turno: MD Día que Labora: 29-04-23
Firma de solicitante	firma del Aceptante
Firma de Jefe Dpto	firma de Control de Asistencia

OBSERVACIONES:
T[illegible]cambio se deberá de presentar con 2 días de anticipación en la oficina De personal – Área de control asistencial

ES COPIA FIEL DEL ORIGINAL
Hospital Regional de Ayacucho
FEDATARIO
25
Julio Vera Palomino

Julio Vera Palomino FEDATARIO HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO

REGIONAL DE AYACUCHO V° B° José [illegible] PERSONAL

Sin
em

bargo, el servidor quejado sin importar las explicaciones vertidas por la servidora afectada y habiendo una papeleta de cambio de turno elevo el informe, sin antes verificar la veracidad del presunto abandono de turno, materia del informe presentado, por lo que se evidencia una actitud desafiante, demostrando a la vez una actitud revanchista en contra de su compañera de trabajo, hecho que da certeza del faltamiento de palabra materia de este proceso administrativo disciplinario, Por lo que, queda desvirtuada la versión del servidor investigado, puesto que, tampoco ha acreditado con elemento probatorio alguno su manifestación, lo que queda demostrado su actuar doloso del servidor.

3.1.4. Respecto a la queja presentada por la compañera de trabajo repito de manera tajante, resulta hasta vergonzoso a nivel jurídico que el órgano instructor otorgue calidad de medio probatorio a una serie de acusaciones que no tienen respaldo probatorio. Donde queda el principio constitucional de la carga de la prueba, del derecho de la inocencia, de derecho de defensa, este hecho vulnera a todas luces mis derechos.

Que, el servidor en su descargo señala que se estaría vulnerando el Principio Constitucional de la Carga de la Prueba, del Derecho a la Inocencia, de Derecho de Defensa, sin embargo, cabe mencionar que el servidor se basa en señalar solo doctrinas no estableciendo de qué forma se estaría vulnerando los principios señalados, con lo que queda desvirtuada dicha afirmación.

3.1.5. Respecto al Informe N° 027-2023-HRA-USGM-A-LV, a través del cual se pide exámenes Psicológicos a la denunciante, o acredita de ninguna forma que mi persona tenga autoría sobre dicha situación que atravesó, ¿se pretende con ello, atribuir a mi persona que he sido responsable de la condición Psicológica de la denunciante?, de ser así, cual es nexo causal, el nexo probatorio, la lógica es sencilla, el hecho de que la compañera haya tenido en ese momento la necesidad de acudir al Psicólogo, no acredita bajo ninguna forma que mi persona sea responsable o autor de tal condición, (...).

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO · V° B° · Abog. José A. Cuadros Carrocal · JEFE · UNIDAD DE PERSONAL ·

Al respecto, se entiende que Faltamiento de palabra: implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

Por lo tanto, el servidor que cometa faltamiento con expresión insultante, difamatoria o calumniosa que pueda materializarse en verbal o escrita, produciendo falta de consideración y respeto a sus compañeros de trabajo e implicando una ofensa verbal, insultos, humillaciones, que hieren la dignidad de las víctimas son considerados daño moral o Psicológico, por lo que, queda

desvirtuada la versión del servidor investigado. Ya que tampoco presenta prueba alguna que justifique dicha versión.

3.1.6. finalmente, preciso señor órgano instructor, que ni siquiera llevo una relación de discordia con la compañera de trabajo, únicamente llevo una relación de trabajo que no trascendía más allá de los temas de trabajo, prueba de ello son las capturas de pantalla de WhatsApp que adjunto al presente, haciendo el llamado a la contraparte (denunciante) de refutar este punto – mi persona jamás he ofendido, ni adjudicado calificativos inapropiados a la compañera de trabajo.

Se aprecia las capturas impresas en hojas simples (sin legalización) de las conversaciones realizadas con la quejada, mismo que contienen una conversación escrita, mismos que no tienen pertinencia en el caso materia de investigación, siendo irrelevante y como tal, no se puede tomar en cuenta para la valoración como medio probatorio por no tener la pertinencia con los hechos materia de imputación.

Que de acuerdo a lo señalado en la descripción de los hechos, y de conformidad a lo establecido en el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que señala: "La responsabilidad administrativo disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la correspondiente sanción de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la presente ley y su Reglamento.

No pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en esta disposición, la instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enervan las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normatividad de la materia. Que, al respecto es necesario recordar el espíritu de la Ley de Servicio Civil, tiene la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria, que los hechos imputados se encuentra expresamente tipificada en lo establecido en el artículo 85° literal c) del mismo cuerpo normativo, los mismo que se subsumen en las leyes conexas que señala la ley, o que las áreas encargadas de realizar la investigación cuenten con la competencia respectiva;

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
V° B°
Abog. José A. Cuadros Berrocal
JEFE
UNIDAD DE PERSONAL

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

4. CRITERIOS PARA LA IMPOSICION DE LA SANCION:

Los principios de la proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Estado, pues el principio de razonabilidad implica una valoración respecto al razonamiento del juzgador expresado en la decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de la proporcionalidad con sus tres sub principios: De adecuación, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...).

Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado 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 contabilizados con otras cláusulas o principios, igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...).

Por lo que, con lo que respecta a la comisión de falta de carácter disciplinario ocasionado por el servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA,** identificado con DNI N° 43489272, en su condición Jefe de área de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho, quien presuntamente habría **incurrido en faltamiento de palabra en agravio de su compañera de labor** toda vez, que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son **"mierda, cagada, puta", etc.;** con su actuar transgredió lo establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario "Son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo".

En consecuencia, se desprende del análisis realizado que el actuar del servidor procesado es reprochable, sancionable y se le identifica como responsable de la falta cometida.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V° B° Abog. José A. Quintanilla Berrocal JEFE UNIDAD DE PERSONAL

El artículo 91° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 87° de la citada Ley, establece que la entidad en cada caso, contempla no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor para determinar la sanción aplicable al caso, lo cual deber ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

CRITERIOS PARA LA APLICACIÓN DE LA SANCIÓN DISCIPLINARIA	ACREDITACIÓN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	NO CONFIGURA.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	SI CONFIGURA, El servidor minimiza la gravedad de sus actos en vista de que argumenta, no es su culpa el haber generado un daño Psicológico a la servidora quejante.
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.	SI CONFIGURA. El servidor EDWIN PRADO SALVATIERRA, al momento de la comisión de la presunta falta desempeñaba el cargo de Jefe de Servicio de Lavandería del Hospital Regional de Ayacucho.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción	SI CONFIGURA. El servidor EDWIN PRADO SALVATIERRA, se desempeñaba como Jefe del Servicio de Lavandería.
e) La concurrencia de varias faltas.	NO SE CONFIGURA
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	NO SE CONFIGURA
g) La reincidencia en la comisión de la falta	NO SE CONFIGURA
h) La continuidad en la comisión de la falta	SI CONFIGURA esta condición, toda vez que el servidor imputado, ha incurrido en la falta de forma continua.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser caso.	NO CONFIGURA.
j) Naturaleza de la infracción	NO CONFIGURA
k) Antecedentes del servidor	NO CONFIGURA

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
V° B°
Abog. José A. Cuadros Barrocal
JEFE
UNIDAD DE PERSONAL

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

l)	Subsanación voluntaria	SI CONFIGURA. El servidor, no ha reparado el daño causado antes ni después del inicio del procedimiento
m)	Intencionalidad en la conducta del infractor	SI CONFIGURA. El servidor, al cometer la falta tenía pleno conocimiento de que su conducta estaba generando daño moral y Psicológico ya que con su actuar cometió una falta disciplinaria
n)	Reconocimiento de responsabilidad	SI CONFIGURA El servidor, no ha reconocido la comisión de la falta, sino que al contrario la desconoce y niega pese a que existe medio probatorio que constata su actuar.

Que, en el marco de lo establecido en el artículo 93.1 de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 15° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC[2] y, el Órgano Instructor procedió a la notificación de la Carta de Órgano Instructor N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-USGM, con fecha 24 de mayo de 2024, con la cual se comunica el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo válidamente notificado, cumpliendo con el procedimiento de notificación previsto en los artículos 21° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, por lo que amerita emitir pronunciamiento respecto a la sanción por la existencia de la falta de carácter disciplinario imputadas y por ende determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado.

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

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

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO - UNIDAD DE PERSONAL - V° B° Abog. José A. Cuadros Berrocal JEFE

[2] Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE.

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

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

Asimismo, sobre la solicitud de Informe Oral en el Proceso Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley Nª 30057, Ley del Servicio Civil, es oportuno señalar que SERVIR ha emitido opinión en el Informe Técnico Nª 111-2017-SERVIR-GPGSC, mismo que describe en el numeral 3.2 *"De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley Nª 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos"*.

En esa línea el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Expediente Nª 01147-2012-PA/TC, respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente: *18 "Sobre el particular es importante precisar que el recurrente cuestiona el hecho de que se le haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral; sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya* ***que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorios del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación****. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente"; Por lo tanto,* el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, **siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador**;

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO V° B° Abog. José A. Cárdenas Bermúdez JEFE UNIDAD DE PERSONAL

En tal sentido, para el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo F de la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC denominada: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, se precisa que los términos,

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
"MIGUEL A. MARISCAL LLERENA"

Resolución Administrativa N° 493 -2025

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 22 MAY 2025

fundamentos, conclusiones y recomendaciones del Informe Instructor, cuenta con la conformidad de este Órgano Sancionador y, por consiguiente, forman parte integrante y complementan la motivación de la presente resolución en lo que corresponda;

Por lo tanto, en atención a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER la **SANCIÓN DISCIPLINARIA DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE QUINCE (15) DIAS** al servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA** por estar acreditada su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida literal **c)** "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o **faltamiento de palabra en agravio** de su superior, del personal jerárquico y **de los compañeros de labor**" del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que, ha **incurrido en faltamiento de palabra en agravio de sus compañeros de labor** ya que el mencionado servidor se acercaba en varias oportunidades al área donde laboraba la servidora Melisia Chamorro Campos para indicarle que de él dependía la renovación de su contrato. Además de manera constante se dirigía hacia la servidora utilizando los términos denigrantes como son **"mierda, cagada, puta", etc.**

ARTÍCULO SEGUNDO. - **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor **EDWIN PRADO SALVATIERRA**, para su conocimiento y fines que correspondan.

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

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

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
JEFATURA DE PERSONAL

Abog JOSE ANTONIO CUADROS BERROCAL
JEFE DE PERSONAL