



## Resolución Administrativa

Puente Piedra, 19 de mayo de 2025

### VISTO:

El Expediente PAD N° 24-2023-PAD-ST-UP-HCLLH/MINSA, a ciento treinta y tres (135) folios sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido contra el servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura; informe del órgano instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA debidamente notificado el 13 de mayo de 2025; y, acta de informe oral de fecha 19 de mayo de 2025 obrante a folios 135, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobados mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre del 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y modificada mediante la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, de fecha 21 de junio de 2016, publicada en el Diario Oficial "El Peruano", el 23 de junio de 2016, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva en su acápite 6, contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.3 que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la imputación de la falta atribuida al servidor DIAZ PITTAR ANER LUIS, se ha producido durante la vigencia del Régimen Disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;



Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto resolutivo en los términos siguientes:

**Antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

Mediante **Nota Informativa N° 126-06/2023-UP-ETGE-HCLLH/MINSA** de fecha 09 de junio de 2023, el jefe del Equipo de Gestión del Empleo comunicó las ausencias injustificadas del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, desde el 16 de mayo de 2023 al 09 de junio de 2023, adjuntando el escrito S/N de fecha 06 de junio de 2023 del señor Esquivel Ventura quien refirió lo siguiente: cuando me apersoné a reincorporar a la institución el día 16 de mayo de 2023, marco mi ingreso y me apersono al área de Salud en el Trabajo, en la cual presenté la Orden Médica realizada manualmente por el médico César Gallardo Navarrete, en la cual indica Tratamiento Trimestral y apto para el trabajo, la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo me informa que no puedo retornar con esa Orden Médica, que debe de ser una constancia o informe, por ende me retiro a seguir con la Gestión que me indicó. Posteriormente me apersoné nuevamente al ESSALUD de mi jurisdicción, en el camino tuve un percance que el médico se encuentra de turno hasta el día viernes 19/05, lo cual tuve que regresar el día 19/05, esperando dicha solicitud hasta aproximadamente 15:50 pm me hacen la entrega de una constancia para reincorporarme a laborar el cual me entregan.

Posteriormente, el día lunes 22 de mayo volví a marcar mi ingreso y me apersoné nuevamente al área de Salud en el Trabajo con la constancia para reincorporación a laborar y nuevamente la jefatura de Seguridad y Salud en el trabajo me informa que no puedo retomar con esa constancia, que debo presentar un informe médico para poder laborar en la institución.

Posteriormente me apersono nuevamente al ESSALUD de mi jurisdicción, en el camino tuve un percance que el médico el Informe Médico que se me solicita tiene un costo de S/ 35.60, lo cual no podía cubrirlo, por ello tuve que esperar al día 24 de mayo que podía realizar el pago del Informe Médico.

Posteriormente, obteniendo el cargo de la solicitud y el comprobante de pago de salud conversé con la jefatura del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual me indica y me explica que solo con el Informe Médico me puede dar la Aptitud para el trabajo, para lo cual me entregan en las 02 semanas posteriores.

A través del **Informe N° 044-06/2023-UP-ETGE-HCLLH/MINA** de fecha 09 de junio de 2023, el jefe de Equipo de Gestión del Empleo concluye que el servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, no ha regularizado las inasistencias registradas desde el 16 de mayo al 09 de junio de 2023.

Adjunta los siguientes documentos:

Manifiesto que desde el día primero de mi Diagnóstico de enfermedad TBC, cumplo con la Ley N° 30287 (Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú), Capítulo III, la Ley N° 30287 (Ley de los Derechos de las Personas afectadas por TBC, hasta la actualidad, el artículo 10° de los Deberes de las Personas afectadas por TBC, los artículos 6 y 7 que mencionan como medidas mínimas de dos descansos médicos rodados, adjunto a conocer a todas las áreas Involucradas: el Departamento de Diagnóstico de Rayos x (adjunto 13 análisis de laboratorio), además mis meses prorrogados de descanso médico para saber si aún estoy en plena alta para el Trabajo, como a su persona le informé de manera telefónica, el artículo 6 y 7 de la Referencia sobre alta médica por exposición a la Salud Pública, de la Contraloría podría ser sancionada según Penal y/o ordenada por el artículo 16 de la misma Ley y con su conocimiento a la coordinación con el Jefe de la Oficina de Asistencia Legal y su Área de agentes de reincorporación debe de pasar por Salud Ocupacional (adjunto 02 pantallazos).

Así mismo presento que fui tratado y monitoreado permanentemente de lunes a sábados por los 02 meses de descanso médico, obteniendo posteriormente el alta para trabajar, por la Dirección de la Red Asistencial Sabogal Callao HJ Hiestroza Domingo Sotomiller, por ser un centro



médico de referencia que me identificó personal para 03 a 04 meses, desde mis antecedentes de evaluación del Médico Tratante.

Cabe detallar en atención al documento de la referencia a emitido por mi personal el 05 de junio de 2023, recepcionado el día 06 de junio de 2025 por la Unidad de Personal, encontrándose a su cargo, remito todos (05) los descansos médicos, emitidos a mi persona impresas del Sistema de ESSALUD en línea, siendo un expediente de 11 folios, a su vez informe que la responsable de Bienestar puede visualizar sistemáticamente todos los descansos médicos emitidos por ESSALUD no bien se le informa, por ente puede hacer la coordinación, monitoreo y conformidad de ellos, adjunto 14 pantallazos de la entrega de los descansos médicos vía celular y/o coordinaciones con el personal responsable de bienestar de personal, dicha entrega no podía ser remitida de manera presencial ya que me encontraría incurriendo con el Reglamento de la Ley N° 30287 (Ley de Prevención y Control de la Tuberculosis en el Perú en el capítulo V del artículo).

Cabe detallar que en atención al documento de la referencia b (Notificación N° 009-06-2023-UP-HCLLH/MINSA) recepcionado el día posterior a la regularización remisión de manera escrita y formal de mis descansos 07/06/2023; en el cual indica que falta regulación de descanso médicos, presento mi descargo ya que si cumplí con remitir mi información de manera telefónica y escrita con fecha anticipada a la recepción de la notificación.

Sin embargo, cuando me apersono a la reincorporación, la Jefatura de Seguridad y Salud en el Trabajo me informa que no me va a dar la aptitud, ya que debe de evaluar el Informe Médico de ESSALUD posterior a un diagnóstico de TBC, en el cual debe se decir que ya no contagia, de lo contrario pondría en exposición a la salud de los trabajadores y podría ser sancionado según Código Penal y como lo ordena en cumplimiento al artículo 16° del tratamiento para los trabajadores afectados por tuberculosis.

Con **Memorándum N° 702-06/2023-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 03 de julio de 2023, la Unidad de Personal comunicó nuevamente a la S.T. las inasistencias injustificadas del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, desde el 16 de mayo de 2023, hasta el 28 de junio de 2023.

Mediante **Memorándum N° 249-07/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 13 de julio de 2023, la S.T. solicitó a la Unidad de Personal, el informe escalafonario del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura.

Mediante **Memorándum N° 741-07/2023-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 18 de julio de 2023, la Unidad de Personal remitió a la S.T. el informe escalafonario N° 2023-07-2023-ETGE-UP-HCLLH del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, con el cargo de trabajador de servicios generales de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento, bajo el D.L. 1057.

Asimismo, a través del **Memorándum N° 278-08/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 24 de agosto de 2023, la S.T. solicitó a la Unidad de Personal que remita un informe detallado sobre descansos médicos, licencias por enfermedad o goce de compensatorios del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, del periodo comprendido desde el 16 de mayo al 28 de junio de 2023.

También con **Nota Informativa N° 291-09/2023-ETRHYS-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 05 de setiembre de 2023, la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, comunicó a la jefatura de la Unidad de Personal, lo siguiente: "(...) se debe informar que se realizó la búsqueda en el sistema de descanso médico del área de bienestar de personal en los días del 16 de mayo al 28 de junio de 2023, no encontrándose ninguna ampliación de descanso médico por parte del médico tratante.

Con **Memorándum N° 042-02/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 09 de febrero de 2024, la S.T., solicitó a la Unidad de Personal, el rol de programación de kárdex de marcación del servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, del periodo comprendido entre el 16 de mayo de 2023 al 28 de junio de 2023.



Mediante **Nota Informativa N° 096-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 26 de febrero de 2023, el Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo remite el formato único de programación de turnos correspondientes al mes de junio y el reporte comparativo mensual de ingreso y salida correspondiente al mes de mayo a junio de 2023.

En atención a todo lo recabado, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios mediante **Informe de Precalificación N° 18-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 08 de marzo de 2024, se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura.

A través de la **Carta N° 02/03/2024-O.I.PAD-HCLLH/MINSA** de fecha 14 de marzo de 2024, el jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en su calidad de Órgano Instructor del PAD dispone iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en su condición de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento General del HCLLH, con la posible sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, por la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Con fecha 20 de mayo de 2024, se notificó válidamente al investigado **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en el domicilio consignado en su informe escalafonario, ubicado en AA.HH Luis Felipe de las Casas Mz. E – Lt. 10 – Ventanilla – Callao - Lima, conforme consta en el acta de notificación obrante a folio 111 y en el preaviso de folio 109 del expediente. No obstante, habiendo transcurrido el plazo otorgado para ejercer su derecho de defensa, el servidor no ha presentado escrito de descargo ni ofrecido medio probatorio alguno que permita desvirtuar los hechos que se le imputan en el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Finalmente, mediante **Informe del Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA** notificado al servidor investigado el 13 de mayo de 2025, recomienda a este Órgano Sancionador se imponga al servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, en su calidad de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, la sanción de suspensión de treinta (30) días calendario sin goce de remuneraciones, por haber transgredido lo dispuesto en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



#### Norma Jurídica Vulnerada

Que, el servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, presuntamente habría cometido la falta administrativa disciplinaria establecida en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que establece; son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: **j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.**

Respecto a los descargos presentados por el servidor Díaz Pittar Aner Luis.

Que, con fecha 20 de mayo de 2024, se notificó válidamente el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en el domicilio consignado en su informe escalafonario, ubicado en AA.HH Luis Felipe de las Casas Mz. E – Lt. 10 – Ventanilla – Callao - Lima, conforme consta en el acta de notificación obrante a folio 111 y en el preaviso de folio 109 del expediente; sin embargo, habiendo transcurrido el plazo otorgado para ejercer su derecho de defensa, el servidor no ha presentado escrito de descargo ni ofrecido medio probatorio alguno que permita desvirtuar los hechos que se le imputan en el Acto de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Con fecha 19 de abril se realizó el informe oral solicitado por el servidor, el mismo que se realizó en la fecha y hora programada, conforme obra del acta de informe oral obrante a folios ciento treinta y cuatro a ciento treinta y cinco (134-135)

### **Pronunciamento del Órgano Instructor**

Estando a lo expuesto, mediante Carta N° 02/03/2024-O.I.PAD-HCLLH/MINSA de fecha 14 de marzo de 2024, el Órgano Instructor del PAD comunicó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor, al registrar inasistencias injustificadas de su centro de labores, desde el 16 de mayo de 2023 al 28 de junio de 2023, transgrediendo la falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Con fecha 09 de mayo de 2025, el Órgano Instructor emitió el Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA, sustentando sustancialmente lo siguiente: "(...) *Que si bien en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario presuntamente habría inasistido injustificadamente a su centro de labores desde el 16 de mayo de 2023 al 28 de junio de 2023, sin contar con la autorización previa de su jefe inmediato, ni del jefe de personal o del jefe del establecimiento (...); sin embargo, en relación con las inasistencias registradas entre el 16 de mayo al 09 de junio de 2023 (fecha en que se notificó al servidor la carta de reincorporación al centro de trabajo), es necesario considerar que estas no pueden ser calificadas como faltas voluntarias o injustificadas por parte del servidor investigado, toda vez que, dichas ausencias se encuentran directamente vinculadas a las disposiciones establecidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le impusieron como condición para su reincorporación la presentación de un informe médico que acreditara su aptitud para el desempeño de sus funciones.*

*En cuanto a las inasistencias registradas entre el 10 hasta el 28 de junio de 2023, se observa que el servidor investigado no ha presentado medio probatorio alguno que justifique o desvirtúe dichas ausencias, esta omisión resulta especialmente relevante, dado que, en su calidad de trabajador de servicio de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital, le asiste la responsabilidad de cumplir con sus labores en forma continua y regular, garantizando así el buen desarrollo de dicha área (...); por lo que, al no haberse presentado una justificación válida por parte del servidor para su ausencia respecto a los días del 10 hasta el 28 de junio de 2023, y habiendo quedado suficientemente acreditado el incumplimiento de su deber de asistir a su puesto de trabajo, corresponde aplicar la sanción que la normativa dispone para este tipo de faltas (...) recomendando se imponga al servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, la sanción de suspensión de treinta (30) días calendario sin goce de remuneraciones, por haber transgredido lo dispuesto en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.*

### **Pronunciamento del Órgano Sancionador**

Que, habiendo meritado los documentos que obran en el presente expediente, así como al haberse realizado el informe oral solicitado por el investigado, es preciso señalar que esta Autoridad del PAD precisa que, la teoría del caso señalada por la Secretaria Técnica del PAD y acogida por el Órgano Instructor, en el Informe de Precalificación N° 18-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA y la Carta N° 02/03/2024-O.I.PAD-HCLLH/MINSA, se basaba en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por cuanto el investigado habría inasistido injustificadamente a su centro de trabajo desde el **16 de mayo al 28 de junio de 2023**.

No obstante, luego de la valoración de los medios de prueba obrantes en el expediente administrativo disciplinario, el Órgano Instructor mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/MINSA, refiere que el servidor investigado habría inasistido a su centro de labores desde el **10 de junio de 2023 al 28 de junio de 2023**, recomendando imponer la sanción de suspensión de treinta (30) días calendario sin goce de remuneraciones.

Que, con relación a la falta que se le imputa al servidor, debe tenerse en cuenta que este se encuentra tipificado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, habiéndose contemplado tres supuestos que constituyan falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:

- (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos:**
- (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,**



**(iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.**

Respecto a ello, con relación a la falta vinculada con las inasistencias injustificadas, cabe precisar que, las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor **por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.**

Asimismo, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la **voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta.** De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*.

Ahora bien, respecto a la calificación de la conducta y la determinación de la sanción, de acuerdo a lo señalado por la Autoridad del Servicio Civil ha señalado en el fundamento 64 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC que, respecto a la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades al momento de calificar la gravedad de una determinada conducta; así como al imponer una sanción disciplinaria, deberá garantizar el deber de motivación de las resoluciones administrativas y una adecuada aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad como límite al ejercicio de la potestad disciplinaria del Estado.

Los principios de razonabilidad y proporcionalidad garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor.

Por su parte el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, señala de manera expresa que, los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

De la revisión exhaustiva de los actuados en el presente procedimiento se verifica que el servidor investigado mantuvo vínculo laboral con el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz desde el 13 de agosto de 2020, desempeñándose como trabajador de servicios en la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, dicho vínculo se extendió hasta el 26 de abril de 2024, fecha en la que formalizó su desvinculación mediante la presentación de su carta de renuncia, conforme consta en los folios 116 del expediente.

Así pues, de autos se advierte que, al investigado se le inicio procedimiento administrativo disciplinario por cuanto registraba inasistencias injustificadas desde el **16 de mayo de 2023 al 28 de junio de 2023**, sin contar con la autorización previa de su jefe inmediato, ni del jefe de personal o del jefe del establecimiento, conforme se advierte del informe de precalificación obrante a folios noventa y cuatro a ciento (94 a 100) y cara de inicio de procedimiento administrativo disciplinario obrante a folios ciento uno a ciento cuatro (101 a 104).

Que, mediante informe del Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA, el Órgano Instructor ha señalado que, en relación a las inasistencias injustificadas atribuidas al servidor investigado, correspondientes al período comprendido entre el 16 de mayo de 2023 y el 28 de junio de 2023, debe considerarse que, mediante la **Carta N° 039-05-2023-UP-HCLLH/MINSA, debidamente notificada el 9 de junio de 2023,** se comunicó al servidor su reincorporación al centro de trabajo; esta decisión se adoptó tras la solicitud de reincorporación presentada por el investigado, quien alegó haber intentado retomar sus funciones a partir del 16 de mayo de 2023,



pero se vio impedido de hacerlo debido a la exigencia del área de Seguridad y Salud en el Trabajo de presentar un informe médico que acreditara su aptitud para laborar.

Así pues, en relación con las inasistencias registradas entre el **16 de mayo y el 9 de junio de 2023** (fecha en que se notificó al servidor la carta de reincorporación al centro de trabajo), es necesario considerar que estas no pueden ser calificadas como faltas voluntarias o injustificadas por parte del servidor investigado, toda vez que, dichas ausencias se encuentran directamente vinculadas a las disposiciones establecidas por el área de Seguridad y Salud en el Trabajo, que le impusieron como condición para su reincorporación la presentación de un informe médico que acreditara su aptitud para el desempeño de sus funciones.

Es importante destacar que esta exigencia es parte de las obligaciones del empleador en el marco de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ley N° 29783), que establece la responsabilidad de las entidades para garantizar que los trabajadores cuenten con las condiciones físicas y mentales adecuadas para desempeñar sus labores, a fin de evitar riesgos para su salud y seguridad, así como para la de sus compañeros de trabajo; por lo tanto, las inasistencias en el período mencionado no pueden ser interpretadas como actos de abandono o incumplimiento voluntario de las funciones, sino como el resultado de un procedimiento administrativo necesario para el resguardo de la salud del trabajador y del propio entorno laboral, tanto más si se tiene en cuenta que el servidor había estado sometido a un tratamiento por tuberculosis, y correspondía otorgarle las facilidades necesarias para su reincorporación al centro de labores.

En el presente caso, se advierte que el servidor investigado no ha presentado documentación o medios probatorios que justifiquen las inasistencias registradas entre el **10 de junio y el 28 de junio de 2023**, esta omisión, además de evidenciar una falta de compromiso con sus obligaciones laborales, permite concluir que dichas ausencias fueron producto de una decisión voluntaria del trabajador, en tanto no se ha acreditado la existencia de alguna circunstancia objetiva que limitara o impidiera su asistencia al centro de labores, máxime si se tiene en cuenta que la carta N° 039-06-2023-UP-HCLLH/MINSA mediante el cual se le comunica formalmente la reincorporación al centro de labores, fue debidamente notificada al propio servidor, misma que fue recepcionada el 09 de junio de 2023.

Es ese sentido es que la referida falta contemplada por el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, sobre la cual el Tribunal Constitucional (TC), se ha pronunciado en la sentencia contenida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, fundamento 6 indica que, dicha falta *“se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de treinta días calendarios o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”*. Del mismo modo, en la sentencia el Expediente N° 01177-2008-pa/tc – Fundamento 13, determinó que para la comisión de esta falta *“requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”*.

En ese sentido, con base a lo advertido, al analizarse casos de similar naturaleza, debe considerarse la voluntad exteriorizada por el trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia a su centro de trabajo, para poder determinar la existencia de esta falta. Así como, por ejemplo, cuando un servidor no acude a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie causa justificada, ya sea por caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, incurrirá en esta falta, en tanto lo que ciertamente se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar, tal y como lo estima la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil, en su fundamento 29 de la Resolución N° 001705-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala.

Por otro lado, es preciso señalar **sobre las faltas continuadas**, dentro de este orden de ideas, y conforme a lo señalado por Salvador del rey Guanter<sup>1</sup>, sobre la falta continuada, relacionada a aquella acción exteriorizada en pluralidad de hechos repetidos y continuados, por parte de un actor, donde cada uno de ellos se constituye en sí mismo, una infracción y que sólo cabe la unificación jurídica de los mismos cuando se busca delimitar la sanción a imponer. Es decir, la

<sup>1</sup> Del Rey Guanter, Salvador. “Estatuto de los trabajadores”. La Ley. 2da Edición. España – Setiembre 2007. Pag. 1252.



referida falta infringe los mismos y/o similares bienes jurídicos, con acciones asemejadas y contiguas.

Siendo así, la falta continuada, no debe confundirse bajo ningún supuesto con la reincidencia, toda vez que esta incide en un juicio previo (antecedentes); ni con las faltas instantáneas, en las que la afectación o puesta en peligro se ejecutan en un momento específico; ni mucho menos con las infracciones permanentes, mismas en que un actor mantiene el hecho sancionado en el tiempo.

En cuanto a las faltas continuadas, estas están reguladas en el numeral 10, cuarto párrafo, de la Directiva SERVIR, el cual indica que, para el cómputo del plazo de las mismas (prescripción), se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta la cual opera a los tres años de la comisión de la referida falta, salvo que dentro de dicho lapso temporal, la ORH o la que haga sus veces, tome conocimiento de la misma, como sucedió en el caso de autos, como se explicó con anterioridad, en cuyo caso la prescripción operará luego de un año calendario indistintamente de que la falta sea continuada o permanente.

En consecuencia, considerando el análisis desplegado, en el caso de autos se tiene por cumplidas las reglas para el cómputo de los periodos de ausencias injustificadas en el marco del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, además de advertir una conducta del ex servidor es tendiente a incumplir las obligaciones laborales, al haber inasistido injustificadamente de forma reiterativa y continua a laborar a su puesto de trabajo como trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital, por más de tres (3) días consecutivos en un periodo de treinta días calendados; máxime si se tiene en cuenta que el ex servidor, fue comunicado oportunamente para su reincorporación al centro de trabajo mediante Carta N° 039-06-2023-UP-HCLLH/MINSA; sin embargo, pese a ello, se ausentó a su centro de labores hasta el 28 de junio de 2023; en definitiva, el ahora investigado, habría propiciado una afectación al desarrollo regular de las actividades para las cuales fue contratado, las cuales se encontraban encaminadas al cumplimiento de la finalidad pública de la Entidad; por lo que existen indicios razonables para aplicar sanción administrativa disciplinaria en contra del investigado.

En ese sentido, según el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 0000575-221-SERVIR-GPGSC del 16 de abril de 2021, señala que se entiende por ausencia injustificada al trabajo, la inasistencia física del servidor o funcionario al centro de labores durante todo el día de trabajo, y sin que hubiera comunicación alguna a la entidad sobre las razones que justificaran dicha inasistencia.

Asimismo, el numeral 2.7 del Informe Técnico N° 0000575-221-SERVIR-GPGSC del 16 de abril 2021 y numeral 2.13 del Informe Técnico N° 0001375-221-SERVIR-GPGSC del 15 de julio de 2021, señalan que la falta generada por la ausencia injustificada al trabajo encuentra su razón en sancionar la interrupción del servicio que la entidad brinda, a causa de las reiteradas inasistencias injustificadas de un servidor, igualmente mediante Resolución N° 000162-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala del 29 de enero de 2021, señala que la falta de carácter disciplinario por ausentarse injustificadamente, requiere que las inasistencias pasibles de sanción denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor, por su propia voluntad, determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

Respecto al informe Oral, con fecha 13 de mayo de 2025 se notificó al servidor investigado el Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA, a fin de que ejerza su derecho de defensa conforme a lo establecido en el Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, ha establecido que: *"Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor. Civil"*. En ese sentido es que al estado actual del proceso se advierte que el investigado solicitó informe oral, siendo programado para el día 19 de mayo de 2025 a las 02:00 pm, el mismo que se realizó en la fecha y hora establecida.

Si bien, el servidor investigado en la diligencia de informe oral refiere que: *"(...) Del procedimiento administrativo se refiere a la inasistencia de mi patrocinado Jesús del día 16 de mayo al 28 de junio de 2023; quiero hacer presente que mi patrocinado inicialmente del mes de marzo de 2023 le comunican de*



aquí del hospital salió positivo con TBC, ha estado con descanso médico hasta los primeros días de mayo, hasta que el Dr. Gallardo le da una justificación de que ya puede trabajar, entonces se presenta con este documento del Dr., Gallardo a trabajar, le indican que no puede con ese documento, regresa con la constancia y le dicen no, tienes que traer un informe, solicita el informe e hizo un paso de 35.60, posteriormente con fecha lo entregan con fecha el 09 y 10 de junio, lo que quiero decir es que en el transcurso del 16 de mayo al 9 de junio el señor se ha pasado intentando querer trabajar, pero no lo permitieron, paso junio y julio, en ese trance es que se ha pasado del 16 al 9 de julio, no es que el señor no hay querido, sino que no le han permitido, conforme a los documentos, el señor se reincorporó más o menos en agosto a trabajar, pero estos días que le han iniciado ha intentado ingresar a trabajar, pero no le han permitido. El señor ha contraído TBC, esa enfermedad lo ha adquirido acá en el hospital, debe tener una mayor consideración sobre su estado, incluso le han mandado a pasar en limpieza, y posterior a ello ha recaído en su enfermedad. Un tiempo ya no tenía ESSALUD. Que tiene documentación, pero por falta de asesoría no ha podido reincorporarse, ese espacio que dice el hospital que no ha trabajado, hay documentos sustentatorios en los cuales se acredita que no le han dejado ingresar a trabajar; por lo que solicito se tenga en consideración que el servidor ha intentado ingresar a trabajar pero no le han permitido. Asimismo refiere que se tenga en consideración su patrocinado pueda recuperar su trabajo; sin embargo, no adjunta medio probatorio que acredite lo alegado.

Es preciso señalar que la normativa interna y las disposiciones laborales exigen que toda ausencia sea debidamente comunicada y autorizada, ya sea por su jefe inmediato, el jefe de personal o el jefe del establecimiento, en atención a la importancia de su rol dentro de la institución de salud, siendo que, la falta de autorización para estas ausencias, sumada a la ausencia de elementos que las justifiquen, permite colegir que se trataron de inasistencias injustificadas, configurando así un incumplimiento a sus deberes laborales y comprometiendo la continuidad del servicio en un área de trabajo.

En el presente caso, se ha podido advertir la inasistencia injustificada del ahora investigado por un total del veinte días en un periodo de 30 días calendarios (desde el 10 de junio hasta el 28 de junio de 2023), en donde conforme a la documentación que obra en el expediente el servidor no ha cumplido con asistir a su centro de labores además de haber justificado las mismas, lo que se evidencia la comisión de la falta atribuida.

En tanto es responsabilidad de los servidores públicos cumplir con los procedimientos y plazos internos establecidos por la Entidad para solicitar justificación por inasistencia o licencia con o sin goce de haberes, caso contrario asumir la responsabilidad que ello implica, en tal sentido, se ha acreditado que el servidor investigado se ausentó de su centro de labores sin justificación alguna desde **10 hasta el 28 de junio de 2023.**

**De la sanción impuesta:**

Sobre la sanción a imponer al servidor Jesús Alberto Esquivel Ventura, el Órgano Instructor a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 01-05-2025-USGM/HCLLH/SA notificado el 13 de mayo de 2025, recomendó la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.

De acuerdo con lo señalado en el artículo 87° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, sobre la determinación de la sanción a las faltas, refiere que, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones, así tenemos:

Criterio	Observación:
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	Las inasistencias injustificadas y sin aviso por más de tres días consecutivos o más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, afectando el normal funcionamiento de la entidad, como trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. En ese sentido en dicho periodo no se pudo asignar labores propias de su cargo.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	En el presente caso no configura dicha condición.



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.	No aplica, toda vez que, por la naturaleza de las faltas, es igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente de la especialidad y jerarquía que ostenten.
Las circunstancias en que se comete la infracción.	Las inasistencias injustificadas materializadas son reprochables toda vez que el actor conocía de la correcta comunicación para su reincorporación a su centro de labores mediante Carta N° 039-06-2023-UP-HCLLH/MINSA; asimismo tenía identificada su laboralidad en una entidad pública, además de las obligaciones y responsabilidades de tal contratación; era consciente de que las inasistencias injustificadas son faltas disciplinarias y por ende merecedoras de sanción, por la conducta resulta deshonesto, evidenciando una intencionalidad de no cumplir con su deber de asistir al centro laboral.
La concurrencia de varias faltas.	En el presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.	No aplica, debido la unidad de hecho, no se puede considerar la participación de más de un servidor en las faltas imputadas.
La reincidencia en la comisión de la falta.	No aplica, en tanto no se aprecia la reincidencia en la comisión de las faltas imputadas.
La continuidad en la comisión de la falta.	Las faltas disciplinarias (ausencias injustificadas) tienen carácter de continuas.
El beneficio ilícitamente obtenido.	No aplica, no se evidencia beneficio ilícito obtenido.

Cabe precisar que, SERVIR, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: "2.8. (...) debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los presupuestos previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se inició el procedimiento) se presenta alguno de los supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer".

Por lo tanto, en el caso de autos, si bien no concurren todos los elementos de graduación de la sanción, se debe considerar afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tal como se describió precedentemente, en tanto el actor investigado se ha ausentado de su centro de labores por más de 3 días consecutivos en un periodo de 30 días calendario, en tanto actualmente tiene la condición de ex servidor de la Entidad, conforme se advierte de la carta de renuncia por motivos familiares de fecha 26 de abril de 2024.

Que, por otro lado, bajo lo expuesto para la determinación de la sanción a imponer también deberá observarse si el ex servidor se encuentra inmerso dentro de los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria, prescritos en el artículo 104° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil; llegándose a verificar que, en caso de autos no se ha configurado ningún supuesto que exima la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como tampoco se advierte que existan atenuantes, pues el servidor durante todo el procedimiento administrativo disciplinario no ha presentado documento alguno que desvirtúe la comisión de la falta.

Por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes se considera que el ex servidor investigado, durante el periodo que desempeño funciones como servidor a exteriorizado un comportamiento contrario a sus obligaciones como trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, toda vez que se ausentó injustificadamente desde el **10 de junio de 2023 hasta el 28 de junio de 2023**; siendo así, la sanción a imponerle por haber incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85°



de la Ley del Servicio Civil y conforme a lo recomendado por la autoridad instructora del presente procedimiento corresponde la suspensión sin goce de remuneraciones.

Por todo lo antes expuesto, esta autoridad administrativa (Órgano Sancionador) dispone imponer la sanción de **SUSPENSIÓN DE TREINTA (30) DÍAS CALEDARIO SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, por haber contravenido lo prescrito en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que señala: *j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.*

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH), efectuar la notificación de la presente resolución al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.

#### **De los recursos administrativos y plazo para impugnar:**

Asimismo, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de la notificación respectiva.

#### **De las autoridades encargadas de los recursos administrativos:**

Que, en el caso de presentar recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Jefatura de la Unidad de Personal, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo.

Que, en el caso del recurso de apelación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión, la apelación es resulta por el Tribunal del Servicio Civil.

Por tales motivos, de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE TREINTA (30) DÍAS CALEDARIO SIN GOCE DE REMUNERACIONES** al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en su calidad de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por haber contravenido lo prescrito en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que señala que son faltas de carácter disciplinario: *j) las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.*

**ARTICULO 2°.** - **DISPONER** a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados, a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



**ARTICULO 3°.** - **DISPONER** que la Unidad de Personal, cumpla con registrar la presente resolución de sanción impuesta al servidor **JESUS ALBERTO ESQUIVEL VENTURA**, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE**



**DR. JESÚS DANIEL MUÑOZ ZAVALAETA**  
Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH  
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

JDMZ/LYSE  
Transcrita para los fines a:  
 Interesados 1  
 Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo  
 Secretaría Técnica  
c.c. Archivo