



# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

### DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



N° 543-2025-HSR-AND-DE

## RESOLUCIÓN DIRECTORAL

Andahuaylas, 17 de octubre del 2025

**VISTO:** El Memorando N° 1068-2025-UND-DES-RR.HH/HSR-AND, de fecha 16 de octubre del 2025, expuesto por el Jefe de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, dispone la Proyección de Resolución que Declara la Improcedencia de la Petición de Reingreso a la Carrera de la Administración Pública del ex servidor Liberato Oviedo Meléndez, conforme a la documentación de la referencia, y;

### CONSIDERACIONES:

Que, de conformidad a lo dispuesto en el Art. IV numeral 1.1) Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, por el **PRINCIPIO DE LEGALIDAD**, las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la Ley y el derecho, dentro de las facultades que les estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que fueron conferidas; correspondiendo al Hospital Sub Regional de Andahuaylas, resolver conforme a ley;

Que, mediante el artículo 29° del Decreto legislativo N° 276, dispone que la condena penal privativa de la libertad (con sentencia firme) por delito doloso cometido por un servidor público lleva consigo la destitución automática;

Que, de esa manera, actualmente, la prohibición de formar parte del servicio civil a quienes hayan sido sentenciados por delitos dolosos **no está condicionada a la forma de ejecución de la sentencia**, sino que es una forma legal objetiva de evitar que personas que han tenido la intención deliberada de cometer una acción tipificada por ley como delito presten servicios al Estado;

Que, en ese sentido, el razonamiento nos orienta a que, en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276, **LA OBLIGACIÓN DE LA ENTIDAD RADICA EN APLICAR DE FORMA AUTOMÁTICA LA EXTINCIÓN DEL VÍNCULO LABORAL, AL MOMENTO EN QUE TOMA CONOCIMIENTO DE LA SENTENCIA CONDENATORIA CONSENTIDA O EJECUTORIADA**, no existiendo obligación de la entidad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario previo para aplicar la causal de destitución o extinción del vínculo laboral, toda vez que dicha causal está objetivamente demostrada con la respectiva sentencia condenatoria”;

Que, por otro lado, es oportuno recordar que el numeral 2.2 del artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295, Decreto Legislativo que modifica el artículo 242 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y establece disposiciones para garantizar la integridad en la administración pública (publicado en el diario oficial el peruano el 30 de diciembre de 2016), modificado por el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1367, establece expresamente lo siguiente: “(...) 2.2 Las personas con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada, por alguno de los delitos previstos en los artículos 296, 296-A primer, segundo y cuarto párrafo; 296-B, 297, 382, 383, 384, 387, 388, 389, 393, 393-A, 394, 395, 396, 397, 397-A, 398, 399, 400 y 401 del Código Penal, así como el artículo 4-A del Decreto Ley 25475 y los delitos previstos en los artículos 1, 2 y 3 del Decreto Legislativo 1106, no pueden prestar servicios a favor del Estado, bajo cualquier forma o modalidad. La inscripción de la condena en el Registro de Sanciones para servidores civiles es obligatoria. En caso se encuentren bajo alguna modalidad de vinculación con el Estado, éste debe ser resuelta.” y su artículo “...3°. Inscripción y actualización del Registro 3.1 Es obligación de las Oficinas de Recursos Humanos, o quien haga sus veces, de las entidades comprendidas en el artículo I del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General con excepción de las mencionadas en el inciso 8, inscribir las sanciones así como sus modificaciones y rectificaciones, tramitadas de acuerdo al procedimiento correspondiente dentro de los plazos y formas que indique el reglamento... 3.3 La inobservancia de lo dispuesto en los párrafos que anteceden será considerada falta administrativa disciplinaria”;

Al respecto, cabe señalar que la **Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR**, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos del Estado, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tiene como función establecer lineamientos técnicos y emitir pronunciamientos orientadores de carácter vinculante en el ámbito de la gestión del personal en el sector público. En ese contexto, **SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión mediante el Informe Técnico N° 001680-2021-SERVIR-GPGSC**; “III. Conclusiones”3.1 A partir del 14 de setiembre de 2014 (fecha de entrada en vigencia del régimen disciplinario de la





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil), los servidores públicos del régimen del Decreto legislativo No 276 que han sido condenados (sentencia firme) con pena privativa de libertad, por delito doloso, configuran la causal de destitución automática, ello indistintamente si la condena penal es efectiva o suspendida en su ejecución. 3.2 En el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276, la obligación de la entidad radica en aplicar de forma automática extinción del vínculo laboral, al momento en que toma conocimiento de la sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, no existiendo obligación de la entidad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario previo para aplicar la causal de destitución o extinción del vínculo laboral, toda vez que dicha causal está objetivamente demostrada con la respectiva sentencia condenatoria”;

Que, mediante Informe Técnico N° 000321-2025-SERVIR-GPGSC., SERVIR concluyó lo siguiente: 3.1 **Las entidades públicas deben aplicar la destitución de manera automática, sin necesidad de seguir un procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 que haya sido sentenciado con pena privativa de libertad (efectiva o suspendida) por la comisión de un delito doloso, siempre y cuando dicha sentencia tenga la calidad de firme (consentida o ejecutoriada); por lo que, en caso la sentencia judicial se encuentre pendiente de ser evaluada por alguna instancia revisora, no podrá aplicarse la destitución automática al servidor”;**

Estando a lo expuesto, se establece con claridad que las entidades públicas tienen la **obligación legal de aplicar la destitución de manera automática** respecto de aquellos servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276 que hayan sido condenados, mediante **sentencia firme**, a pena privativa de libertad —sea esta de ejecución efectiva o suspendida— por la comisión de un **delito doloso**, conforme lo establece expresamente el artículo 29 del citado cuerpo normativo. En tal sentido, la aplicación de esta medida **no requiere la tramitación previa de un procedimiento administrativo disciplinario**, en tanto se trata de una causal objetiva de extinción del vínculo laboral que **opera ipso iure** con la firmeza de la sentencia penal;

Que, mediante Informe Técnico N° 01933-2024-SERVIR/GPGSC., **Sobre el reingreso a la Carrera Administrativa regulada por el Decreto Legislativo N° 276** 2.4 Sobre este tema, es preciso remitirnos a la opinión emitida por SERVIR en el Informe Técnico N° 562-2019-SERVIR/GPGSC en cuyos numerales 2.5 al 2.9 se señaló lo siguiente: 2.5 Sobre el particular, el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobada por Decreto Supremo N° 005-90-PCM (en adelante, Reglamento del D.L. N° 276), en su artículo 41° describe la figura del reingreso a la carrera administrativa en caso de cese. Para dicho efecto, ha establecido los siguientes requisitos: Debe ser solicitada por el servidor que pretende reingresar, Debe existir necesidad institucional que justifique el reingreso, Debe existir una plaza vacante y presupuestada a ser ocupada por el solicitante del reingreso. • Dicha plaza vacante y presupuestada debe ser del mismo nivel de carrera u otro inferior al que tenía el solicitante del reingreso al momento de su cese, antes que la misma se someta a concurso de ascenso, En reingreso debe tener lugar previa evaluación de las calificaciones y experiencia laboral del servidor solicitante del reingreso, No debe existir impedimento legal o administrativo por parte del solicitante al reingreso. Asimismo, la referida norma establece que el reingreso no requiere de concurso público si se produce dentro de los (2) años posteriores al cese, siempre que no exista impedimento legal o administrativo. 2.6 No obstante lo anterior, es oportuno recordar que las leyes de presupuesto anual del sector público vienen estableciendo medidas de austeridad en materia de gestión de personal. En efecto, la Ley N° 30693, Ley Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2018 (en adelante, LPSP 2018) -así como la del presente año fiscal, prohibía el ingreso de personal por servicios personales y el nombramiento, salvo las excepciones que dicha norma contempla. En otras palabras, salvo disposición expresa con rango legal o los supuestos descritos en el numeral 8.1 del artículo 8° de la LPSP 2018 (entre los cuales no se encuentra el reingreso a la carrera administrativa), durante el año 2018 (al igual que en el presente año) no resultaba posible el nombramiento de personal en el sector público (acceso a la carrera administrativa). 2.7 Por su parte, debe tenerse presente que de acuerdo al artículo 5° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (en adelante, LMEP) - norma posterior al Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento- el acceso al empleo público se realiza mediante concurso público y abierto, por grupo ocupacional, en base a los méritos y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades. 2.8 Bajo ese marco, si bien el reglamento del D.L. N° 276 reguló es su momento la figura del reingreso a la carrera administrativa, entendida esta como la posibilidad de volver a adquirir la condición de nombrado luego del cese sin la necesidad de concurso público siempre que se cumplan los requisitos señalados





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

### DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



en el referido reglamento, lo cierto es que bajo el marco jurídico vigente, y en virtud al Principio de Jerarquía Normativa, dicho reingreso debe ser entendido como un segundo ingreso a la Administración Pública, por lo que resultarían aplicables las mismas reglas que rigen el ingreso a la carrera administrativa. 2.9 Por lo tanto, las entidades deberán tener presente que las leyes de presupuesto anual (desde el año 2006 hasta la fecha) impiden el nombramiento de personal, y que, en virtud a lo previsto en la LMEP, no resulta posible el acceso al empleo público sin concurso público. (Énfasis agregado). Estando a lo expuesto, si bien el Reglamento de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece la posibilidad del reingreso a la carrera administrativa en caso de cese, constituyendo este un nuevo ingreso, debe recordarse que, desde el 2006 hasta la actualidad<sup>3</sup>, las leyes anuales de presupuesto del sector público prohíben el nombramiento de personal, salvo los supuestos establecidos legalmente, entre los cuales no se encuentra el “reingreso a la carrera administrativa”. 2.6 En ese sentido y en atención a la consulta efectuada, no es posible legalmente el reingreso del servidor de carrera que hubiera cesado de la entidad bajo cualquiera de las causales de término reguladas en el Decreto Legislativo N° 276. Conclusión Si bien el reglamento del D.L. N° 276 reguló es su momento la figura del reingreso a la carrera administrativa, entendida esta como la posibilidad de volver a adquirir la condición de nombrado luego del cese sin la necesidad de concurso público siempre que se cumplan los requisitos señalados en el referido reglamento, lo cierto es que bajo el marco jurídico vigente, y en virtud al Principio de Jerarquía Normativa, dicho reingreso debe ser entendido como un segundo ingreso a la Administración Pública, por lo que resultarían aplicables las mismas reglas que rigen el ingreso a la carrera administrativa;

Que, mediante Informe Técnico N° 00833-2025-SERVIR/GPGSC., la autoridad Nacional del servicio Civil se ha pronunciado Sobre los efectos de la inhabilitación como sanción accesoria de la medida disciplinaria de destitución; conforme a los siguientes extremos: **Sobre los efectos de la inhabilitación como sanción accesoria de la medida disciplinaria de destitución** 2.4 Respecto al contexto de la consulta, SERVIR ha tenido oportunidad de emitir opinión a través del Informe Técnico N° 000947-2023-SERVIR-GPGSC1 (disponible en [www.gob.pe/servir](http://www.gob.pe/servir)), el cual recomendamos revisar para mayor detalle y en el cual se señaló lo siguiente: “(...) 2.18 En este sentido, lo descrito hasta el momento, nos lleva a concluir que la sanción de destitución en el régimen disciplinario de la LSC, tiene las siguientes características inherentes: - Por su naturaleza de sanción, debe tener la fuerza suficiente para cumplir su finalidad represiva-preventiva ante los demás servidores. - Es la sanción más gravosa que se impone a un servidor. - Solo se impone por la comisión de una falta grave. - Importa la ruptura del vínculo de empleo público del servidor, dada su naturaleza expulsiva, ya que su mantenimiento en la entidad es insostenible por la gravedad de la falta cometida. - Resulta eficaz al día siguiente de su notificación. - Tiene como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, cuya eficacia está condicionada a la firmeza de la sanción principal. 2.19 (...) se tiene que en la administración pública es posible que un servidor suspenda de manera perfecta el vínculo laboral que mantiene con una entidad bajo un determinado cargo (primer vínculo), y durante dicha suspensión asuma otro cargo en la misma entidad bajo otra relación laboral (...) (segundo vínculo). 2.20 En los escenarios antes descritos, podría ocurrir que el servidor, durante el segundo vínculo (...), incurra en una falta disciplinaria que, por su gravedad, sea sancionada por la entidad con la medida de destitución, y al momento o antes de ejecutarse dicha sanción, busque continuar sus labores en su puesto de origen, lo cual generaría la incertidumbre acerca de los alcances que debería tener en estos casos la sanción de destitución en relación a si únicamente se limitaría a afectar la relación laboral bajo el cual se cometió la infracción o comprende también a la que ostente el servidor al momento de su imposición. (...) 2.22 Partiendo de ello, todos los servidores de la administración pública, sin exclusión alguna, se rigen por un conjunto de reglas que se desprenden de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante el Código de Ética), entre los que destaca el principio de idoneidad, el mismo que es definido como la aptitud técnica, legal y moral, y es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Como puede verse, la idoneidad como principio ético es connatural al servidor público desde su ingreso hasta la extinción del vínculo laboral del mismo en la administración pública, siendo una constante en su proceder. 2.23 Es así que, tratándose de una sanción como la destitución, su consecuencia implica (en principio) su expulsión de la relación de empleo público que tiene con la entidad, porque su proceder, calificado como grave, reviste tal magnitud (bajo el juicio de valor que demanda la conducta sancionada), que colisiona con intereses y fines públicos, de modo tal que hacen que aquél (el servidor) pierda ante su empleador la referida idoneidad que lo





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



reviste, para continuar vinculado a la entidad pública a la cual pertenece e inclusive del aparato estatal (lo que es consecuencia de la sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años); ello, independientemente de que la falta disciplinaria haya sido cometida por el servidor en su puesto de origen u otro en el que pudiera haber sido designado o encargado dentro de la misma entidad al momento de la imposición de la sanción. (...) 2.29 Por el mismo motivo, la posibilidad de que un servidor continúe ejerciendo labores en una entidad bajo un cargo distinto al que ocupó cuando cometió la falta que generó su destitución, colisiona directamente con los objetivos tanto de la misma LSC como de la reforma del servicio civil, que buscan garantizar la idoneidad de los servidores, a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía desde la administración pública. 2.30 Por lo expuesto, en términos generales, si bien para la ejecución de las sanciones disciplinarias, (...) importará siempre evaluar el régimen laboral del servidor y si este se encuentra o no vinculado con la entidad en la que cometió la infracción, únicamente para el caso de la sanción de destitución, por su naturaleza y el régimen disciplinario en el que está comprendido dentro de la LSC, en cualquier supuesto generará la ruptura de su vínculo de empleo público con la entidad en la que cometió la infracción, dado que por la gravedad de la falta, su permanencia bajo cualquier cargo resulta insostenible y contraria al principio de idoneidad recogida en el Código de Ética”. 2.5 Aunado a la cita antes glosada, debe tenerse en cuenta que, conforme a lo contemplado en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295, modificado por el Decreto Legislativo N° 1367, la sanción de destitución que quede firme o que hayan agotado la vía administrativa, y haya sido debidamente notificada, acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, bajo cualquier forma o modalidad. 2.6 De tal manera, son los efectos de la inhabilitación -como medida accesoria a la destitución- lo que impide que el servidor sancionado continúe prestando servicios en la Administración Pública. Por lo tanto, independientemente del vínculo laboral o contractual en el cual se impuso la destitución, la inhabilitación accesoria se irradia a cualquier otro vínculo que tenga el sancionado. **Conclusión** De acuerdo a lo plasmado en el Informe Técnico N° 000947-2023-SERVIR-GPGSC, y conforme a lo contemplado en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1295, modificado por el Decreto Legislativo N° 1367, la sanción de destitución que quede firme o que haya agotado la vía administrativa, y haya sido debidamente notificada, acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública y para prestar servicios por cinco (5) años, bajo cualquier forma o modalidad. Por lo tanto, independientemente del vínculo laboral o contractual en el cual se impuso la destitución, la inhabilitación accesoria se irradia a cualquier otro vínculo que tenga el sancionado;

Que, mediante Informe Técnico N° 072-2016-SERVIR/GPGSC., emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, el cual, en relación al tema en análisis precisó: “Al haberse derogado el artículo 161° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276, ya no existe la posibilidad de que la Comisión de Procedimientos Administrativos Disciplinarios determine la permanencia de un servidor de carrera con sentencia penal suspendida en si efecto, en la entidad ejerciendo función pública; por lo que debe primar el hecho que la condena penal por delito doloso constituye una causal objetiva de conclusión del servicio civil a través de la extinción de la relación laboral o estatutaria del servidor civil con su entidad empleadora, siendo el caso que el espíritu de los referidos artículos radica en que las personas condenadas por delito doloso, es decir, cometidos intencionada y voluntariamente, independientemente de la forma de ejecución de la sentencia, no sigan prestando servicios a la Administración Pública”;

El ex servidor **Liberato Oviedo Meléndez**, personal nombrado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, fue procesado penalmente en el marco del **Expediente Judicial N° 00202-2018-41-0301-JR-PE-04**, por la comisión del delito de **negociación incompatible** previsto en el artículo 399 del Código Penal, en agravio del Estado – Hospital Sub Regional de Andahuaylas;

Como resultado del proceso, el **Tercer Juzgado Penal Unipersonal Supraprovincial de Apurímac** emitió la **Resolución N° 12** de fecha 31 de mayo de 2021, mediante la cual los declaró **autores del delito contra la administración pública**, imponiéndoles una **pena privativa de libertad de cuatro años, suspendida en su ejecución**, así como la **inhabilitación para el ejercicio de función pública por igual plazo**;

Dicha sentencia fue **confirmada** por la **Resolución de Vista N° 21** de fecha 27 de enero de 2022, expedida por la Sala Mixta Descentralizada de Andahuaylas y Chincheros, quedando en consecuencia **consentida y/o ejecutoriada**;





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

## HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS

### DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



Con fecha 20 de octubre del 2022, el Juzgado penal remitió el **Oficio N° 216-2022-3JUP-AB-CSJAP-PJ**, a través del cual **comunica formalmente al Hospital Sub Regional de Andahuaylas** la existencia de sentencia firme, disponiendo se adopten las medidas pertinentes respecto de la inhabilitación dispuesta en sede judicial;

En atención a dicho oficio judicial, la Dirección Ejecutiva del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, emitió la **Resolución Directoral N° 573-2022-HSRA-AD-DE**, de fecha 24 de noviembre de 2022, mediante la cual se dispuso la **inhabilitación** del mencionado servidor a partir del 01 de diciembre de 2022;

Con fecha 09 de julio del 2025, se emite la resolución Directoral N° 357-2025-HSR-AND-DE, que resuelve disponer la destitución automática del servidor Liberato Oviedo Meléndez, prevista por el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 276;

Con solicitud ingresada con hoja de Trámite N° 8038, el ex servidor LIBERATO OVIEDO MELENDEZ, solicita el reingreso a la carrera de la administración pública, en la condición de nombrado, como Auxiliar de Estadística, nivel SAD, en la plaza con código AIRHSP N° 000149;

En el presente caso, conforme se ha acreditado documentalmente, que el servidor **Liberato Oviedo Meléndez** fue condenado mediante **sentencia penal firme** a cuatro años de pena privativa de la libertad de ejecución suspendida por la comisión del delito doloso de negociación incompatible, tipificado en el artículo 399 del Código Penal, en agravio del Estado – Hospital Sub Regional de Andahuaylas. Esta sentencia, emitida mediante **Resolución N° 12** de fecha 31 de mayo de 2021 y **confirmada por Resolución de Vista N° 21** de fecha 27 de enero de 2022, fue formalmente notificada a la entidad mediante **Oficio N° 216-2022-3JUP-AB-CSJAP-PJ** de fecha 20 de octubre de 2022, con lo cual se configura plenamente la causal objetiva de **destitución automática**, conforme a lo previsto en el artículo 29 del Decreto Legislativo N° 276. En consecuencia a los ex servidores les ha sido aplicable la destitución automática establecida en el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, al haber devenido en firme la sentencia condenatoria recaída en proceso penal. Consecutivamente los servidores destituidos, manifiestan que se encuentra rehabilitados con Resolución N° 07, de fecha 18 de Julio del 2025 Auto de rehabilitación y archivo definitivo y por ende solicitan el reingreso a sus plazas y cargos de nombramiento;

Al respecto, debe tenerse en cuenta que si bien el artículo 69° del Código Penal establece que “el que ha cumplido la pena o medida de seguridad que le fue impuesta, o que de otro modo ha extinguido su responsabilidad, queda rehabilitado sin más trámite”, el referido artículo establece respecto a los efectos de la rehabilitación lo siguiente: (i) Restituye a la persona en los derechos suspendidos o restringidos por la sentencia. No produce el efecto de reponer en los cargos, comisiones o empleos de los que se le privó; y, (...);

De igual modo, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través de los Informes Técnicos Nos 085-2019- SERVIR/GPGSC y 365-2019-SERVIR/GPGSC ha señalado que si bien en virtud a la rehabilitación se recobran aquellos derechos que hubieran sido restringidos o suspendidos como consecuencia de la sanción penal, ello de ningún modo implica la reincorporación al anterior puesto de trabajo;

En efecto, si bien el artículo 29° del Decreto Legislativo N° 276 no hace referencia a las condenas suspendidas, debe entenderse que, de acuerdo a una interpretación finalista de la referida norma, este dispositivo legal contiene también a dicho tipo de condenas. Sostener lo contrario, llevaría a dejar permanecer en la Administración Pública a aquellos servidores sentenciados por la comisión de delitos dolosos, por cuanto tuvieron conocimiento y la intención de cometerlos, más aún en los casos como en el presente, en el cual el delito cometido (negociación incompatible) ocasionó un perjuicio económico en contra del estado. En ese sentido, la prohibición de formar parte del servicio civil a quienes hayan sido sentenciados por delitos dolosos no puede estar condicionada a la forma de ejecución de la sentencia, debiéndose tener en cuenta que la finalidad de la destitución automática es una manifestación legal y objetiva de evitar que personas que han tenido la intención deliberada de cometer una acción tipificada por ley como delito, presten servicios a la Administración Pública. Dicho tenor ha sido tomado en cuenta por el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil, al establecer que la destitución automática ocurre para los casos de penas suspendidas y privativas, estableciendo supuestos también para los casos de comisión de delitos culposos;





# GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC

HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
DIRECCIÓN EJECUTIVA

“Decenio de la igualdad de oportunidades para mujeres y hombre”  
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”



Que, mediante Opinión Legal N° 068-2025-OAL-HSRA-AND-VRB., de fecha 13 de octubre del 2025, expuesto por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Sub Regional de Andahuaylas, concluye declarar improcedente la petición de reingreso a la carrera de la administración pública del ex servidor Liberato Oviedo Meléndez en la condición de nombrado, como auxiliar de estadística, nivel SAD, en la plaza con código AIRHSP N° 000149;

Con el visado de la Jefatura de la Oficina de Administración, de la Jefatura de la Oficina de Asesoría Jurídica, de la Jefatura de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos y de la Jefatura de la Oficina de Planificación, Presupuesto y Modernización del Hospital Sub Regional de Andahuaylas;

Estando en uso de las facultades conferidas a los Gobiernos Regionales por Ley N° 27867 que ejercen competencia exclusiva que les asigna la Constitución Política, Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización; y la Resolución Directoral N° 194-2025-DG-DISA APURÍMAC II, del 12 de marzo del 2025, mediante el cual se designa al Dr. Porfirio Muñoz Vásquez, en el cargo y funciones de Director Ejecutivo del Hospital Sub Regional de Andahuaylas;

## SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR IMPROCEDENTE**, la petición de reingreso a la Carrera de la Administración Pública del ex servidor **LIBERATO OVIEDO MELÉNDEZ**, en la plaza con código AIRHSP N° 000149, nivel SAD, ha mérito de las consideraciones expuestas en la presente resolución y al haber adquirido la calidad de firme la Resolución de Destitución N° 357-2025-HSR-AND-DE, de fecha 09 de julio del 2025.

**ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER**, a la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, realizar el seguimiento y cumplimiento de la presente resolución.

**ARTÍCULO TERCERO.- NOTIFICAR**, al interesado conforme a Ley.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y ARCHIVASE.**

GOBIERNO REGIONAL DE APURÍMAC  
HOSPITAL SUB REGIONAL DE ANDAHUAYLAS  
DR. PORFIRIO MUÑOZ VÁSQUEZ  
COP: 23633  
DIRECTOR EJECUTIVO

C.c:  
Dirección Ejecutiva del HSRA.  
Oficina de Asesoría Jurídica.  
Oficina de Planeamiento, Presupuesto y Modernización.  
Oficina de Administración.  
Unidad de Desarrollo de RR.HH.  
AIRHSP  
Escalafón.  
Estadística (portal de transparencia)  
Interesados  
Archivo  
PMV/kgc

