



Resolución Directoral

Comas, 19 Ene. 2026

VISTO:

La Resolución Administrativa N° 002-2025-OIPAD-HNSEB de fecha 31 de enero del 2025, a través de la cual se inició procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) en contra el servidor Luis Carlos Arroyo García identificado con DNI. 43473905; el Informe Final N° 148-2025-OIPAD-HNSEB de fecha 08/01/2026, emitido por el Órgano Instructor; y, la Carta N° 011-2025-OP-HNSEB de fecha 06/01/2026, que da inicio a la fase sancionadora; y,

CONSIDERANDO:

Que, la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria. Esta consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley a las entidades estatales sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen, con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general;

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano" (en adelante LSC); su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de setiembre de 2014 (en adelante RGLSC); y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, publicada el 24 de marzo de 2015 en el Diario Oficial "El Peruano", se estableció el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicables a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Leg. N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, el artículo 85° de la LSC, los artículos 98.2, 99° y 100° del RGLSC, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, tipifican las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 88° de la LSC: (i) amonestación verbal, (ii) amonestación escrita, (iii) suspensión sin goce de remuneraciones, y (iv) destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ingreso al Servicio Civil hasta por cinco (5) años de conformidad con el artículo 102° del RGLSC;

Que, el inciso q) del artículo 85° de la LSC tipifica que también constituyen faltas disciplinarias "**Las demás que señalan**"; por lo que estando a lo dispuesto por el artículo 100° del RGLSC, también constituyen faltas el incumplimiento de los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG), así como la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones previstos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante LCEFP);

Que, el último párrafo del artículo 91° del RGLSC, establece que: "**La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que exigen conforme a la normativa sobre la materia**";

Que, el artículo 106° del RGLSC, establece que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: **a) la fase instructiva a cargo del órgano instructor**, que comprende entre otros, la apertura del procedimiento disciplinario, la recepción de los descargos, las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria previa recepción de los descargos, culminando con la emisión y notificación del informe que contiene el pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada a la servidora civil, recomendando la sanción a ser impuesta en caso corresponda; y, **b) la fase sancionadora a**

cargo del órgano sancionador, que comprende entre otros, desde la recepción del informe del órgano instructor, la facultad de desarrollar el informe oral, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, en vista de las consideraciones señaladas y conforme a lo establecido en el Anexo "F" de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el artículo 115° del RGLSC, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los términos siguientes:

I. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO:

Nombres y apellidos	LUIS CARLOS ARROYO GARCIA.
D.N.I. N°	43473905.
Dependencia donde laboró	OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACION DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES.
Cargo o puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta	CAJERO DE LA OFICINA DE ECONOMIA DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES.
Régimen Laboral	DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.
Méritos	NO ESPECIFICADO.
Deméritos	NO ESPECIFICADO.

II. DE LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

- 2.1. Mediante **MEMORANDO N° 131-2024-OP-HNSEB** (fs. 01 al 03), de fecha 02 de febrero de 2024, la Oficina de EGE-HNSEB. de fecha 01 de febrero de 2024, la Coordinadora del Equipo de Gestión del Empleo informó a la Asesoría Jurídica del HNSEB. remite a la Secretaría Técnica del PAD. la Nota Informativa N° 005-2024-OP. Oficina de Personal del HNSEB acerca de la realización de una visita inopinada para verificar la asistencia y permanencia del personal. En el documento mencionado, se adjunta el Acta de Visita Inopinada N° 001. la de Economía del HNSEB a las 9:45 esta visita, se constató que los servidores Contreras Urdy Sarita y Arroyo García Luis no se encontraban en sus respectivos lugares de trabajo. La visita concluyó a las 09:55 a. m., dejando constancia de lo sucedido en el acta, la cual fue suscrita por el Sr. Jhon Pisco V. y el Jefe de la Oficina de Economía, el C.P.C. Félix Rodríguez Correa.
- 2.2. Mediante **NOTA INFORMATIVA N° 021-2024-ST-OIPAD-HNSEB** (fs. 04), de fecha 12 de febrero de 2024, la Secretaría Técnica del PAD del HNSEB, solicito a la Oficina de Personal, el Informe Escalafonario, Programación de turno y/o jornada laboral del 01 de febrero de 2024 y el reporte de asistencia de los servidores:
- Contreras Urdy Sarita
 - Arroyo García Luis
 - Chanta Centurión Jenny
 - Vilchez Retto Luis
- 2.3. Mediante Hoja de **ENVÍO DE TRÁMITE GENERAL N° 24-004018-001** (fs. 05), el día 12 de febrero de 2024 se derivaron los actuados a la Oficina de Personal.
- 2.4. A través del **MEMORANDO N° 003-2024-ST-PAD-HNSEB** (fs. 06), de fecha 14 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario del HNSEB, solicito al Jefe de la Oficina de Economía del HNSEB, remitir información sobre las horas que se habrían ausentado los servidores Contreras Urdy Sarita y Arroyo García Luis.
- 2.5. Mediante el **MEMORANDO N° 183-2024-OP-EGE-HNSEB** (fs. 11), de fecha 16 de febrero de 2024, el Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB remitió a la Secretaría Técnica del PAD, los informes Escalafonario, la programación de turnos y el reporte de asistencia, incluyendo información específica



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

sobre el servidor Arroyo García Luis Carlos.

- 2.6 Ahora bien, mediante **NOTA INFORMATIVA N° 039-2024-ST-PAD-HNSEB** (fs. 12), de fecha 13 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica del PAD, solicita a la Oficina de Personal de HNSEB, remitir un informe detallado, en el cual precise las horas de las jornadas laborales diarias, semanales y mensuales de los servidores investigados entre ellos del servidor Arroyo García Luis Carlos.
- 2.7 En respuesta, mediante **MEMORANDO N° 291-OP-HSEB-2024** (fs. 13), de fecha 18 de marzo de 2024 (según fecha de recepción), la Oficina de Personal de la HNSEB, informa a la Secretaría Técnica del PAD, que la jornada laboral de trabajo para el personal que labora en turnos Diurnos, es de seis (06) horas diarias ininterrumpidas de lunes a sábado, o su equivalente semanal de treinta y seis (36) horas semanales.
- 2.8 Mediante **NOTA INFORMATIVA N° 005-2025-STPAD-HNSEB** (fs. 14), de fecha 10 de enero de 2024, la Secretaría Técnica del PAD, solicito al Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB, remitir el Informe Escalafonario del servidor Luis Carlos ARROYO GARCIA.
- 2.9 Asimismo, mediante **NOTA INFORMATIVA N° 006-2025-STPAD-HNSEB**, de fecha 10 de enero de 2024 y Nota Informativa N° 018-2025-STPAD-HNSEB de fecha 20 de enero de 2024, (fs. 15-16), la Secretaría Técnica del PAD, solicito al Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB, remitir el record de asistencia, marcación y relación de descansos médicos y permisos otorgados al servidor Arroyo García Luis Carlos.
- 2.10 Mediante, **MEMORANDO N° 062-2025-OP-EGE-HNSEB** (fs. 17-19), de fecha 23 de enero de 2024, (según fecha de recepción), la Oficina de Personal del HNSEB, adjuntó el Informe Escalafonario N° 055-2025-CEGE- OP-HNSEB, correspondiente al servidor Arroyo García Luis Carlos. En dicho informe se verifican y confirman los datos completos del referido servidor, incluyendo información detallada sobre su identidad, condición laboral y el régimen laboral bajo el cual se encuentra contratado.
- 2.11 En esa línea, con **MEMORANDO N° 043-OP-HNSEB-2025** (fs. 21-25) de fecha 23 de enero de 2025 (según fecha de recepción) la Oficina de Personal del HNSEB, atendió el requerimiento presentado por la Secretaría Técnica del PAD, consistente en el reporte de asistencia del servidor Arroyo García Luis Carlos, del periodo comprendido entre enero a diciembre de 2024, detallando lo siguiente:

ENERO 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	10/01/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
2	11/01/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:27	09	-
3	12/01/2024	M	08:00	15:15	08:20	15:18	15	-
4	15/01/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:21	18	-
5	16/01/2024	M	08:00	15:15	08:21	15:19	16	-
6	17/01/2024	M	08:00	15:15	08:25	16:19	20	-
7	18/01/2024	M	08:00	15:15	08:20	17:30	15	-

8	19/01/2024	M	08:00	15:15	08:24	15:20	19	-
9	22/01/2024	M	08:00	15:15	08:25	16:12	20	-
10	23/01/2024	M	08:00	15:15	08:22	16:01	17	-
11	24/01/2024	M	08:00	15:15	08:29	16:18	24	-
12	25/01/2024	M	08:00	15:15	08:26	17:20	21	-
13	26/01/2024	M	08:00	15:15	08:24	15:32	19	-
14	29/01/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:25	4	-
15	30/01/2024	M	08:00	15:15	08:24	15:17	19	-
16	31/01/2024	M	08:00	15:15	08:27	15:53	22	-
TOTAL ENERO 2024							258 MINUTOS	01 INASISTENCIA

Cuadro Elaborado por: STPAD.

FEBRERO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	01/02/2024	M	08:00	15:15	08:28	15:43	23	-
2	02/02/2024	M	08:00	15:15	08:25	15:22	20	-
3	05/02/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
4	06/02/2024	M	08:00	15:15	08:21	15:16	16	-
5	07/02/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:26	18	-
6	08/02/2024	M	08:00	15:15	08:25	15:16	20	-
7	09/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:26	21	-
8	12/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:21	21	-
9	13/02/2024	M	08:00	15:15	08:24	15:18	19	-
10	14/02/2024	M	08:00	15:15	08:25	15:19	20	-
11	15/02/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:48	18	-
12	16/02/2024	M	08:00	15:15	08:19	15:22	14	-
13	19/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:22	21	-
14	20/02/2024	M	08:00	15:15	08:27	15:18	22	-
15	21/02/2024	M	08:00	15:15	08:25	15:22	20	-
16	23/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:19	21	-
17	26/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:19	21	-
18	27/02/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:22	18	-
19	28/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:21	21	-
20	29/02/2024	M	08:00	15:15	08:26	15:24	21	-
TOTAL FEBRERO 2024							375 MINUTOS	01 INASISTENCIA

Cuadro Elaborado por: STPAD.

MARZO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZ	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		



Resolución Directoral

Comas, 19 Ene. 2020

							A	
1	01/03/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:46	18	-
2	18/03/2024	M	08:00	15:15	08:09	16:22	04	-
3	19/03/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:18	07	-
4	20/03/2024	M	08:00	15:15	08:08	15:23	03	-
5	22/03/2024	M	08:00	15:15	08:14	16:14	09	-
6	25/03/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:24	18	-
7	26/03/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
8	27/03/2024	M	08:00	15:15	08:23	No marco	-	01
TOTAL MARZO 2024							59 MINUTOS	02 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STAD.

ABRIL 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	03/04/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:21	18	-
2	04/04/2024	M	08:00	15:15	08:18	15:27	13	-
3	09/04/2024	M	08:00	15:15	08:13	16:06	08	01
4	11/04/2024	M	08:00	15:15	08:20	16:39	15	-
5	12/04/2024	M	08:00	15:15	08:18	15:25	13	-
6	15/04/2024	M	08:00	15:15	08:06	15:21	01	-
7	16/04/2024	M	08:00	15:15	08:15	15:38	10	-
8	17/04/2024	M	08:00	15:15	08:18	15:22	13	-
9	19/04/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	-
10	22/04/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:26	05	-
11	23/04/2024	M	08:00	15:15	08:18	15:31	13	-
12	24/04/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:24	05	-
13	25/04/2024	M	08:00	15:15	08:13	16:41	08	-
14	29/04/2024	M	08:00	15:15	08:16	15:31	11	-
15	30/04/2024	M	08:00	15:15	08:08	16:39	03	-
TOTAL ABRIL 2024							136 MINUTOS	01 INASISTENCIA

Cuadro Elaborado por: STPAD.

MAYO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZ A	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	02/05/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:50	09	-
2	03/05/2024	M	08:00	15:15	08:21	15:22	16	-
3	06/05/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:35	09	-
4	07/05/2024	M	08:00	15:15	08:24	15:55	19	-
5	08/05/2024	M	08:00	15:15	08:07	15:31	02	-
6	09/05/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:46	05	-
7	10/05/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
8	14/05/2024	M	08:00	15:15	08:11	15:31	06	-
9	15/05/2024	M	08:00	15:15	08:09	18:16	04	-
10	16/05/2024	M	08:00	15:15	08:13	18:16	08	-
11	21/05/2024	M	08:00	15:15	08:18	18:19	13	-
12	22/05/2024	M	08:00	15:15	08:13	20:08	08	-
13	27/05/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:28	07	-
14	28/05/2024	M	08:00	15:15	08:13	15:26	08	-
15	29/05/2024	M	08:00	15:15	08:08	15:25	03	-
16	30/05/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
17	31/05/2024	M	08:00	15:15	08:15	15:35	10	-
TOTAL MAYO 2024							127 MINUTOS	02 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

JUNIO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZ A	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	03/06/2024	M	08:00	15:15	08:13	15:33	08	-
2	05/06/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:42	04	-
3	06/06/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:32	04	-
4	10/06/2024	M	08:00	15:15	08:10	16:19	05	-
5	11/06/2024	M	08:00	15:15	08:11	16:11	06	-
6	14/06/2024	M	08:00	15:15	08:06	15:34	01	-
7	18/06/2024	M	08:00	15:15	08:20	15:24	15	-



Resolución Directoral

Comas,

19 ENE. 2026

8	19/06/2024	M	08:00	15:15	08:20	15:41	15	-
9	20/06/2024	M	08:00	15:15	08:15	16:49	10	-
10	21/06/2024	M	08:00	15:15	08:17	18:27	12	-
11	24/06/2024	M	08:00	15:15	08:10	18:27	05	-
12	26/06/2024	M	08:00	15:15	08:06	18:20	01	-
13	27/06/2024	M	08:00	15:15	08:16	18:18	11	-
TOTAL JUNIO 2024							97 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

JULIO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	01/07/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
2	02/07/2024	M	08:00	15:15	08:17	15:21	12	-
3	03/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:30	04	-
4	04/07/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:33	05	-
5	05/07/2024	M	08:00	15:15	08:20	15:38	15	-
6	08/07/2024	M	08:00	15:15	08:07	15:28	02	-
7	09/07/2024	M	08:00	15:15	08:12	18:25	07	-
8	11/07/2024	M	08:00	15:15	08:14	18:18	09	-
9	12/07/2024	M	08:00	15:15	08:08	15:30	03	-
10	15/07/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
11	18/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	16:02	04	-
12	19/07/2024	M	08:00	15:15	08:16	15:58	11	-
13	22/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	16:39	04	-
14	24/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:38	04	-
15	25/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:33	04	-
16	31/07/2024	M	08:00	15:15	08:09	18:18	04	-
TOTAL JULIO 2024							88	02

	MINUTOS	INASISTENCIAS
--	---------	---------------

Cuadro Elaborado por: STPAD.

AGOSTO 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	02/08/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:55	07	-
2	07/08/2024	M	08:00	15:15	08:11	15:31	06	-
3	09/08/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:44	05	-
4	12/08/2024	M	08:00	15:15	08:10	16:33	05	-
5	13/08/2024	M	08:00	15:15	08:20	18:30	15	-
6	14/08/2024	M	08:00	15:15	08:09	17:33	04	-
7	15/08/2024	M	08:00	15:15	08:07	16:59	02	-
8	16/08/2024	M	08:00	15:15	08:07	16:25	02	-
9	19/08/2024	M	08:00	15:15	08:13	15:22	08	-
10	20/08/2024	M	08:00	15:15	08:10	18:18	05	-
11	21/08/2024	M	08:00	15:15	08:12	18:21	07	-
12	23/08/2024	M	08:00	15:15	08:19	15:29	14	-
13	26/08/2024	M	08:00	15:15	08:10	18:19	05	-
14	28/08/2024	M	08:00	15:15	08:07	18:21	02	-
15	29/08/2024	M	08:00	15:15	08:16	15:43	11	-
TOTAL AGOSTO 2024							98 MINUTOS	0 INASISTENCIA

Cuadro Elaborado por: STPAD.

SEPTIEMBRE 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	02/09/2024	M	08:00	15:15	08:17	15:35	12	-
2	03/09/2024	M	08:00	15:15	08:11	15:21	06	-
3	04/09/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:32	04	-
4	05/09/2024	M	08:00	15:15	08:22	15:28	17	-
5	06/09/2024	M	08:00	15:15	08:17	15:30	12	-
6	09/09/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:24	09	-
7	10/09/2024	M	08:00	15:15	08:17	15:39	12	-
8	11/09/2024	M	08:00	15:15	08:06	15:25	01	-
9	13/09/2024	M	08:00	15:15	08:15	17:15	10	-
10	16/09/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:36	07	-



Resolución Directoral

Comas,

19 ENL. 2026

1	17/09/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:41	07	-
1	18/09/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:59	09	-
1	20/09/2024	M	08:00	15:15	08:09	12:20	04	-
1	24/09/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:31	04	-
1	27/09/2024	M	08:00	15:15	08:11	15:30	06	-
1	30/09/2024	M	08:00	15:15	08:15	15:55	10	-
6								
TOTAL SEPTIEMBRE 2024							130 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

OCTUBRE 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	01/10/2024	M	08:00	15:15	08:09	16:16	04	-
2	02/10/2024	M	08:00	15:15	08:13	16:37	08	-
3	03/10/2024	M	08:00	15:15	08:14	18:17	09	-
4	04/10/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:31	07	-
5	07/10/2024	M	08:00	15:15	08:10	15:27	05	-
6	09/10/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
7	10/10/2024	M	08:00	15:15	-	-	-	01
8	11/10/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:37	18	-
9	14/10/2024	M	08:00	15:15	08:20	15:38	15	-
10	15/10/2024	M	08:00	15:15	08:18	15:38	13	-
11	16/10/2024	M	08:00	15:15	08:13	15:53	08	-
12	17/10/2024	M	08:00	15:15	08:16	15:55	11	-
13	18/10/2024	M	08:00	15:15	08:09	13:38	04	-
14	21/10/2024	M	08:00	15:15	08:28	15:45	23	-
15	22/10/2024	M	08:00	15:15	08:20	16:50	15	-
16	23/10/2024	M	08:00	15:15	08:15	15:41	10	-
1	24/10/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:25	09	-

7	4							
1	25/10/202	M	08:00	15:15	08:22	15:32	17	-
8	4							
1	28/10/202	M	08:00	15:15	08:13	16:37	08	-
9	4							
2	30/10/202	M	08:00	15:15	-	-	-	01
0	4							
2	31/10/202	M	08:00	15:15	08:13	15:24	08	-
1	4							
TOTAL OCTUBRE 2024							192 MINUTOS	03 INASISTENCIA S

Cuadro Elaborado por: STPAD.

NOVIEMBRE 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZ A	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	04/11/202	M	08:00	15:15	08:15	16:56	10	-
	4							
2	05/11/202	M	08:00	15:15	08:06	16:52	01	-
	4							
3	06/11/202	M	08:00	15:15	08:15	17:17	10	-
	4							
4	07/11/202	M	08:00	15:15	08:20	16:24	15	-
	4							
5	08/11/202	M	08:00	15:15	08:20	15:31	15	-
	4							
6	11/11/202	M	08:00	15:15	08:07	15:29	02	-
	4							
7	12/11/202	M	08:00	15:15	08:17	16:14	12	-
	4							
8	18/11/202	M	08:00	15:15	08:15	15:36	10	-
	4							
9	19/11/202	M	08:00	15:15	08:22	15:40	17	-
	4							
1	20/11/202	M	08:00	15:15	08:10	15:49	05	-
	4							
1	25/11/202	M	08:00	15:15	08:16	15:40	11	-
	4							
1	26/11/202	M	08:00	15:15	08:15	15:23	10	-
	4							
1	27/11/202	M	08:00	15:15	08:10	15:42	05	-
	4							
1	28/11/202	M	08:00	15:15	08:10	16:54	05	-
	4							
1	29/11/202	M	08:00	15:15	08:14	15:41	09	-
	4							
TOTAL NOVIEMBRE 2024							137 MINUTOS	0 INASISTENCIA S

Cuadro Elaborado por: STPAD.

DICIEMBRE 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZ A	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	02/12/202	M	08:00	15:15	08:13	15:34	08	-
	4							



Resolución Directoral

Comas,

19 ENE. 2026

2	03/12/2024	M	08:00	15:15	08:23	15:39	18	-
3	04/12/2024	M	08:00	15:15	08:07	15:46	02	-
4	05/12/2024	M	08:00	15:15	08:12	15:37	07	-
5	06/12/2024	M	08:00	15:15	08:15	15:19	10	-
6	10/12/2024	M	08:00	15:15	08:11	15:18	06	-
7	11/12/2024	M	08:00	15:15	08:15	16:25	10	-
8	12/12/2024	M	08:00	15:15	08:11	19:16	06	-
9	13/12/2024	M	08:00	15:15	08:09	15:36	04	-
10	18/12/2024	M	08:00	15:15	08:10	16:16	05	-
11	19/12/2024	M	08:00	15:15	08:19	15:23	14	-
12	20/12/2024	M	08:00	15:15	08:14	15:30	09	-
13	23/12/2024	M	08:00	15:15	08:10	16:15	05	-
14	24/12/2024	M	08:00	15:15	08:13	15:34	08	-
15	26/12/2024	M	08:00	15:15	08:15	No marco	-	01
16	27/12/2024	M	08:00	15:15	08:08	15:34	03	-
17	30/12/2024	M	08:00	15:15	08:19	19:54	14	-
18	31/12/2024	M	08:00	15:15	08:08	18:25	03	-
TOTAL NOVIEMBRE 2024							137 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado para: STPAD

2.3. De la revisión de todo lo actuado, se ha podido identificar los siguientes hechos:

- Se ha identificado que, el referido servidor acumuló un total de un mil cincuenta y dos (1,052) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 10 de enero hasta el 27 de junio de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de siete (07) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral.
- Se ha identificado que, el referido servidor acumuló un total de setecientos setenta y siete (777) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de seis (6) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral.
- Se ha identificado que, el día 01 de febrero de 2024 el referido servidor se habría ausentado de su puesto de trabajo por un periodo de 10 minutos (de 09:45 a 09:55 horas), tal como se reportó mediante Acta N° 01 del mismo día; sin embargo, habiéndose corroborado su asistencia en el

sistema de control de asistencia en el área de la Oficina de economía.

III. **DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA VULNERADA:**

Sobre la falta incurrida:

- 3.1. El numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, al desarrollar el principio de tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía; de igual manera, el numeral 8 del acotado artículo establece que según el principio de causalidad, ***“la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”***.
- 3.2. Dentro de este contexto, el principio de tipicidad se constituye como un límite a la potestad sancionadora del Estado y exige cuando menos lo siguiente:
- Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - Que, las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, señalen de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido y la consecuente falta cometida.
 - Que, las autoridades del procedimiento realicen una operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye a la servidora.
- 3.3. De lo señalado se desprende que, para que la conducta del servidor civil constituya falta disciplinaria, dicha conducta debe concatenarse a una infracción disciplinaria debidamente tipificada en la Ley como tal; por lo que, de acuerdo con los hechos ocurridos en el presente caso, se habría incurrido en la siguiente falta de carácter disciplinario desprendida del literal n) del artículo 85° de la LSC:
- **Ley N° 30057, ley del Servicio Civil:**
Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario:
Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:
- (...)
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
(...).

Descripción de los hechos:

- 3.4. Conforme al Informe de Precalificación de la referencia, la falta disciplinaria que se le imputa al servidor ARROYO GARCIA LUIS CARLOS, por haber presuntamente incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por: ***“El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”***, conforme a los fundamentos anteriormente expuestos y que podría ser pasible de la sanción de **SANCION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.
- 3.5. Por lo tanto, de todo lo actuado, se colige que existen indicios suficientes que hacen presumir que el servidor ARROYO GARCIA LUIS CARLOS podría ser considerado como responsable de los siguientes hechos:
- Por la contravención al cumplimiento del horario y la jornada de trabajo establecido para el personal administrativo del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, que es de lunes a viernes desde las 08:00



Resolución Directoral

Comas,

19 ENE. 2026

hasta las 15:15 horas, con una tolerancia de 05 minutos; al haber acumulado un total de un mil seiscientos ochenta y uno (1,681) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 01 de enero hasta el 30 de junio de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de nueve (9) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral. De esta manera, habría incumplido de manera injustificada su obligación de prestar servicios dentro de un horario y una jornada previamente establecida, tal como se evidencia en el siguiente cuadro de resumen desprendido de los cuadros detallados en el numeral 2.11 del presente documento:

Nº	Año 2024	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL DE MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DE DIAS	DIAS / FECHAS
1	ENERO	245	09,10,15,16,17,19,22,24,25,26,30 Y 31.	05	11,12,18,23 Y 29.
2	FEBRERO	239	02,06,09,13,14,15,16,19,20,26,28 Y 29.	02	1 Y 23.
3	MARZO	326	01,06,07,08,11,12,13,14,18,19,20,21,22,25,26 y 27.	-	-
4	ABRIL	313	01,02,03,04,05,09,10,11,12,17,18,19,22,24,25,29 y 30	-	-
5	MAYO	290	06,07,08,10,13,14,15,16,20,21,23,24,27,28,29,30 y 31	-	-
6	JUNIO	268	03,04,05,10,11,12,14,18,19,21,24,26,27 y 28.	02	20 Y 25.
TOTAL		1681		09	

Cuadro Elaborado por: STPAD.

- Por la contravención al cumplimiento del horario y la jornada de trabajo establecido para el personal administrativo del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, que es de lunes a viernes desde las 08:00 hasta las 15:15 horas, con una tolerancia de 05 minutos; al haber acumulado un total de un mil cuatrocientos noventa y uno (1,491) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 01 de julio hasta el 31 de diciembre de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de siete (7) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral. De esta manera, habría incumplido de manera injustificada su obligación de prestar servicios dentro de un horario y una jornada previamente establecida, tal como se evidencia en el siguiente cuadro de resumen desprendido de los cuadros detallados en el numeral 2.11 del presente documento:

Nº	AÑO 2024	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL DE MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DE DIAS	DIAS / FECHAS
1	JULIO	297	02,03,04,05,08,09,10,11,12,16,17,18,19,24 Y 25.	01	15

2	AGOSTO	260	01,05,08,09,13,15,16,19,20,21,23,26,28 Y 29.	02	02 Y 07
3	SEPTIEMBRE	287	02,03,04,05,06,09,10,12,13,16,17,20,23,24,25,26,27 Y 30.	01	19
4	OCTUBRE	259	01,03,14,15,16,17,18,21,22,23,28,29 Y 31.	02	10 Y 11
5	NOVIEMBRE	204	04,05,07,08,19,20,21,22,25,26,27,28 Y 29.	01	15
6	DICIEMBRE	184	02,03,04,05,11,12,13,18,19 Y 27.	-	-
TOTAL		1491		07	

Cuadro Elaborado por: STPAD.

- 3.6. De todo lo actuado, se advierte que existen suficientes indicios que hacen presumir que el servidor en mención, podría ser considerado como presunto responsable de los hechos detallados en el Informe de Precalificación.

Los medios probatorios en que se sustenta la falta:

- 3.7. De acuerdo con los hechos imputados, se consideran como medios probatorios el mérito de los siguientes documentos:
- El mérito del **MEMORANDO N° 043-OP-HSEB-2025**, de fecha 23 de enero del 2025 del Jefe de Oficina de Personal dirigido a la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en el extremo que adjunta el reporte de asistencia de la referida servidora, correspondiente al periodo de enero a diciembre del 2024.

IV. DE LA SANCIÓN A IMPONERSE:

Sobre la vigencia de la potestad sancionadora y/o control del plazo de prescripción:

- 4.1. En el marco de lo establecido en el segundo párrafo del artículo 94° de la LSC, que establece que, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año; se precisa que en el presente caso se inició Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el día 04 de febrero del 2025 en que se notificó la Resolución Administrativa N° 002-2025-OIPAD-HNSEB, por lo que el plazo de un (1) año para resolver se encuentra vigente hasta el día 04 de febrero del 2026.

Sobre la configuración de la falta Imputada:

- 4.2. De la configuración de la falta disciplinaria de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, en principio, debemos señalar que las disposiciones sobre régimen disciplinario de la LSC, así como las de su Reglamento General, aprobado por el decreto supremo N° 040-2014-PCM, PREVISTOS EN EL Libro I, Título VI (en adelante RGLSC) se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre de 2014, lo cual es de aplicación común a todos los regímenes laborales por entidades (D.L 276, DL 728 y CAS), de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento.

En ese sentido, sobre la configuración de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, corresponde remitirnos a la Resolución N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, en la cual el Tribunal del Servicio civil, precisó lo siguiente:

"61. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Cabe indicar que la referida falta a diferencia del literal j) del referido artículo, no sanciona la inasistencia del servidor/a al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían. Por ejemplo, si un servidor/a



Resolución Directoral

Comas, 19 ENL. 2026

ingresa de forma posterior a su hora de entrada, no encontrándose en su puesto de trabajo desde el inicio del horario de trabajo; o se retira de su centro de trabajo antes de su hora de salida. En otras palabras, se sanciona el desarrollo parcial del horario y la jornada de trabajo por una razón injustificada"

- 4.3. De otro lado, conforme al precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo: En el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la LSC, el Tribunal del Servicio Civil, a través de la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TC, ha desarrollado el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo a las que hace referencia el inciso n) del artículo 85 de la LSC, precisando que "se produce cuando el servidor incumple su jornada de trabajo diaria, es decir, se ausenta injustificadamente durante un (1) día de trabajo. En este supuesto también se puede incurrir en incumplimiento del horario de trabajo, por cuanto el servidor no registra su hora de ingreso y tampoco su hora de salida de la entidad, en otras palabras, se produce un incumplimiento total del horario y la jornada de trabajo diaria. "Bajo el mismo criterio, cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de ausencias injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, "En otras palabras, cuando el número de días de ausencias injustificadas del servidor sean insuficientes para encuadrar dichas conductas en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades podrán optar por la imputación de la falta establecida en el literal n) del mencionado artículo, toda vez que en estos supuestos se ha producido un incumplimiento de jornadas completas de trabajo diario y del horario de trabajo de cada uno de los días de jornada incumplida, siempre y cuando, luego del análisis de estas conductas sean calificadas como graves o muy graves". (énfasis nuestro).
- 4.4. En ese sentido la Sala Plena del Tribunal de Servicio indica: "El incumplimiento del horario y a jornada de trabajo puede devenir en un hecho grave o muy grave, y por ende ser pasible de las sanciones de suspensión o destitución, cuando del análisis de dicha conducta se evidencie su gravedad.
- 4.5. Que de acuerdo a lo señalado es importante señalar que para cualquier hecho o supuestos que se establecen para las faltas previstas en el literal n) del Art. 85 de la LSC y señalado por la Sala Plena, la entidad al momento de calificar la gravedad de una determinada conducta, para imponer alguna sanción disciplinaria, debe garantizar una debida motivación y una correcta aplicación de los principios de razonabilidad, tipicidad y proporcionalidad como límite para ejercer la potestad disciplinaria, y no vulnerar los derechos individuales del servidor civil de conformidad con el artículo 35 de la LSC.
- 4.6. En el presente caso, los hechos materia de investigación fueron subsumidos en la falta disciplinaria "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; en tal sentido, debe tenerse en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC que contiene el precedente administrativo sobre su configuración.
- 4.7. Esta conducta, además de infringir el marco legal citado, transgrede principios fundamentales del servicio civil como el de legalidad, probidad y eficiencia, previstos en el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N.º 30057, afectando la confianza institucional y el normal desenvolvimiento de las funciones asignadas al área asistencial de la Institución.

- 4.8. En referencia a esta falta, se aprecia que describe dos supuestos de hecho para su configuración: (i) el incumplimiento injustificado del horario; y (ii) el incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo. Como se advierte, se hace referencia a los términos: horario y jornada de trabajo, los cuales, si bien se encuentran relacionados, representan conceptos distintos.

Sobre la Jornada de Trabajo:

- 4.9. Por su parte, la jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para prestar sus servicios en favor del empleador, en el marco de una relación laboral. Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo. Al respecto, la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, ha señalado que: "La jornada de trabajo se puede definir como el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra bajo las órdenes o al servicio del empleador con la finalidad de cumplir con la prestación acordada en el contrato de trabajo. Dicho período puede ser diario, semanal, mensual o anual". En ese sentido, se puede señalar que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual, en forma diaria o semanal, el servidor se encuentra a disposición de la entidad, a fin de cumplir con una prestación de servicios previamente establecida, dicha jornada no podrá ser superior a la jornada legal.
- 4.10. Respecto de la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, esta se configura cuando el servidor de manera injustificada:
- (i) Registra su asistencia a la entidad después del horario de ingreso establecido. Registra su salida de la entidad antes del horario de salida establecido.
 - (ii) Se ausenta de la entidad durante su jornada de trabajo.
 - (iii) **Incumple su jornada laboral diaria o semanal.**
- 4.11. Cuando se incumpla más de una jornada de trabajo diaria debido a que el servidor se ausentó injustificadamente durante más de un día de trabajo y, en tanto que dicha conducta sea calificada como grave o muy grave por la entidad, podrá subsumirse como incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, siempre y cuando no se configuren cualquiera de los supuestos de inasistencia injustificadas previstas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
- 4.12. En otras palabras, cuando el número de días de ausencias injustificadas del servidor sean insuficientes para encuadrar dichas conductas en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, las entidades podrán optar por la imputación de la falta establecida en el literal n) del mencionado artículo, toda vez que en estos supuestos se ha producido un incumplimiento de jornadas completas de trabajo diario y del horario de trabajo de cada uno de los días de jornada incumplida; siempre y cuando, luego del análisis de estas conductas sean calificadas como graves o muy graves.

& Sobre hechos Materia de Imputación:

- 4.13. En el presente caso, se imputa al servidor Luis Carlos Arroyo García haber incurrido en un total de mil cincuenta y dos (1,052) minutos de tardanza injustificada y cinco (05) días de inasistencia injustificadas, en el período comprendido desde el 11 de enero al 31 de diciembre del 2024. Dicha conducta constituiría una transgresión a su deber funcional de cumplimiento del horario y jornada laboral establecidos para el servidor en su calidad de Cajero de la Oficina de Economía de la Oficina de Ejecutiva de Administración Hospital Nacional Sergio E. Bernal.



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

La inobservancia de esta obligación funcional se habría materializado en la omisión de asistir a su centro de labores en las fechas programadas, conforme al rol de turnos asignado por la entidad, afectando con ello la continuidad y normal desarrollo del servicio asistencial.

Descargos del servidor:

- 4.14. En el presente caso, el servidor fue debidamente notificado con el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra el **04 de febrero del 2025**, en el cual mediante CARTA S/N solicito la ampliación de 05 días hábiles para que el servidor pueda responder la cedula de **NOTIFICACIÓN N° 023-2025-OS-PAD-HNSEB**.
- 4.15. En la cual mediante **CARTA N° 001-2025-HNSEB**, de fecha 24 de febrero del 2025, el servidor presento sus descargos manifestando lo siguiente:
- **PRIMERO.-** Que, como se desprende del numeral 3.1 del Informe de Precalificación N°013- 2025-STPAD-OP-HNSEB, del 30 de enero del 2025, en el cual, se encuentra consignados tanto el Memorando N°131-2024-OP-HNSEB del 02 de febrero de 2024 de la Jefa de la Oficina de Asesoría Jurídica del HNSEB y la Nota Informativa N°005-2024-OP-EGE-HNSEB, de fecha 01 de Febrero del 2024 de la Coordinadora del Equipo de Gestión del Empleo, quien informo a la Oficina de Personal los hechos de una visita inopinada de verificación de asistencia y permanencia del 01 de febrero del año 2024 a la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernales entre las 9.45 que inicia y 9.55 que concluye del mismo día señalando que no me encontraba en mi lugar de trabajo.-Al respecto los documentos señalados en este numeral de dicho Informe de Precalificación son documentos de mero trámite que solo sirven como antecedentes de información de los hechos que realiza un servidor o servidora a cargo de dicha visita, el control de la permanencia en el puesto de trabajo del servidor o servidora está a cargo del Jefe Inmediato o quien haga sus veces por ausencia de este, por tanto considero que diez minutos que no haya estado en mi puesto de trabajo el 01 de febrero del 2024 no es una falta grave como se pretende hacer aparecer, además no existe en nuestra Legislación Laboral Peruana una norma específica que sancione por no estar diez minutos en mi puesto de trabajo, es contradictorio lo señalado en este numeral lo cual, esta también consignado en la Resolución Administrativa N°003-2025-OIPAD/MINSA, del 31 de enero de 2025, considero que es un hecho con el cual, no he causado perjuicio al patrimonio del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, el día en mención si he ingresado a laboral y he marcado mi ingreso conforme lo ha corroborado su entidad, pero en el momento que se llevó a cabo la visita a mi o centro de labores, he salido a los servicios higiénicos, y mal puede expresarse los fundamentos o conceptos equívocos que he hecho abandono de mi centro de trabajo ya que sigo laborando hasta la hora de salida de todo el personal, apreciación errónea, equivocada mera presunción en razón a lo expresado, aun mas su propia entidad a incumplido las formalidades legales de la acotada acta en razón de que, en ningún momento se me ha notificado ni se ha puesto en conocimiento de mi persona ni a través de mi jefe inmediato la copia del acta en referencia a fin de hacer el descargo de ley, por lo que se ha incurrido en nulidad absoluta del acto así como del documento por lo que su valor probatorio carece de valor legal alguno en modo a que no se llevó A CABO LA NOTIFICACION, DESCARGO, DEBIDO PROCEDIMIENTO Y DERECHO A LA DEFENSA DEL MISMO.
 - **SEGUNDO.-** Que, en el numeral 3.2 del citado Informe de Precalificación se consigna la Nota Informativa N°021-2024-ST-OIPAD-HNSEB, del 12 de febrero de 2024, con la cual, solicita la Secretaria Técnica del PAD a la Oficina de Personal el Informe Escalonario, Programación de

Turno y/o Jornada Laboral del 01 de Febrero de 2024 y el reporte de asistencia de la suscrita y otros.-Al Respecto es un documento también de mero trámite que corrobora más bien el día, mes y año de los supuestos hechos que ya han prescrito, lo cual formulare en las siguientes líneas en adelante en el presente descargo.

- **TERCERO.-** Que, en el numeral 3.3 del citado Informe se tiene que los actuados de la visita inopinada del 01 de febrero del 2024 se derivaron mediante la hoja de envío de Trámite General N°24-004018-001, con fecha 12 de febrero del 2024, se derivaron a la Oficina de Personal, con lo cual, está demostrado y probado que el Jefe de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Sergio E. Bernales tomo conocimiento de los hechos informados de la supuesta falta el citado 12 de febrero del 2024, por su inacción la Secretaria Técnica PAD y la Oficina de Personal es la supuesta falta a prescrito, por haber transcurrido más de un año; a la fecha de haber notificado tanto el Informe de Precalificación N°013-2025-STPAD-OP-HNSEB, del 30 de enero del 2025 como la Resolución Administrativa N°003-2025-OIPAD-HNSEB/MINSA, del 31 de enero del 2025, solo faltaba Cinco (05) Días para que prescriba la supuesta falta que se me pretende atribuir.
- **CUARTO. -** Ahora bien, mediante el Memorando N°003-2024-ST-PAD-HNSEB, del 14 de marzo de 2024 la Secretaría Técnica del PAD del HNSEB solicito al Jefe de la Oficina de Economía del HNSEB remitir información sobre las horas que se habría ausentado el servidor Luis Carlos Arroyo García. -Al respecto como se puede advertir que es una nueva información que no guarda relación con la visita inopinada del 01 de febrero del 2024.
- **QUINTO. -** Con fecha 16 de febrero de 2024 mediante el Memorando N°183-2024-OP-EGE-HNSEB, el Jefe de la Oficina de Personal remitió a la Secretaria Técnica del PAD del HNSEB el Informe Escalafonario, la programación de turnos y el reporte de asistencia, incluyendo información específica sobre Luis Carlos Arroyo García. -Al respecto como se puede advertir es una información nueva que no guarda relación con la visita inopinada del 01 de febrero del 2024.
- **SEXTO.-** Que, los documentos consignados en el numeral 3.7 en el cual, señala "En respuesta y mediante Memorando N°291-OP-HSEB-2024 de fecha 18 de marzo de 2024 informa sobre la jornada laboral de trabajo para personal que labora turnos diurnos entre otros que contiene dicho Memorando que vuelve a solicitar información no tiene relación con la visita inopinada del 01 de Febrero del 2024; en los numerales 3.8, 3.9, 3.10, sobre estos documentos consignados no puedo pronunciarme toda vez que hay una serie de contradicciones en los años 2025-2024 por tanto deben ser corregidos para poder emitir mi descargo en relación a dichos numerales, caso contrario se estaría vulnerando o afectando el derecho a la defensa y el derecho al debido procedimiento y a una tutela jurisdiccional efectiva.
- **SEPTIMO.-** Cabe precisar que mediante RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°002-2025- OIPAD-HNSEB/MINSA, según se indica en los cuadros supuestamente demostrativos de los meses de Enero 2024 cinco inasistencias los días 11,12,18,23,29, Febrero 2024 dos inasistencias los días 1 y 23 del mes de febrero 2024, Junio 2024 dos inasistencias los días 20 y 25, Julio 2024 una inasistencia día 15, Agosto 2024 dos inasistencias los días 2 y 7, Setiembre 2024 una inasistencia día 19, Octubre 2024 dos inasistencias 10 y 11, Noviembre 2024 una inasistencia día 15, las cuales son erróneas ya que pasare a demostrar líneas más abajo con mi record de asistencia, boletas de permiso.
- **OCTAVO. -** En relación a los numerales 3.12 y 3.13 del Informe de Precalificación N°012- 2025-STPAD-OP-HNSEB, de fecha 30 de enero de 2025 se señala que he acumulado 1052 y 777 minutos de tardanzas injustificadas del periodo comprendido del 01 de enero al 31 de diciembre del 2024 Descripción y Antecedentes de los hechos: en cuanto a los 1,052 minutos de Tardanza injustificadas entre el 01-01-2024 hasta el 27-06-2024 y 07 días de inasistencia: HAN TRASCURRIDO MAS DE 5 MESES. En cuanto a los 777 minutos de tardanza injustificada del 01-07 al 31-12-24, y 06 días de inasistencia: HAN TRASCURRIDO 5 MESES. Es por lo que no se



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

me puede atribuir cantidad de faltas injustificadas si mi persona ha justificado con solicitudes las acotadas faltas por lo que no refleja lo real de las imputaciones, a esto hay que agregar que se debe aplicar que el computo de la misma, habla de tardanzas y días no laborables por lo que no guarda proporcionalidad y razonabilidad con el proceso al que se me quiere sancionar con gravedad sino he cometido actitud dolosa alguna ni falta grave prescrita por ley, Al respecto debo manifestarle que conforme a los medios probatorios que estoy adjuntando al presente descargo considero que me encuentro inmerso y/o amparado en el artículo 18° Capítulo IV del Reglamento Interno de Trabajo del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, aprobado mediante la Resolución Directoral N°65-2007-DG-SA- H-SEB/DOP, de fecha 01 de Marzo del año 2007, en donde señala que la Inasistencia será, según el caso, justificada e injustificada. Justificada: a). -Licencia o Permiso. b). -Comisión de servicios c). -Compensación. d).-Omisión involuntaria en el registro de Ingreso o salida al centro de trabajo e).-Que, se justifique a más tardar el siguiente día útil de producida la omisión, por lo que en mi condición de servidora CAS del Régimen Laboral N°1057 de la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, del Ministerio de Salud, solicito previo los análisis correspondientes facticos se me absuelva por estar justificadas mis tardanzas señaladas en los numerales precitados tanto en el citado Informe de Precalificación como en la Resolución Administrativa N°002-2025-OIPAD-HNSEB/MINSA, de fecha 31 de enero de 2025.

- **NOVENO.-** Además lo señalado tanto en el Informe de Precalificación N°012-2025-STPAD- OP- HNSEB del 31 de enero del 2025 como en la Resolución Administrativa N°002-2025- OIPAD- HNSEB/MINSA, de fecha 31 de enero de 2025, en dicha Resolución ha firmado como Jefe de la Oficina de Economía del Hospital Sergio E. Bernales y no como Órgano Instructor como Autoridad Competente supuestamente designada que no existe ningún acto administrativo como órgano Instructor, si bien es cierto el artículo 106° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en donde se indica las fases tanto instructiva del PAD que se encuentra a cargo del Órgano Instructor y comprende las actuaciones para determinar si el servidor o servidora tiene responsabilidad administrativa, incluso hará la indagaciones el análisis en un plazo de 15 días hábiles, si el citado Informe de Precalificación tiene fecha del 30 de enero del 2025 y su Resolución tiene fecha 31 de enero del 2025 hechos que no están permitidos por Ley, como reitero para el presente caso que se me pretende atribuir hechos no configura falta disciplinaria ni se ha determinado mi responsabilidad administrativa cumplimiento los plazos previstos por Ley, la descripción de los hechos que NO configuran la presunta falta o identificación de los hechos informados que se encuentran justificados, no hacen presumir la Comisión de la presunta falta que se me pretende atribuir la Secretaria Técnica del PAD, lo cual Usted, no advertido las deficiencias y contradicciones no existen un solo medio probatorio considero que no debió dar inicio a un PAD, lo cual me está causando agravios eminentemente psicológicos, morales entre otros que perjudica a mi persona como servidora CAS del Hospital Nacional Sergio E. Bernales del Ministerio de Salud y a mi familia.
- **DECIMO.-** Que, el numeral 13.1 del Artículo 13° de la Directiva-PAD-SERVIR, establece que el Órgano Instructor puede apartarse de las conclusiones del Informe del Secretario Técnico por considerase no competente o por no considerar que no existen razones para iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD), como podrá advertir en su Resolución elaborada y fechada el 31 de enero del 2025, Notificada a la suscrita con fecha 04 de febrero del 2025 a horas 02:49 P.M mediante la Cedula de Notificación N°023-2025-IS-PAD-HNSEB, mediante la hoja de tramite general N°24-004018-001 del 12 de febrero de 2024, se derivaron los actuados a la Oficina de Personal entre otros el Memorando N°131-2024-OP-HNSEB, de fecha 02 de febrero del 2024, la

nota informativa N°005-2024-OP-EGE-HNSEB, del 01 de febrero del 2024, la nota informativa N°021-2024-ST-OIPAD-HNSEB, de fecha 12 de febrero del 2024, cuyos documentos obran en autos en los numerales 3.1, 3.2 3.3 del fundamento III, y teniendo en consideración que el Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB tomo conocimiento de este hecho reportado con fecha 01 de Febrero del 2024, correspondería aplicar el plazo de Prescripción de un (1) año que operaría a partir del 12 de Febrero del 2025, en relación a la supuesta falta inicial de la visita inopinada a la Oficina de Economía del Hospital nacional Sergio E. Bernales, del Ministerio de Salud; en consecuencia, por lo expuesto FORMULO LA PRESCRIPCION DE LA SUPUESTA FALTA que se me pretende atribuir sobre la visita inopinada la Oficina de Economía señalando lo siguiente.- El Plazo de Prescripción en el Nuevo Régimen del Servicio Civil Literal 22.- señala respecto al plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el artículo 94° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil establece textualmente lo siguiente: "La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles recae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, en mi caso tomo conocimiento el Jefe de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, por su parte el artículo 97° del Reglamento precisa que; 97.1.-El cual establece la facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento administrativo disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el Artículo 94° de la Ley, a los tres (03) años calendario de cometida la falta, salvo que durante ese periodo, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma, en este último supuesto, prescripción opera un (01) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha Oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior. 24-A su vez la Directiva señala en el numeral 10.1 lo siguiente: La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta, salvo que durante ese periodo la ORH o quien haga sus veces o la secretaria técnica hubiera tomado conocimiento la misma. En ese último supuesto, la prescripción operar un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. El Numeral 33 señala que, para efectos de la Ley, el secretario técnico no constituye una autoridad dentro del procedimiento administrativo disciplinario, por ende, no tiene potestad para iniciar el procedimiento administrativo o imponer sanción alguna (es decir su recomendación es limitada para ello el Órgano Instructor debe contar con el acto administrativo expedido como la Autoridad competente, en el presente caso no existe acto resolutorio de designación de Órgano Instructor). Por lo que el Tribunal del Servicio Civil en cumplimiento del artículo 51° de la Constitución Política del Perú, en estricta observancia del principio de legalidad recogido en la Ley N°27444 y de conformidad con la Ley y su Reglamento considera que el plazo de Prescripción no puede empezar a computarse desde el momento en que la secretaria técnica tiene conocimiento de una falta toda vez que no tiene capacidad de decisión dentro del Procedimiento Administrativo Disciplinario. En el presente caso que nos ocupa considero que ha prescrito la supuesta falta que se me pretende atribuir de la visita inopinada del 01 de febrero del 2024, toda vez como puede advertirse el Jefe de la Oficina de Personal, en la Resolución Administrativa N°003-2025-OIPAD-HNSEB/MINSA, del 31 de enero del 2025 numeral 3.24 de dicha Resolución ha consignado textualmente lo señalado en el párrafo anterior y lo que prescriben o disponen los citados dispositivos legales precisados y consignados en el presente escrito de descargo tanto del Informe de Precalificación como en la citada Resolución que me fuera notificado conforme a Ley el 05 de febrero del 2025 y para hacer mi descargo empezó como día hábil a partir del siguiente día 06 de febrero del 2025 más los cinco (05) días hábiles de prórroga estaría dentro de los días hábiles establecido en el segundo párrafo del artículo 111° del Decreto Supremo N°014-2014-PCM, 2015-SERVIR/CPGSC.

- **DECIMO PRIMERO.-** En relación a las tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el mes de enero del 2024 al mes de diciembre del 2024 y las inasistencias .- Al respecto, debo manifestarle que nace de una información adicional para pretender justificar el informe de la visita inopinada del 01 de febrero del 2024, al derivarse de un hecho principal que ya había prescrito, al no contener una denuncia o un informe de control formal tramitado conforme nos facultada, tanto



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

la Ley N°30057 Ley de Servir del 04 de julio de 2013, como su Reglamento el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, vigente desde el 14 de setiembre de 2014 y su Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, publicada en 24 de marzo del 2015, en donde se establecido el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador aplicables a los servidores y ex servidores comprendidos en los Régimen Laborales de los Decretos Legislativo N°276, 728, 1057, en atención de los citados dispositivos legales previstos solicito se me ABSUELVA los cargos que se me pretende atribuir sin haber realizado las investigaciones preliminares conforme a Ley y haber cumplido con los plazos correspondientes como información adicional como se puede advertir.

& Análisis del descargo

- 4.16. El servidor sostiene que los documentos vinculados a la visita inopinada del 01 de febrero de 2024 constituyen documentos de mero trámite y carecen de valor probatorio, alegando además que su ausencia de diez (10) minutos no configuraría falta administrativa, ni habría generado perjuicio a la entidad. Al respecto, corresponde precisar que la imputación materia del presente procedimiento administrativo disciplinario no se sustenta en la supuesta ausencia de diez (10) minutos del día 01 de febrero de 2024, hecho que, conforme se ha dejado expresamente establecido en el numeral 3.11 del presente informe, fue corroborado y descartado, al verificarse que el servidor sí registró su asistencia en el sistema de control correspondiente. En tal sentido, resulta improcedente y carente de relevancia jurídica el alegato del servidor orientado a cuestionar la validez del acta de visita inopinada, por cuanto dicho hecho no ha sido considerado como falta imputada, ni constituye el fundamento de la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuida. En consecuencia, no se ha vulnerado el debido procedimiento, previsto en el artículo IV del Título Preliminar y numeral 1.1 del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, toda vez que no existe acto administrativo sancionador ni imputación alguna basada en el referido hecho, razón por la cual no corresponde analizar la nulidad alegada.
- 4.17. Sobre el particular, debe señalarse que la Nota Informativa N.° 021-2024-ST-OIPAD-HNSEB no constituye un acto de imputación ni una sanción, sino un acto de impulso e instrucción procedimental, emitido por la Secretaría Técnica en el marco de sus funciones de apoyo a la autoridad administrativa disciplinaria. Asimismo, el referido documento tuvo como finalidad recabar información objetiva y verificable, como el reporte de asistencia, la programación de turnos y el escalafón del servidor, actuación que se encuentra plenamente habilitada por el principio de verdad material, previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, en virtud del cual la autoridad administrativa debe verificar plenamente los hechos que sirven de fundamento a sus decisiones. En cuanto a la prescripción alegada por el servidor, corresponde señalar que la solicitud de información efectuada mediante la Nota Informativa N.° 021-2024-ST-OIPAD-HNSEB no genera ni interrumpe plazos de prescripción, por cuanto no constituye conocimiento formal de la falta ni acto de imputación, en los términos exigidos por la normativa disciplinaria aplicable, aspecto que será desarrollado y analizado de manera específica en el extremo correspondiente del presente informe.
- 4.18. El servidor sostiene que la presunta falta habría prescrito, argumentando que la Oficina de Personal tomó conocimiento de los hechos el 12 de febrero de 2024, y que habría transcurrido más de un año hasta la notificación del inicio del PAD. Al respecto, corresponde señalar que conforme al artículo 97° de la Ley N.° 30057, el plazo de prescripción se computa desde que la Secretaría Técnica del PAD toma conocimiento de la presunta falta, y no desde la fecha en que cualquier otra dependencia administrativa recibe información preliminar. En ese sentido, el conocimiento de hechos por parte de la

Oficina de Personal no constituye conocimiento válido para efectos del cómputo de la prescripción, criterio que ha sido reiteradamente sostenido por el Tribunal del Servicio Civil. Adicionalmente, debe precisarse que la imputación principal del presente procedimiento no se sustenta en el hecho del 01 de febrero de 2024, sino en la acumulación sistemática y reiterada de tardanzas e inasistencias injustificadas durante los periodos enero - junio y julio - diciembre de 2024, hechos que son de naturaleza continuada, por lo que el cómputo del plazo prescriptorio se inicia desde la última conducta infractora, conforme al principio de unidad de la infracción continuada. En consecuencia, el argumento de prescripción carece de sustento legal y resulta improcedente.

- 4.19. El servidor señala que el Memorando N.° 003-2024-ST-PAD-HNSEB, de fecha 14 de marzo de 2024, constituiría información nueva y ajena a la visita inopinada del 01 de febrero de 2024. Sobre el particular, debe indicarse que dicho memorando forma parte de las actuaciones de investigación preliminar. La solicitud de información adicional no vulnera derecho alguno del servidor, ni implica ampliación indebida de imputación, toda vez que no se trata de una nueva falta, sino de la verificación objetiva del cumplimiento del horario y jornada laboral, conforme al principio de verdad material, tipificada en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley 27444, numeral 1.11.
- 4.20. El servidor sostiene que la información remitida mediante Memorando N.° 183-2024-OP-EGE-HNSEB constituiría información nueva que no guarda relación con la visita inopinada. Al respecto, debe reiterarse que el procedimiento administrativo disciplinario no se circunscribe a la visita inopinada del 01 de febrero de 2024, sino que tiene como objeto la evaluación integral del incumplimiento del horario y la jornada laboral, conforme a lo previsto en el literal n) del artículo 85° de la Ley N.° 30057. La información remitida por la Oficina de Personal constituye medio probatorio idóneo, al tratarse de documentación oficial emitida por el órgano competente en materia de control de asistencia. En consecuencia, no existe vulneración al principio de tipicidad ni al derecho de defensa, toda vez que el servidor ha tenido pleno conocimiento de los hechos imputados y ha ejercido su derecho a formular descargos, conforme se acredita en autos.
- 4.21. El servidor sostiene que el Memorando N.° 291-OP-HNSEB-2024, de fecha 18 de marzo de 2024, así como los documentos consignados en los numerales 3.8, 3.9 y 3.10 del Informe de Precalificación, no guardarían relación con la visita inopinada del 01 de febrero de 2024, alegando además que existirían contradicciones en los años consignados que vulnerarían su derecho de defensa y el debido procedimiento. Al respecto, corresponde señalar que el Memorando N.° 291-OP-HNSEB-2024 no introduce hechos nuevos ni constituye una nueva imputación, sino que precisa la jornada y horario laboral aplicable al personal que labora en turnos diurnos, información necesaria para verificar objetivamente el cumplimiento de la obligación funcional imputada, lo cual guarda relación directa, lógica y funcional con los hechos materia del presente procedimiento disciplinario. Asimismo, los documentos consignados en los numerales 3.8, 3.9 y 3.10 forman parte de las actuaciones de investigación y verificación preliminar, realizadas por la Secretaría Técnica en ejercicio de sus funciones, que faculta a dicho órgano a efectuar las actuaciones necesarias para determinar la existencia de la falta disciplinaria.
- 4.22. El servidor cuestiona las inasistencias consignadas en la Resolución Administrativa N.° 002-2025-OIPAD-HNSEB/MINSA, alegando que serían erróneas y que serían desvirtuadas mediante su récord de asistencia y boletas de permiso. Sobre el particular, corresponde precisar que la imputación formulada se sustenta en los reportes oficiales de asistencia, programación de turnos y control horario, los cuales constituyen medios probatorios válidos y objetivos, conforme a lo dispuesto en el artículo 162° del TUO de la Ley N.° 27444. Asimismo, debe señalarse que la sola presentación de boletas de permiso o solicitudes no acredita automáticamente la justificación de una inasistencia, siendo indispensable que dichas solicitudes hayan sido autorizadas, registradas y validadas conforme a la normativa interna vigente, extremo que será valorado en conjunto con los demás medios probatorios obrantes en el expediente. En consecuencia, la alegación del servidor no desvirtúa por sí misma la existencia de las inasistencias imputadas, correspondiendo su análisis integral en la etapa de valoración probatoria, sin que ello invalide la imputación efectuada.



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

- 4.23. En relación con lo señalado en el SÉPTIMO descargo, respecto a que las inasistencias consignadas en la Resolución Administrativa N.° 002-2025-OIPAD-HNSEB/MINSA serían erróneas, corresponde precisar que, del análisis de los medios probatorios presentados por el propio servidor, se advierte que algunos días efectivamente cuentan con sustento documentario válido, lo que ha sido debidamente valorado conforme al principio de verdad material, previsto en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444. En efecto, se ha verificado que mediante Papeleta de Vacaciones N.° 4509 se concedió permiso al servidor los días 10 y 18 de octubre de 2024, por lo que dichas fechas no deben ser computadas como inasistencias injustificadas.
- 4.24. Asimismo, se advierte que mediante Memorando N.° 658-2023-OE-HNSEB, de fecha 06 de diciembre de 2023, se otorgó al servidor permiso vacacional desde el 11 de diciembre de 2023 hasta el 10 de enero de 2024, motivo por el cual no corresponde computar como inasistencia los días del mes de enero de 2024 en los que el servidor se encontraba haciendo uso legítimo de vacaciones, correspondiendo únicamente considerar las tardanzas efectivamente acreditadas en dicho mes, las cuales ascienden a un total de 258 minutos. No obstante lo señalado, dicha depuración no desvirtúa la totalidad de la imputación, toda vez que, aun considerando los medios probatorios admitidos, el servidor mantiene un saldo de conductas irregulares, consistentes MIL CINCUENTA Y DOS (1052) Y CINCO (05) INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS, lo cual constituye incumplimiento del horario y jornada laboral, obligación funcional exigible a todo servidor civil.
- 4.25. En cuanto a lo alegado en el OCTAVO y DÉCIMO PRIMERO descargo, referido a que las tardanzas e inasistencias se encontrarían justificadas y que estas derivarían de un hecho supuestamente prescrito (visita inopinada del 01 de febrero de 2024), corresponde precisar que la imputación no se sustenta exclusivamente en dicha visita, sino en registros objetivos de control de asistencia, los cuales constituyen medios probatorios autónomos y válidos. Asimismo, debe precisarse que la existencia de solicitudes o papeletas no implica automáticamente la justificación de una tardanza o inasistencia, siendo necesario que estas hayan sido aprobadas expresamente y dentro del plazo previsto, conforme al artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo del Hospital Nacional Sergio E. Bernalles, el cual distingue claramente entre inasistencias justificadas e injustificadas. En ese sentido, el solo transcurso del tiempo desde la comisión de las tardanzas no elimina su carácter infractor, ni genera prescripción automática, toda vez que no se trata de hechos aislados, sino de conductas reiteradas y continuadas durante el año 2024, lo cual impide acoger el argumento de prescripción parcial invocado por el servidor.
- 4.26. Respecto a lo señalado en el NOVENO y DÉCIMO descargo, relativo a la supuesta incompetencia del órgano instructor y a la inexistencia de un acto formal de designación, corresponde señalar que, conforme a los artículos 93° y 106° del Reglamento General de la Ley N.° 30057, la competencia del órgano instructor deriva de la estructura orgánica y funcional de la entidad, no siendo exigible la emisión de una resolución individual de designación para cada procedimiento. Asimismo, el hecho de que el Informe de Precalificación y la Resolución de inicio del PAD hayan sido emitidos en fechas consecutivas no contraviene disposición legal alguna, toda vez que la normativa vigente no establece un plazo mínimo entre ambos actos, siempre que se garantice el derecho de defensa, lo cual se ha cumplido en el presente caso. En relación con la prescripción alegada, debe precisarse que, conforme al artículo 94° de la Ley N.° 30057 y el artículo 97° de su Reglamento, el plazo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario no ha operado, en tanto la imputación se sustenta en hechos verificados dentro del plazo legal y no exclusivamente en la visita inopinada del 01 de febrero de 2024,

la cual constituye únicamente un antecedente de verificación y no el único sustento de la imputación.

4.27. En atención a los descargos presentados y a la valoración integral de los medios probatorios incorporados al expediente, esta Autoridad ha procedido a depurar parcialmente las inasistencias inicialmente imputadas, reconociendo aquellas que cuentan con sustento documental válido. En ese sentido, se ha determinado exonerar al servidor de la inasistencia correspondiente al día 10 de enero de 2024, por cuanto se encontraba haciendo uso de vacaciones conforme al Memorando N.º 658-2023-OE-HNSEB, así como de la inasistencia del día 10 de octubre de 2024, al haberse acreditado la concesión de permiso para dicha fecha. No obstante, respecto al día 18 de octubre de 2024, si bien el servidor solicitó permiso en el horario de 13:00 a 17:00 horas, se ha verificado que su jornada laboral regular era de 08:00 a 15:15 horas, registrando su ingreso a las 08:09 horas, excediendo en cuatro (04) minutos el margen de tolerancia permitido, lo que configura tardanza injustificada para dicho día. En consecuencia, luego de la depuración efectuada, se ha determinado que el servidor acumula un total de 1,052 MINUTOS DE TARDANZA INJUSTIFICADA Y CINCO (05) DÍAS DE INASISTENCIA INJUSTIFICADAS. En tal contexto, subsiste responsabilidad administrativa por el incumplimiento del horario y jornada laboral, conducta que se encuentra debidamente tipificada como falta disciplinaria en el literal n) del artículo 85 de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.

4.28. Por lo expuesto, los descargos formulados no logran desvirtuar sustancialmente los hechos imputados ni la correcta adecuación típica de la conducta atribuida, en tanto no acreditan la existencia de causa justificante válida conforme a ley respecto de la totalidad de las tardanzas e inasistencias verificadas, ni evidencian vulneración alguna de los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario. En consecuencia, corresponde desestimar los descargos en lo demás que ha sido materia de imputación, manteniéndose la responsabilidad administrativa determinada.

Sobre el caso concreto:

4.29. En el caso en concreto, ha quedado plenamente acreditado que la imputación formulada al servidor no se sustenta en hechos aislados ni en la visita inopinada del 01 de febrero de 2024, sino en la verificación objetiva, documentada y continuada del incumplimiento del horario y jornada laboral durante el período comprendido entre enero y diciembre de 2024. En efecto, conforme a los reportes oficiales de control de asistencia, programación de turnos y demás medios probatorios válidamente incorporados al expediente, se ha determinado que el servidor incurrió en un patrón reiterado de tardanzas e inasistencias injustificadas, conducta que constituye una infracción continuada al deber funcional de asistencia regular y oportuna. Si bien, en observancia del principio de verdad material, se ha procedido a depurar aquellas inasistencias que contaban con sustento documental válido, dicha depuración no desvirtúa la imputación principal, toda vez que subsiste un saldo significativo de conductas irregulares, consistentes en mil cincuenta y dos (1,052) minutos de tardanza injustificada y cinco (05) días de inasistencia injustificada. En consecuencia, atendiendo a las circunstancias específicas del presente caso, a la naturaleza continuada de la conducta y a la ausencia de justificación legal suficiente, se configura responsabilidad administrativa disciplinaria conforme al literal n) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil.

Actuaciones en la Fase Sancionadora:

4.30. Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N.º 30057-Ley del Servicio Civil, señala que esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

4.31. Que, en el procedimiento administrativo disciplinario, las autoridades investidas de la potestad disciplinaria, tienen actuaciones autónomas; es decir, en la fase instructiva el órgano instructor tiene como competencia, instruir el procedimiento disciplinario hasta la emisión del informe final de instrucción; por otro lado, en la fase sancionadora la autoridad se encuentra revestida de competencia



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

para emitir la decisión que dará lugar a la culminación del procedimiento disciplinario en primera instancia.

- 4.32. Que, sin embargo, en un Estado Constitucional de Derecho, las actuaciones que se realizan en un procedimiento sancionador, tiene como finalidad la búsqueda de la verdad material del hecho que se cuestiona como infracción disciplinaria; por ello, las autoridades disciplinarias están en la obligación de recabar las pruebas idóneas y pertinentes, de tal suerte que el procesado tenga plena convicción de que el proceso disciplinario en su contra, se está llevando respetando el principio de inocencia y el debido proceso.
- 4.33. Mediante Resolución Administrativa N.° 002-2025-OIPAD-HNSEB, de fecha 31 de enero de 2025, notificada el 04 de febrero de 2025, se comunicó al servidor investigado el inicio de la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario, adjuntándosele copia del Informe Final N.° 148-2025-OIPAD-HNSEB, de fecha 08 de enero de 2026, emitido por el órgano instructor. En dicho acto, se le precisó que, de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley N.° 30057 y el numeral 17.1 de la Directiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, contaba con el derecho de solicitar el desarrollo del informe oral.
- 4.34. En atención a lo señalado en el párrafo precedente, se deja expresa constancia de que el servidor, en ejercicio de su derecho de defensa dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no formuló solicitud alguna para la realización del informe oral, a efectos de sustentar de manera personal sus descargos.
- 4.35. Dentro de este contexto, el artículo 103 del RGLSC, establece que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título; b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida; c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley; por lo que en este sentido se precisa lo siguiente:
- a) Respecto de tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida: Sobre el particular el Tribunal del Servicio civil ha señalado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que, 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. En el presente caso, ha quedado acreditada la falta cometida por el servidor, por lo que, teniendo en cuenta la naturaleza de los hechos ocurridos, se considera que se trata de un hecho de gran intensidad.
- b) Respecto a graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley, estando a lo previsto por la norma, se tiene lo siguiente:
- (1) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado: Se advierte que puso en peligro el normal funcionamiento de la Entidad debido a su condición de Cajero de la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernalles, por su inasistencia de manera intempestiva sin una causa justificada, transgrediendo la confianza depositada por el Estado en su rol protector de la salud de la

comunidad, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, deviniendo en consecuencia en un hecho grave de gran intensidad; no obstante ello, el presente órgano sancionador considera que lo señalado debe equipararse con el principio de razonabilidad, debiendo tenerse en cuenta lo señalado anteriormente.

- (2) **Ocultar la comisión de la falta:** No se aprecia.
- (3) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:** Se advierte que el servidor se desempeñó como Cajero de la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por lo que se considera que le asistía la obligación de conocer a cabalidad la normatividad en el sector, así como sus obligaciones y cumplirlas adecuadamente.
- (4) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** Se advierte que la infracción se cometió durante la realización del ejercicio de sus funciones propias como Cajero de la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.
- (5) **La concurrencia de varias faltas:** No se aprecia.
- (6) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- (7) **La reincidencia en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- (8) **La continuidad en la comisión de la falta:** No se aprecia.
- (9) **El beneficio ilícitamente obtenido:** No se aprecia.
- (10) **La gravedad de la falta:** Se advierte que la falta presenta una incidencia administrativa moderada, en la medida que el incumplimiento del horario y jornada laboral ocasionó una afectación puntual y no permanente al normal desenvolvimiento del Departamento de Enfermería del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.
- (11) **Los antecedentes del servidor:** Se advierte que el servidor cuenta no cuenta con antecedentes disciplinarios.
- (12) **Existencia de perjuicio económico a la entidad:** No se aprecia.
- (13) **Supuesto eximente por incapacidad mental:** No se aprecia.
- (14) **Supuesto eximente por caso fortuito o fuerza mayor:** No se aprecia.
- (15) **Supuesto eximente por ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada:** No se aprecia.
- (16) **Supuesto eximente por error inducido por la administración:** No se aprecia.
- (17) **Supuesto eximente por actuación funcional en caso de catástrofe o desastres naturales (...) para superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc:** No se aprecia.
- (18) **Supuesto eximente por actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados con la salud u orden público (...) para evitar su inminente afectación:** No se aprecia.
- (19) **Supuesto atenuante por subsanación voluntaria del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador:** No se aprecia.

- 4.36. Que, asimismo, corresponde observar los principios de culpabilidad, proporcionalidad, razonabilidad y otros que podrían deducirse del ordenamiento jurídico, como elementos de gradualidad de la sanción a imponer:



Resolución Directoral

Comas, 19 Ene. 2026

1. **Aplicación del principio de culpabilidad:** Este principio determina que la responsabilidad administrativa es de carácter subjetivo, en tanto exige la verificación de la existencia de dolo o culpa para atribuir responsabilidad disciplinaria a un servidor. En el presente caso, se advierte la concurrencia del elemento de culpa, materializada en una conducta negligente, por cuanto el servidor incumplió su obligación de asistencia y permanencia en su centro de labores, pese a conocer los procedimientos internos para la tramitación oportuna de permisos y autorizaciones. Si bien no se ha acreditado una intención deliberada de ausentarse con la finalidad de causar perjuicio a la Entidad, resulta evidente que el servidor no actuó con la diligencia exigible a su cargo, generando una afectación al normal desarrollo de las labores en la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernales. Dicha conducta implica un incumplimiento al deber de observancia de la buena fe laboral, sin que ello suponga una actuación dolosa.
2. **Aplicación del principio de proporcionalidad:** Por este principio, debe efectuarse una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor" (STC. 2192-2004-AA/TC, FJ 20). Así se tiene en cuenta tres elementos: i) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto: En el presente caso se ha identificado de manera adecuada las normas aplicables al presente caso, esto es que la infracción se encuentra prevista en el artículo 85° de la LSC y se ha señalado con un nivel de precisión suficiente la norma vulnerada; ii) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso: en el presente caso las ausencias injustificadas conforme a lo señalado anteriormente, ha tenido como protagonista de los hechos a un servidor del Hospital de Cargo desempeñado como Cajero, con plena capacidad de discernimiento y con la aptitud necesaria para entender las normas elementales de su labor y las normas básicas de prohibición, con plena capacidad de seguir órdenes, protocolos y reglamentos, sobre la base del principio de subordinación jurídica; iii) El tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos del implicado en el caso: dentro de este contexto la sanción propuesta es la más idónea debido a su inasistencia como servidor de un Centro de Salud. En cuanto a la menor afectación posible a los derechos del implicado en el presente caso, no se le está afectando su derecho al trabajo por cuanto la sanción propuesta se enmarca en los cánones de los principios de legalidad y tipicidad, tampoco se le está afectando sus demás derechos constitucionales, más aún si se le ha otorgado la oportunidad de ejercer su derecho de defensa tanto en la etapa de instrucción como en la etapa sancionadora. Finalmente se está previendo que su conducta desplegada no resulte más ventajosa que cumplir con la normativa infringida o asumir la sanción, además de considerarse que los hechos ocurridos no fueron circunstanciales sino por el contrario se evidencia intención de infringir su obligación. Es en este sentido que se considera que la sanción a imponer cumple con los elementos de aplicación del principio de proporcionalidad.
3. **Aplicación del principio de razonabilidad:** Por este principio, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los

siguientes criterios en su graduación: i) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; no se aprecia; ii) La probabilidad de detección de la infracción; se advierte que por parte de la Entidad no fue posible detectar la infracción de manera previa, por cuanto se presume que el referido servidor conoce de su obligación y la naturaleza de los servicios que brinda el Centro de Salud, tal como lo venía cumpliendo a lo largo de su permanencia en la Entidad; iii) El perjuicio económico causado; no se evidencia; iv) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. No se evidencia; v) Las circunstancias de la comisión de la infracción; se advierte que el servidor cometió la infracción encontrándose en la obligación de asistir al Centro de Salud al que pertenece

- 4.37. Asimismo, respecto de la determinación de la sanción, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre de 2021, se ha señalado que ***tratándose de una propuesta de sanción de suspensión*** corresponde al órgano sancionador establecer el quantum con la debida asistencia y apoyo del Secretario Técnico, sobre la base del tope mínimo y máximo establecido; mientras que, si se trata de una ***propuesta de sanción de destitución***, como la más gravosa que implica el término de la relación de prestación de servicios, debe ser impuesta en los casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida y que además, esta sanción trae consigo una sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años.
- 4.38. Por lo anteriormente expuesto y estando a lo dispuesto por el artículo 90° de la LSC, se precisa que, en los casos de sanciones de suspensión o destitución, ***el órgano instructor propone los días de suspensión o la destitución según corresponda y es aprobado por el órgano sancionador, quien puede modificar la sanción propuesta***, acotando conforme a lo señalado en el numeral 2.9 del Informe Técnico N° 1420-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 10 de setiembre de 2019, que las conclusiones vertidas en el informe del órgano instructor no son vinculantes para el órgano sancionador, el mismo que según sea el caso puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución. La sanción se oficializa por resolución.
- 4.39. Que, estando a lo propuesto por el Órgano Instructor y habiéndose otorgado al referido servidor la posibilidad de informar oralmente, sin que ello haya ocurrido por causas atribuibles a su persona al no haberlo solicitado en el plazo de ley ni con antelación al presente pronunciamiento; este Órgano Sancionador APRUEBA la sanción propuesta por el Órgano Instructor, y en consecuencia debe ***imponerse al servidor la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS.***

V. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

- 5.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del RGLSC, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia.
- 5.2. Conforme a lo establecido en los artículos 116° y 117° del RGLSC, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación y la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

VI. DEL PLAZO PARA IMPUGNAR:

- 6.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del RGLSC, el plazo para presentar recurso impugnatorio contra la presente resolución de sanción es dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación.

VII. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO:



Resolución Directoral

Comas, 19 ENE. 2026

- 7.1. En caso de interponer recurso de reconsideración, este se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, debiendo sustentarse en la presentación de prueba nueva, de conformidad con el artículo 118° del RGLSC.
- 7.2. En caso de interponer recurso de apelación, este se dirige ante la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda, debiendo sustentarse en diferente interpretación de las pruebas producidas, en cuestiones de puro derecho o en nueva prueba instrumental, de conformidad con el artículo 119° del RGLSC.
- 7.3. En el presente caso, podrá interponerse los recursos impugnatorios en contra de la presente Resolución, ante la autoridad administrativa que la suscribe, en su condición de órgano sancionador.
- VIII. **DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR:**
- 8.1. En el caso del recurso de reconsideración, éste será resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción, dentro del plazo de 30 días hábiles, conforme al artículo 118° del RGLSC. En el presente caso corresponderá a la autoridad que suscribe la presente resolución.
- 8.2. En el caso del recurso de apelación, éste será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver, conforme al último párrafo del artículo 117° del RGLSC. La resolución del Tribunal del Servicio Civil que resuelve el recurso de apelación o la denegatoria ficta, agotan la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno. Contra la decisión del Tribunal, corresponde interponer demanda contencioso-administrativa en lo laboral, en concordancia con el artículo 120° del RGLSC.

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad con el artículo 115° del RGLSC, la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, en tal sentido, corresponde dictar el acto por el cual concluye el procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en este sentido y de conformidad con lo previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CINCO (05) DÍAS** al servidor **LUIS CARLOS ARROYO GARCIA** con DNI. 43473905 en su condición de Cajero de la Oficina de Economía del Hospital Nacional Sergio E. Bernalles y sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; por haber cometido la falta de carácter disciplinario desprendida del literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, por: **"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo."**, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.

Artículo 2.- DISPONER que la presente resolución pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, pudiendo el servidor sancionado ejercer su derecho de impugnación dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de su notificación, de conformidad con el artículo 117° del RGLSC.

Artículo 3.- INSCRIBIR la presente sanción en el Registro Nacional de Servidores Civiles, de conformidad con el procedimiento previsto en la normatividad vigente.

Artículo 4.- NOTIFICAR la presente Resolución al mencionado servidor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, debiendo adjuntarse dicho cargo de notificación en el respectivo expediente administrativo disciplinario, con copia a su legajo personal, conforme al artículo 88° de la LSC, así como los artículos 102° y 115° del RGLSC.

Artículo 5.- REMITIR la presente Resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica del PAD de la Entidad, para su correspondiente notificación y custodia, de conformidad con el literal h) del numeral 8.2 y el segundo párrafo del numeral 17.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Regístrese, comuníquese y cúmplase;

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES
.....
M.C. OSCAR HUYA MAURTUA
DIRECTOR GENERAL
CMP 28942 RNE 25864