



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

VISTO:

La Carta N° 009-2025-OIPAD-HNSEB, de fecha 19 de febrero del 2025, a través de la cual se inició procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) en contra la servidora Hilda Medalit García Roldan identificada con DNI. 41058256; el Informe Final N° 147-2025-OIPAD-HNSEB de fecha 08 de enero del 2026, emitido por el Órgano Instructor; y, la Carta N° 004-2026-DG-HNSEB de fecha 08 de enero del 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	HILDA MEDALIT GARCIA ROLDAN.
D.N.I. N°	41058256.
Dependencia donde laboró	DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO DEL HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES.
Cargo o puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta	MEDICO DEL DEPARTAMENTO DE ANESTESIOLOGIA Y CENTRO QUIRURGICO 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 **NOTA INFORMATIVA N° 221-2024-OP-HNSEB**, de fecha 13 de marzo de 2024, el Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB remitió al Director General del Hospital Nacional Sergio E. Bernal, dos (2) Actas de visita inopinada N° 10 y 11 realizadas los días 11 y 12 de marzo de 2024 por el Coordinador del Equipo de Gestión del Empleo, en el que se dejó constancia la ausencia en su puesto de trabajo de diversos servidores, encontrándose entre ellos la servidora antes mencionada, según el siguiente detalle:

DOCUMENTO	FECHA INSPECCION	AREA	SERVIDOR AUSENTE	PERIODO AUSENCIA		TIEMPO DE AUSENCIA
				DEL	AL	
ACTA N° 10	12/03/2024	ANESTESIOLOGIA	GARCIA ROLDAN HILDA	09:24 Hrs.		
ACTA N° 11	11/03/2024	COMPENSACIONES	(...)			
	(...)					

Cuadro Elaborado por: STPAD.

- 2.2. Mediante **HOJA DE ENVIO DE TRÁMITE GENERAL N° 24-006838-001**, el día 14 de marzo de 2024 se derivaron los actuados a la Secretaría Técnica del PAD.
- 2.3. Mediante **NOTA INFORMATIVA N° 040-2024-ST-PAD-HNSEB**, de fecha 14 de marzo de 2024, la Secretaría Técnica del PAD solicitó al Jefe de la Oficina de Personal remita el informe escalafonario de la servidora GARCÍA ROLDAN HILDA del periodo comprendido entre enero a diciembre de 2024.
- 2.4. Mediante **MEMORANDO N° 326-2024-OP-EGE-HNSEB**, de fecha 21 de marzo de 2024 La Oficina de Personal del HNSEB, adjuntó el Informe Escalafonario N° 461-2024-CEGE-OP-HNSEB, correspondiente a la servidora GARCÍA ROLDAN HILDA. 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.
- 2.5. En esa línea, con **NOTA INFORMATIVA N° 040-2025-STPAD-HNSEB**, de fecha 11 de enero de 2025, la Secretaría Técnica del PAD, solicito al Jefe de la Oficina de Personal del HNSEB, remitir el récord



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

de asistencia, marcación y relación de descansos médicos y permisos otorgados a la servidora GARCÍA ROLDAN HILDA.

- 2.6. En respuesta, mediante **MEMORANDO N° 150-OP-HSEB-2025**, de fecha 12 de enero de 2025, la Oficina de Personal atendió el requerimiento de información presentado por la Secretaría Técnica del PAD, considerando entre otros, el reporte de asistencia de la servidora GARCÍA ROLDAN HILDA del periodo comprendido entre enero a diciembre de 2024, detallando lo siguiente:

FEBRERO 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURNO	INGRESO	SALIDA	INGRESO	SALIDA		
1	05/02/2024	MT	08:00	20:00	08:19	20:00	14	-
2	07/02/2024	GN	20:00	08:00	20:30	08:01	25	-
3	09/02/2024	MT	08:00	20:00	08:26	20:30	21	-
4	16/02/2024	MT	08:00	20:00	08:21	20:17	16	-
5	21/02/2024	M	08:00	14:00	08:28	14:23	23	-
		GN	20:00	08:00	20:13	08:21	08	-
6	26/02/2024	MT	08:00	20:00	08:35	20:21	-	01
TOTAL FEBRERO 2024							107 MINUTOS	01 INASISTENCIA

Cuadro Elaborado por: STPAD.

MARZO 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	06/03/2024	MT	08:00	20:00	08:28	20:33	23	-
2	09/03/2024	GN	20:00	08:00	20:08	08:55	03	-
3	18/03/2024	MT	08:00	20:00	08:22	20:06	17	-
4	19/03/2024	MT	08:00	20:00	08:11	20:12	06	-
5	23/03/2024	M	08:00	14:00	08:24	14:26	19	-
6	25/03/2024	GN	20:00	08:00	08:30	08:23	25	-
7	27/03/2024	MT	08:00	20:00	08:23	20:23	18	-
8	30/03/2024	GN	20:00	08:00	20:20	08:17	15	-
TOTAL MARZO 2024							126 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

ABRIL 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION	REGISTRO	MINUTOS	DIAS DE
----	-------	--------------	----------	---------	---------

		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A	DE TARDANZ A	INASISTENCIA
1	05/04/2024	MT	08:00	20:00	08:14	20:00	09	-
2	08/04/2024	MT	08:00	20:00	08:25	20:04	20	-
3	10/04/2024	MT	08:00	20:00	08:16	20:21	11	-
4	11/04/2024	MT	08:00	20:00	08:41	20:10	13	-
5	13/04/2024	MT	08:00	20:00	08:25	20:00	20	-
6	21/04/2024	MT	08:00	20:00	08:28	20:19	23	-
7	29/04/2024	N	20:00	08:00	08:28	11:00	23	-
TOTAL ABRIL 2024							119 MINUTOS	0 INASISTENCIA S

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	01/05/2024	N	20:00	08:00	20:20	08:52	15	-
2	04/05/2024	MT	08:00	20:00	08:29	21:16	24	-
3	10/05/2024	MT	08:00	20:00	08:07	20:21	02	-
4	13/05/2024	M	08:00	14:00	08:24	14:12	19	-
5	15/05/2024	MT	08:00	20:00	08:19	20:00	14	-
6	17/05/2024	MT	08:00	20:00	08:06	23:03	01	-
7	18/05/2025	MT	08:00	20:00	08:10	20:08	05	-
8	24/05/2024	MT	08:00	20:00	08:18	20:12	13	
9	28/05/2024	MT	08:00	20:00	08:22	22:08	17	
TOTAL MAYO 2024							110 MINUTOS	0 INASISTENCIA S

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	01/06/2024	MT	08:00	20:00	08:21	22:30	16	-
2	04/06/2024	N	20:00	08:00	21:00	08:09	-	01
3	06/06/2024	MT	08:00	20:00	08:21	20:13	16	-
4	10/06/2024	M	08:00	14:00	08:37	14:07	-	01



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

5	13/06/2024	MT	08:00	20:00	08:31	21:11	-	01
6	15/06/2024	MT	08:00	20:00	08:17	20:09	12	-
7	16/06/2024	N	20:00	08:00	20:10	08:09	05	-
8	18/06/2024	MT	08:00	20:00	09:11	20:44	-	01
9	20/06/2024	MT	08:00	20:00	08:26	20:32	21	-
10	21/06/2024	N	20:00	08:00	20:24	08:01	19	-
11	25/06/2024	MT	08:00	20:00	08:14	20:01	09	-
TOTAL JUNIO 2024							98 MINUTOS	4 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

JULIO 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	16/07/2024	MT	08:00	20:00	08:22	20:20	17	-
2	17/07/2024	N	20:00	08:00	20:15	08:31	10	-
3	19/07/2024	MT	08:00	20:00	08:30	20:23	25	-
4	22/07/2024	MT	08:00	20:00	08:20	20:39	15	-
5	25/07/2024	M	08:00	14:00	08:06	14:01	01	-
6	29/07/2024	MT	08:00	20:00	08:28	20:08	23	-
7	30/07/2024	MT	08:00	20:00	08:13	20:26	08	-
TOTAL JULIO 2024							99 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

AGOSTO 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	03/08/2024	N	20:00	08:00	20:06	08:10	01	-
2	06/08/2024	MT	08:00	20:00	08:11	20:47	06	-
3	13/08/2024	MT	08:00	20:00	08:22	20:03	17	-

4	15/08/2024	MT	08:00	20:00	08:14	20:29	09	-
5	17/08/2024	MT	08:00	20:00	08:48	No marco	-	01
6	19/08/2024	MT	08:00	20:00	08:19	20:01	14	-
7	21/08/2024	M	08:00	14:00	08:29	14:01	24	-
8	23/08/2024	N	20:00	08:00	20:08	08:08	03	-
9	31/08/2024	N	20:00	08:00	20:11	08:46	06	-
TOTAL AGOSTO 2024							80 MINUTOS	01 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	02/10/2024	MT	08:00	20:00	09:01	15:46	-	01
2	03/10/2024	N	20:00	08:00	08:28	08:09	23	-
3	05/10/2024	N	20:00	08:00	20:21	08:09	16	-
4	11/10/2024	MT	08:00	20:00	08:09	20:07	04	-
5	13/10/2024	MT	08:00	20:00	08:12	20:38	07	-
6	16/10/2024	MT	08:00	20:00	08:38	21:46	-	01
7	18/10/2024	MT	08:00	20:00	09:09	20:15	-	01
8	19/10/2024	N	20:00	08:00	20:20	08:40	15	-
9	22/10/2024	N	20:00	08:00	20:09	08:08	04	-
10	26/10/2024	MT	08:00	20:00	08:17	23:53	12	-
11	28/10/2024	M	08:00	14:00	09:11	14:23	-	01
TOTAL OCTUBRE 2024							80 MINUTOS	01 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

NOVIEMBRE 2024:

Nº	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	02/11/2024	MT	08:00	20:00	08:14	20:20	09	-
2	14/11/2024	GN	20:00	08:00	20:09	10:00	04	-
3	19/11/2024	MT	08:00	20:00	08:09	20:40	04	-
4	21/11/2024	MT	08:00	20:00	08:16	20:14	11	-



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

5	27/11/2024	MT	08:00	20:00	08:14	20:28	09	-
6	30/11/2024	MT	08:00	20:00	08:09	20:27	04	-
TOTAL NOVIEMBRE 2024							41 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

DICIEMBRE 2024:

N°	FECHA	PROGRAMACION			REGISTRO		MINUTOS DE TARDANZA	DIAS DE INASISTENCIA
		TURN O	INGRES O	SALID A	INGRES O	SALID A		
1	01/12/2024	MT	08:00	20:00	08:18	20:26	13	-
2	07/12/2024	N	20:00	08:00	20:11	08:00	06	-
3	16/12/2024	MT	08:00	20:00	08:18	20:03	13	-
4	18/12/2024	N	20:00	08:00	20:08	09:28	03	-
5	21/12/2024	MT	08:00	20:00	08:22	22:21	17	-
TOTAL DICIEMBRE 2024							52 MINUTOS	0 INASISTENCIAS

Cuadro Elaborado por: STPAD.

LEYENDA: HORARIOS MEDICOS		INICIO	FIN
M	Mañana	08:00	14:00
T	Tarde	14:00	20:00
MT	Mañana y Tarde	08:00	20:00
N	Noche	20:00	08:00
GD	Guardia Diurna	08:00	20:00
GN	Guardia Nocturna	20:00	08:00
GDDF	Guardia Diurna Domingo y Feriado	08:00	20:00
GNGF	Guardia Noche Domingo y Feriado	20:00	08:00

Asimismo, en el mismo documento, la Oficina de Personal del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, remite los permisos por días y horas, de la referida servidora, que a continuación se detalla:
PERMISO POR HORAS:

N°	MOTIVO	FECHA	HORA DE INICIO	HORA DE FIN
1	Permiso Particular	19/02/2024	08:00	09:07
2	Permiso Particular	22/03/2024	08:00	08:40
3	Permiso Particular	01/04/2024	20:00	21:18

4	Permiso Particular	08/05/2024	08:00	09:07
5	Permiso Particular	20/05/2024	08:00	08:32
6	Permiso Particular	03/06/2024	08:00	08:31
7	Permiso Particular	26/07/2027	20:00	20:44
8	Permiso Particular	01/08/2024	07:00	09:18
9	Permiso Particular	27/08/2024	20:00	21:18
10	Permiso Particular	12/11/2024	08:00	09:12
11	Permiso Particular	25/11/2024	08:00	08:31
12	Permiso Particular	04/12/2024	08:00	08:34
13	Permiso Particular	14/12/2024	20:00	20:34
14	Permiso Particular	25/12/2024	20:00	21:17
15	Permiso Particular	31/12/2024	08:00	12:10

PERMISOS POR DIAS:

Nº	MOTIVO	FECHA	HORA DE INICIO	HORA DE FIN
1	Descanso Medico	12/03/2024	08:00	20:00
2	Lic. con Goce Onomástico	16/03/2024	08:00	20:00

- 2.7. Ahora bien, mediante Memorando N° 0171-2025-OP-GDYRH-HNSEB, de fecha 17 de febrero de 2025, la Oficina de Personal el HSNEB, adjunta el Reporte de Licencia por Enfermedad, teniendo como único día el 13/03/2024, con el diagnostico de SINDROME FEBRIL, tal como se observa en el siguiente cuadro:

 PERU Ministerio de Salud INSTITUTO NACIONAL DE PROMOCIÓN Y CALIDAD DE LA ATENCIÓN INPROMCAL DECRETO DE LA FUERZA DE EMERGENCIAS FISIALES Y MENTALES "Atención y Fortalecimiento de la Atención Primaria"											
REPORTE DE LICENCIA POR ENFERMEDAD											
DM 41054250		Apellidos y Nombres GARCIA ROLDAN HILDA MEGALIT		Condición CAS		Interés		Fecha: 13/03/2025			
Cargo 0374-MEDICO ANESTESIOLOGO								Total remuneración 0.00			
Nº	Exp. AM	F. Ingreso	Desde	Al	Nº Días	Mes	Precedencia	Nombre del médico	Diagnóstico	Salud ocup	
1	000580	13/03/2024	12/03/2024	12/03/2024	1	MARZO	PARTICULAR	SMUEL MULLIAN LEIVA	SINDROME FEBRIL		
TOTAL DIAS:									DISPONIBLES:		

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

- Se ha identificado que, la referida servidora acumuló un total de seiscientos cincuenta y nueve (659) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 05 de febrero hasta el 30 de julio de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de cinco (5) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral.
- Se ha identificado que, la referida servidora acumuló un total de un doscientos cincuenta y cuatro (254) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 03 de agosto hasta el 21 de diciembre de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de cinco (5) días de inasistencias injustificadas relacionadas al incumplimiento de su jornada laboral.
- Se ha identificado que, la referida servidora, cuenta con permiso por días y horas, en las fechas indicadas en el punto 3.6 del presente informe; sin embargo, no existe justificación de los días con tardanzas injustificadas



Resolución Directoral

Comas,

26 ENE 2026

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:
- a. Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
 - b. 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.
 - c. 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° 28175-Ley Marco del Empleo Público:**

"Artículo 16.- Enumeración de obligaciones

(...)

h. Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos

(...)"

➤ **Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Ministerio de Salud, aprobado con Resolución Ministerial N° 0132-92-SA-P:**

(...)

TARDANZA.

Artículo 16°. - Constituye tardanza al centro de trabajo, entre seis (06) a treinta (30) minutos posteriores a la hora inicial de entrada; pasado este tiempo se considera como inasistencia las tardanzas.

- Manual Normativo de Personal N° 001-92-DNP- "Control de Asistencia y Permanencia", aprobado por Resolución Directoral N° 010-92-INAP/DNP:

(...)

3.3. Tardanzas e inasistencias

(...)

3.3.4. Constituye inasistencia, la no concurrencia al centro de trabajo, el retiro del personal antes de la hora de salida sin justificación alguna, la omisión del marcado de tarjeta de control al ingreso y/o salida sin justificación y el **ingreso excediendo el término de tolerancia**.

3.3.5. Debe señalarse los motivos, plazos y documentos sustentatorios para justificar las inasistencias

3.3.6. La inasistencia injustificada, no sólo da lugar a los descuentos correspondientes, sino que la misma es considerada como falta de carácter disciplinario sujeta a las sanciones dispuestas por ley.

(...)"

Descripción de los hechos:

- 3.4. Conforme al Informe de Precalificación de la referencia, a la servidora HILDA MEDALITH GARCÍA ROLDÁN se le imputa la presunta comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, referida al "incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo", conforme a los fundamentos expuestos en los numerales precedentes, conducta que podría ser pasible de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, de acuerdo con la normativa vigente aplicable al Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 3.5. En ese sentido, del análisis integral de los actuados se colige que existen indicios suficientes que permiten presumir que la servidora HILDA MEDALITH GARCÍA ROLDÁN habría incurrido en la referida falta disciplinaria, conforme a los siguientes hechos: en el presente caso, se advierte que, mediante Memorando N.° 0150-OP-HNSEB-2025, de fecha 12 de febrero de 2025, el Jefe de la Oficina de Personal remitió a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios el reporte de asistencia correspondiente al período de enero a diciembre de 2024.
- 3.6. De la revisión y análisis del referido documento, se identificó que la servidora GARCÍA ROLDÁN, HILDA MEDALITH, registró, en el período comprendido entre el 05 de febrero y el 30 de julio de 2024, un total de seiscientos cincuenta y nueve (659) minutos de tardanzas reiteradas e injustificadas, así como cinco (5) días de inasistencias injustificadas. Asimismo, en el período comprendido entre el 03 de agosto y el 21 de diciembre de 2024, se constató un total de doscientos cincuenta y cuatro (254) minutos de tardanzas injustificadas, así como cinco (5) días adicionales de inasistencias sin justificación, conforme al siguiente detalle:
- Por consiguiente, la referida servidora habría incurrido en la contravención al cumplimiento del horario y la jornada de trabajo establecido para el personal profesional del Hospital Nacional Sergio E. Bernales; al haber acumulado un total de seiscientos cincuenta y nueve (659) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 05 de febrero hasta el 30 de julio de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de cinco (5) 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 3.6 del presente documento:



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

N°	Año 2024	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL DE MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DE DIAS	DIAS / FECHAS
1	FEBRERO	107	05,07,09,16 Y 21	1	26
2	MARZO	126	06,09,18,19,23,25,27 Y 30	-	-
3	ABRIL	119	05,08,10,11,13,21 Y 29	-	-
4	MAYO	110	01,04,10,13,15,17,18,24 Y 28	-	-
5	JUNIO	98	01,06,15,16,20,21 Y 25	4	04,10,13 Y 18
6	JULIO	99	16,17,19,22,25,29 Y 30	-	-
TOTAL		659		5	

Cuadro elaborado por: STPAD

- Asimismo, la referida servidora habría incurrido en la contravención al cumplimiento del horario y la jornada de trabajo establecido para el personal administrativo del Hospital Nacional Sergio E. Bernalles; al haber acumulado un total de un doscientos cincuenta y cuatro (254) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido entre el 03 de agosto hasta el 21 de diciembre de 2024. Asimismo, en dicho periodo, acumuló un total de cinco (5) 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 3.6 del documento:

N°	Año 2024	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL DE MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DE DIAS	DIAS / FECHAS
1	AGOSTO	80	03,06,13,15,19,21,23 Y 31	1	17
2	OCTUBRE	81	03,05,11,13,19,22 Y 26	4	02,16,18 Y 28
3	NOVIEMBRE	41	02,14,19,21,27 Y 30	-	-
4	DICIEMBRE	52	01,07,16,,18 Y 21	-	-
TOTAL		254		5	

Cuadro elaborado por: STPAD

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° 150-OP-HSEB-2025**, de fecha 12 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 16 de febrero del 2025 en que se notificó la Carta N° 009-2025-OIPAD-HNSEB, por lo que el plazo de un (1) año para resolver se encuentra vigente hasta el día 16 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 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



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

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 advierte la omisión de la servidora GARCÍA ROLDÁN HILDA MEDALIT respecto de su obligación de asistir puntualmente a su centro de labores, al haber acumulado un total de novecientos trece (913) minutos de tardanzas reiteradas e injustificadas, así como diez (10) días de inasistencias injustificadas, en el periodo comprendido entre el 05 de febrero y el 21 de diciembre de 2024, conforme se desprende del análisis del reporte de asistencia remitido mediante Memorando N.º 0150-OP-HSEB-2025, de fecha 12 de febrero de 2025.

4.14. Dichas conductas constituyen el incumplimiento del horario y la jornada laboral establecidos para el personal asistencial y profesional del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, evidenciándose con ello el incumplimiento injustificado de su deber funcional de prestar servicios dentro de la entidad, en particular en su condición de personal médico del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico.

4.15. La inobservancia de esta obligación funcional se materializó en la omisión de asistir a su centro de labores en las fechas programadas conforme al rol de turnos asignado por la entidad, lo cual habría afectado la continuidad y el normal desarrollo del servicio asistencial. En tal sentido, corresponde detallar las fechas específicas de las inasistencias imputadas, las cuales comprenden 659 minutos de tardanzas injustificadas y cinco (5) días de inasistencias entre el 05 de febrero y el 30 de julio de 2024, así como 254 minutos adicionales de tardanzas injustificadas y cinco (5) días más de inasistencias entre el 03 de agosto y el 21 de diciembre de 2024.

Periodo comprendido entre el mes de febrero a julio del 2024:

N°	AÑO 2023	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DIAS	DIAS / FECHAS
1	FEBRERO	107	05,07,09,16 Y 21	1	26



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

2	MARZO	126	06,09,18,19,23,25,27 Y 30	-	-
3	ABRIL	119	05,08,10,11,13,21 Y 29	-	-
4	MAYO	110	01,04,10,13,15,17,18,24 Y 28	-	-
5	JUNIO	98	01,06,15,16,20,21 Y 25	4	04,10,13 Y 18
6	JULIO	99	16,17,19,22,25,29 Y 30	-	-
TOTAL		659		5	

Cuadro Elaborado por: STPAD.

- 4.16. La servidora incumplió el horario y la jornada laboral establecidos para el personal administrativo del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, al registrar 254 minutos de tardanzas injustificadas y cinco (5) días de inasistencias injustificadas entre el 03 de agosto y el 21 de diciembre de 2024, evidenciándose el incumplimiento injustificado de su obligación de prestar servicios dentro de la entidad.

Periodo comprendido entre el mes de agosto a diciembre del año 2024:

N°	AÑO 2023	TARDANZAS		INASISTENCIAS	
		TOTAL MINUTOS	DIAS / FECHAS	TOTAL DIAS	DIAS / FECHAS
1	AGOSTO	80	03,06,13,15,19,21,23 Y 31	1	17
2	OCTUBRE	81	03,05,11,13,19,22 Y 26	4	02,16,18 Y 28
3	NOVIEMBRE	41	02,14,19,21,27 Y 30	-	
4	DICIEMBRE	52	01,07,16,18,21	-	
TOTAL		254		5	

Cuadro Elaborado por: STPAD.

- 4.17. Respecto al horario y la jornada de trabajo aplicables al presente caso, corresponde señalar que, durante el periodo en que se produjeron los hechos materia de imputación, la servidora García Roldan Hilda, se encontraba sujeto a la obligación de cumplir con las funciones inherentes a su cargo de **Medico** del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, en estricto cumplimiento del **Rol de Turnos y Guardias** previamente aprobado por la entidad.
- 4.18. Dicho rol, emitido por el Hospital Nacional Sergio E. Bernales para los meses de **febrero a diciembre del año 2024**, establecía de manera clara y previa los días y horarios en los que el servidor debía presentarse a laborar, configurando así una obligación formal cuyo incumplimiento resulta jurídicamente relevante para efectos del presente procedimiento disciplinario.

Descargos del servidor:

4.19. En el presente caso, la servidora fue debidamente notificada con el acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra el **16 de febrero de 2025**, otorgándosele el plazo legal de **cinco (5) días hábiles** para la presentación de sus descargos, conforme a lo dispuesto en el **artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**. En ese contexto, la servidora **Hilda Medalit García Roldán**, mediante **Carta s/n**, **ejerció su derecho de defensa**, presentando su descargo, en el cual manifestó lo siguiente:

- Qué, con Carta N° 009-2025-OIPAD-HNSEB de fecha 19 de febrero de 2025, se me instaura el PAD por haber incurrido en la falta administrativa tipificada en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057 literal n): El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, sustentándose en la Nota Informativa N° 221-2024-OP-HNSEB de fecha 13 de marzo de 2024.
- Debemos referir que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no sólo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
- Por otra parte, mediante el ACUERDO PLENARIO recaído en la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC donde el Tribunal advierte la necesidad de establecer directrices precisas que garanticen la uniformidad de los pronunciamientos de las entidades estatales en primera instancia administrativa respecto a la correcta aplicación del Principio de tipicidad en los procedimientos administrativos disciplinarios, específicamente, en los casos relacionados a la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, con el fin de garantizar la eficacia de los principios de: i) Igualdad ante la ley; ii) Seguridad jurídica; iii) Buena fe; iv) Interdicción de la arbitrariedad; y v) Buena administración; que constituyen el fundamento principal de la emisión de precedentes de observancia obligatoria los siguientes numerales: a) Especificar con claridad y precisión las normas complementarias a las que se remiten, cuidando que se contemplen las funciones que las normas de organización interna de la entidad ha establecido para sus servidores" y b) "determinar y precisar si la conducta que configura la negligencia se comete por acción, omisión o por acción y omisión a la vez".
- Habiendo citado el referido precedente, se tiene que en el acto de inicio del PAD no contiene un desarrollo de la norma e imputación de los hechos explicando dichos presupuestos, solo ha tenido a bien desarrollar la supuesta falta establecida en el literal n) del artículo 85° de la Ley en mención, por lo que, podemos concluir entonces que cuando el órgano instructor no desarrolla o no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión, el acto administrativo se encuentra carente de una debida motivación. En consecuencia, queda evidenciado que existe una clara transgresión al principio de motivación.
- Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057: La falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, apreciamos que la misma prescribe que constituye falta el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, para ello, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio", mientras que "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.



Resolución Directoral

Comas, 40 ENE 2026

- Para esta falta imputada, los hechos que se describen en el acto de inicio del PAD se sustentan en la Nota Informativa N° 221-2024-OP-HNSEB, de fecha 13 de marzo de 2024 y en el Memorando N° 150-OP-HSEB-2025 de fecha 12 de enero de 2025, a través del cual, la Oficina de Personal remite el reporte de asistencia de la suscrita, del periodo comprende de enero a diciembre de 2024; a través del cual, se señala que he acumulado un total de seiscientos cincuenta y nueve (659) minutos de tardanzas injustificadas en el periodo comprendido del 5 de febrero hasta el 30 de julio de 2024, así como cinco (5) días de inasistencias injustificadas. De igual manera, en el periodo del 3 de agosto al 21 de diciembre de 2024, constata un total de doscientos cincuenta y cuatro (254) minutos de tardanzas injustificadas y cinco (5) días adicionales de inasistencias sin justificación.
- Que, en el caso en concreto, tenemos que la falta disciplinaria imputada a la suscrita, alcanza su notoriedad en el documento a que se hace mención en el párrafo precedente, sin embargo, cabe señalar que, las tardanzas a que se hacen mención, tiene una motivación razonable, esto es, que la suscrita reside en el Distrito de Miraflores (Altura del Parque Reducto N° 2) y el lugar de trabajo es en el Distrito de Comas (Km. 14.5 de la Carretera Lima - Canta), aunado al hecho que la suscrita tiene impedimento para utilizar el servicio público de transporte, toda vez que tengo un problema físico diagnosticado como ESCOLIOSIS que me impide desplazarme fácilmente en un transporte masivo, pese a ello vengo desempeñándome en mi profesión dada la vocación de servicio, además, cabe señalar que, desde mi inicio de labores, he estado dispuesta a apoyar en los turnos programados, extendiéndose mi tiempo de salida hasta por una (1) hora en exceso a manera de compensación.
- Que, si bien, la suscrita no justificó documentalmente las tardanzas a las que se hace mención en el Memorando N° 150-OP-HSEB-2025, sin embargo, es de advertir que, se informó verbalmente al jefe inmediato respecto a estas circunstancias, explicándole los motivos por los cuales se producía la tardanza, situación que no se ha tenido en consideración al momento de efectuar la precalificación y consecuentemente, la instauración del procedimiento administrativo disciplinario en mi contra.
- El Órgano Instructor PAD propone como posible sanción por la falta cometida la sanción disciplinaria de Destitución. Sobre el particular, resulta pertinente tener presente que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de proponer y/o recomendar 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 a imponer se justifique con las faltas supuestamente cometidas.
- Por lo expuesto, la suscrita no considera que los hechos expuestos con las circunstancias descritas no ameritan que se me aplique la sanción de DESTITUCIÓN, por cuanto es gravosa y además, desconoce los principios de proporcionalidad y razonabilidad que erige el derecho administrativo sancionador.

& Análisis del descargo

- 4.20. A partir del análisis integral de los descargos formulados por la servidora Hilda García Roldán, corresponde desvirtuarlos conforme al marco normativo aplicable, esto es, la Ley N.º 30057 – Ley del

Servicio Civil y su Reglamento, así como la Ley N.º 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y su Texto Único Ordenado, precisando que la imputación formulada por la entidad se encuentra debidamente sustentada en derecho y no vulnera principio alguno del procedimiento administrativo disciplinario.

- 4.21. En primer lugar, debe señalarse que la falta imputada se encuentra claramente tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, que establece como falta administrativa disciplinaria “el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”. Dicha tipificación cumple plenamente con el principio de legalidad (numeral 1) y tipicidad (numeral 4) recogido en el artículo 248 del TUO de la Ley N.º 27444, en tanto la conducta reprochada en tardanzas reiteradas e inasistencias injustificadas se subsume de manera directa y objetiva en el supuesto normativo descrito por la ley, sin que resulte exigible un mayor desarrollo conceptual cuando los hechos imputados se encuentran expresamente previstos en la norma sancionadora.
- 4.22. Respecto al alegato de falta de motivación del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, corresponde precisar que el artículo 3 numeral 4 (motivación) y el artículo 6 (motivación del acto administrativo) del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 exigen que los actos administrativos contengan una motivación suficiente, no exhaustiva ni redundante. En el presente caso, el acto de inicio identifica claramente la norma infringida, describe los hechos imputados, precisa el periodo en el que se produjeron las tardanzas e inasistencias y se sustenta en medios probatorios objetivos, tales como la Nota Informativa N.º 221-2024-OP-HNSEB y el reporte de asistencia remitido por la Oficina de Personal. Ello satisface plenamente el estándar de motivación exigido por la normativa administrativa y por la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil, no configurándose vulneración alguna al principio de motivación.
- 4.23. En cuanto a la invocación del Acuerdo Plenario contenido en la Resolución de Sala Plena N.º 001-2019-SERVIR/TSC, debe advertirse que dicho precedente se refiere específicamente a la falta de negligencia en el desempeño de funciones, la cual es distinta y autónoma respecto de la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N.º 30057. En consecuencia, no resulta jurídicamente exigible que el órgano instructor desarrolle presupuestos propios de la negligencia cuando la imputación versa sobre incumplimiento del horario y la jornada de trabajo, falta que se acredita mediante el simple contraste entre el deber funcional de asistencia y los registros objetivos de control de asistencia.
- 4.24. Asimismo, la propia servidora reconoce expresamente haber incurrido en tardanzas e inasistencias que no fueron justificadas documentalmente. Conforme al artículo 85 de la Ley N.º 30057 y al Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, corresponde a la servidora acreditar de manera objetiva y oportuna las causas que justifiquen el incumplimiento de sus obligaciones funcionales. Las justificaciones verbales alegadas no constituyen medio probatorio válido ni eximen de responsabilidad administrativa, máxime cuando el artículo 173, numeral 173.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 dispone que los hechos deben acreditarse con medios de prueba idóneos y verificables dentro del procedimiento.
- 4.25. En relación con los argumentos vinculados al lugar de residencia, dificultades de transporte y una condición médica de escoliosis, debe precisarse que dichas circunstancias, aun cuando pudieran ser atendibles desde una perspectiva personal, no han sido acreditadas oportunamente ni han dado lugar a la adopción de medidas administrativas formales, tales como adecuaciones de horario, licencias, permisos o descansos médicos, conforme a los procedimientos establecidos por la normativa de la entidad y el régimen del servicio civil. En ese sentido, dichas circunstancias no desvirtúan el carácter injustificado de las tardanzas e inasistencias, pues el deber de puntualidad y asistencia constituye una obligación esencial del servidor público, conforme al artículo 39, literal a), de la Ley N.º 30057, que impone el deber de cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público, dentro de los cuales se encuentra el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo.
- 4.26. Por otro lado, el alegato referido a supuestas compensaciones mediante permanencia posterior al



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

horario de salida carece de relevancia jurídica, toda vez que el régimen del servicio civil no contempla la compensación unilateral de tardanzas o inasistencias mediante permanencia adicional no autorizada, siendo que cualquier modalidad de compensación debe encontrarse previamente aprobada por la entidad conforme a la normativa interna y al principio de legalidad administrativa.

- 4.27. Finalmente, en relación con la cuestionada propuesta de sanción de destitución, corresponde precisar que la entidad se encuentra legalmente facultada para determinar la sanción que resulte aplicable, previa evaluación de la gravedad de la falta imputada y en estricta observancia de los criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 87, literal c), de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que prevé la destitución como una de las sanciones disciplinarias, así como en el artículo 248, numeral 3, del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, que regula el principio de razonabilidad y los criterios para la graduación de la sanción administrativa.
- 4.28. En el presente caso, se ha verificado que la conducta atribuida a la servidora no constituye un hecho aislado ni esporádico, sino que responde a un comportamiento reiterado y sostenido en el tiempo, materializado en un elevado número de minutos de tardanza y en múltiples inasistencias injustificadas, registradas en dos periodos consecutivos. Dicha conducta evidencia un incumplimiento grave de los deberes funcionales que le eran exigibles, generando una afectación directa a la continuidad, regularidad y eficiencia en la prestación del servicio público de salud.
- 4.29. No obstante, lo expuesto, y atendiendo a la aplicación concreta de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, la entidad ha determinado que, en el presente caso, **no resulta pertinente la imposición de la sanción de destitución**. En consecuencia, la conducta imputada será sancionada conforme a lo previsto en el literal b) del artículo 88 de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, correspondiendo la imposición de la sanción de **suspensión**, en atención a la gravedad de los hechos acreditados y a las circunstancias concurrentes del caso.
- 4.30. En consecuencia, los descargos formulados no logran desvirtuar los hechos imputados ni la correcta adecuación típica de la conducta al literal n) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, no acreditan la existencia de causa justificante válida conforme a ley y no evidencian vulneración alguna de los principios que rigen el procedimiento administrativo disciplinario, por lo que corresponde desestimarlos en su integridad.

Sobre el caso concreto:

- 4.31. En el presente caso, se imputa a la servidora los hechos descritos en el numeral 4.6 del acto de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en virtud de lo consignado en su reporte de asistencia correspondiente a los meses de febrero a diciembre del 2023, del cual se advierte que acumulo un total de 913 minutos de reiteradas tardanzas injustificadas, así como un total acumulado de 10 días de inasistencia injustificadas, en el periodo comprendido desde el 05 de febrero al 21 de diciembre de 2024.
- 4.32. En consecuencia, se verifica un **incumplimiento de jornadas laborales completas** y del horario de trabajo previamente establecido para cada uno de los días señalados, lo cual constituye una presunta transgresión al deber funcional de asistencia regular y oportuna a su centro de labores.
- 4.33. Dicha conducta, en atención a su reiteración y ausencia de justificación legalmente válida, se encuentra subsumida en la **falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 –**

Ley del Servicio Civil, norma de aplicación obligatoria a todos los servidores que integran la administración pública.

- 4.34. En ese contexto, se advierte que, del análisis integral de los actuados y los descargos presentados por la servidora mediante de escrito S/N de fecha 11 de marzo del 2025, no se ha logrado desvirtuar los hechos imputados.
- 4.35. Conforme a la valoración integral de los actuados, se ha podido establecer que, en el presente caso, la servidora incurrió en la omisión de cumplir con su obligación de asistencia y permanencia en su centro de labores, dentro del horario y jornada previamente establecidos por la entidad. En efecto, se ha verificado que la servidora Hilda Medalit García Roldan ha incurrido en inasistencias injustificadas en los meses de febrero a diciembre del 2024, sin haber tramitado autorización previa ante su jefe inmediato, la Oficina de Personal o la Dirección del establecimiento, conforme a los procedimientos internos vigentes. Dicha conducta transgrede el deber funcional de prestar servicios en las fechas y horarios programados, conforme al rol mensual de turnos, la servidora se encontraba debidamente programada para laborar en los días mencionados. En consecuencia, dicha omisión constituye un incumplimiento reiterado y carente de justificación legal o funcional de sus deberes como servidor público, configurándose la falta administrativa prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N.° 30057 – Ley del Servicio Civil, norma de aplicación obligatoria para todo servidor de la administración pública.

Actuaciones en la Fase Sancionadora:

- 4.36. Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 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.
- 4.37. 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 para emitir la decisión que dará lugar a la culminación del procedimiento disciplinario en primera instancia.
- 4.38. 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.
- 4.39. Mediante Carta N° 009-2025-OIPAD-HNSEB, de fecha 19 de febrero de 2025, notificada el 16 de febrero de 2025, se comunicó a la servidora investigada el inicio de la fase sancionadora del Procedimiento Administrativo Disciplinario, adjuntándosele copia del Informe Final N.° 147-2025-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.
- 4.40. 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.



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

4.41. 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 la servidora, 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 Medico del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Sergio E. Bernales, 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 Medico del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico 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 Médico del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico 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 Anestesiología y Centro Quirúrgico del Hospital Nacional Sergio E. Bernales.
- (11) **Los antecedentes del servidor:** Se advierte que el servidor 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.

4.42. 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:

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 la servidora 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 la servidora 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



Resolución Directoral

Comas,

26 ENE 2026

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 Departamento de Salud al que pertenece

- 4.43. 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.

4.44. 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.

4.45. Que, estando a lo propuesto por el Órgano Instructor y habiéndose otorgado a la referida servidora 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:

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



Resolución Directoral

Comas, 26 ENE 2026

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** a la servidora **HILDA MEDALITH GARCIA ROLDAN** con DNI. 41058256 en su condición de Médico del Departamento de Anestesiología y Centro Quirúrgico Hospital Nacional Sergio E. Bernales 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 a 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 CHUYA MAURTUA
DIRECTOR GENERAL
CMP 28942 RNE 25864

50 ENE 1952

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL GENERAL DE BOGOTÁ
M.D. OSCAR NÚÑEZ
DIRECTOR GENERAL
CALLE 26 N.º 26-26