



Resolución Administrativa

Puente Piedra, 04 de febrero del 2026

VISTO:

El Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario No 025-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecidos en dichas normas, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento. Cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057;

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Resolución de Presidencia de Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, y publicada en el Diario "Oficial el Peruano" el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas de régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

La citada directiva en el acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley Nro. 30057, señalando en el numeral 6.3, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se registrarán por las normas y procedimientos sustantivos sobre régimen disciplinario, previstos en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Del actuado administrativo se colige que la comisión de la falta por parte del servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, se produjo el mes de febrero de 2024, por lo que es de aplicación lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

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

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Mediante **nota informativa N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 29 de febrero del 2024, la

jefa de Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La hoz, informa a la Unidad de Personal sobre presuntas inasistencias del personal CAS en el **mes de Febrero 2024**, precisando que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, de acuerdo al reporte comparativo de ingresos y salidas extraído del Sistema de Control de Asistencia, no tiene marcación de entrada ni salida los días 01, 19, 20 y 22 de febrero de 2024.

Con **Memorándum N° 190-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 07 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales - Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar los días 06/02/2024 y 07/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente, cada dos semanas y en esta semana es su tercer día consecutivo desde el 05/02/2024.

Con **Memorándum N° 244-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 19 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales- Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 19/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente.

Con **Memorándum N° 251-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 20 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales - Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 20/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente, siendo su segundo día consecutivo de esta semana.

Con **Memorándum N° 278-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 033-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 22 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales- Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 22/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente.

A través del **memorándum N° 81-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 26 de marzo de 2024, se solicitó a la Unidad de Personal remita el informe Escalafonario actualizado del servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque.

Con **memorándum N° 82-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 26 de marzo de 2024, se solicitó a la Unidad de Personal remita el formato único de programación de turnos y formato Kardex de control de marcación de asistencia actualizado del servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque.

Con **Memorándum NRO 295-04-2024-UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 05 de abril del 2024, la Jefa de la Unidad de Personal, remite el Informe Escalafonario NRO 045-04-2024-ETGE-UP-HCLLH del servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque.

Con **Memorándum NRO 319-04-2024-UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 05 de abril del 2024, la Jefa de la Unidad de Personal, remite la programación de asistencias del mes de febrero 2024 del servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque.

Ver imagen:

PROGRAMACIÓN ASISTENCIAL		Febrero - 2024																											
Nombre Completo																													
AÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL																													
01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
M	M			M	M	V	D	M	M		M	M	M	M	M			M	M	M	M	M		M	M	M	M	M	
06:29 - 06:31											06:37 - 06:39			06:34 - 06:36															
13:07 - 15:02											13:39 - 15:02			13:30 - 15:02															

Con Carta NRO 022-03/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA se solicitó al servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, cumpla con remitir un informe pormenorizado respecto sobre ausencias injustificadas correspondiente a los días 01, 19, 20 y 22 de febrero de 2024.

Con escrito de fecha 08 de mayo del 2024, el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, absuelve traslado de ausencias injustificadas, bajo los siguientes términos:

Peticiono, que se me absuelva las ausencias injustificadas correspondiente a los días 01, 19, 20, y 22 de febrero de 2024; en razón de que estuve en el Policlínico "Teodoro Carrascal" Terapia Rehabilitación Física Para Todas las Edades; porque tengo la columna desviada, escoliosis lumbar y a la vez tengo dolores muy fuertes que no me ha permitido ir a laborar.

Estos dolores, se dan de forma repentina, inesperado y circunstancial, lo que no permite en ocasiones caminar, hacer fuerza, subir las escaleras, cargar bultos u otros;

La disfunción de la columna, promueve agravios a otras partes del cuerpo, pero aun si, cumplo con mi trabajo, y en varias situaciones lo haga con demasías; y con respecto a las ausencias injustificadas correspondiente a los días 01, 19, 20, y 22 de febrero de 2024.

Para corroborar, lo que he manifestado, adjunto Certificado Médico; acredita que estuve haciendo tratado en el Policlínico Teodoro Carrascal.

Adjunto: Foto de columna desvía y Certificado Médico.

Con Nota Informativa N° 53-02/2025-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 21 de febrero de 2024, se solicitó a la jefa del Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, remita el Informe escalafonario actualizado, Kardex de programación de turnos, control, marcación y asistencia del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL, correspondiente a los meses de ENERO Y FEBRERO 2024.

Con Nota Informativa NRO 99-02/2025-ETGE-UP-HCLLH/MINSA del 04 de marzo de 2025, la jefa del Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, remite el informe N° 052-03-2025-ETGE-UP-HCLLH/SA de fecha 03 de marzo de 2025, adjuntando la siguiente documentación:

- Informe Escalafonario NRO 0143-03-2025-ETGE-UP-HCLLH, del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.
- Informe NRO 051-03-2025-UP-ETGE-AC-HCLLH/MINSA del 04 de marzo de 2025, mediante el cual se adjunta la programación y registro de control de asistencia desde el 01/01/2024, hasta el 29/02/2024 del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.
- Con Nota Informativa NRO 19-01-2024-USGM-HCLLH/MINSA del 17 de enero de 2024, se remite el Formato Único de programación de turnos del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.

Ver imagen

MES:		FEBRERO 2024		FORMATO ÚNICO DE PROGRAMACION DE TURNOS - PERSONAL ASISTENCIAL	
				CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS TEMPORAL	
FECHA	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
01/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
02/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
03/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
04/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
05/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
06/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
07/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
08/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
09/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
10/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
11/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
12/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
13/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
14/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
15/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
16/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
17/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
18/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
19/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
20/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
21/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
22/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
23/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
24/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
25/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
26/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
27/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
28/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
29/02/2024	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO

Record de Control de asistencias del periodo 01/02/2025 a 29/02/2025 del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.

Ver imagen

HISTORIAL		RECORD DE ASISTENCIA		Impresión: ACABANILLAS 4/03/2025 11:39:26	
Código / Tarjeta:		Tipo plantilla:		Cargo:	
Personal:		CAS ASISTENCIAL		TRABAJADOR DE SERVICIO	
Unidad orgánica:		RESIDUOS SÓLIDO / PSII DATO		Nivel:	
				SN SN	
Fecha		Programado		Registro	
				Minutos	
				Falta	
Jue-01/02/2024	MS	07:00	15:00	06:29	15:02
Vie-02/02/2024	MS	07:00	15:00	06:31	15:02
Sab-03/02/2024	MS	07:00	15:00		
Dom-04/02/2024	MS	07:00	15:00		
Lun-05/02/2024	MS	07:00	15:00		
Mar-06/02/2024	MS	07:00	15:00		
Mie-07/02/2024	MS	07:00	15:00		
Jue-08/02/2024	MS	07:00	15:00		
Vie-09/02/2024	MS	07:00	15:00		
Sab-10/02/2024	MS	07:00	15:00		
Dom-11/02/2024	MS	07:00	15:00		
Lun-12/02/2024	MS	07:00	15:00	06:37	15:01
Mar-13/02/2024	MS	07:00	15:00	06:30	15:02
Mie-14/02/2024	MS	07:00	15:00		
Jue-15/02/2024	MS	07:00	15:00	06:36	15:00
Vie-16/02/2024	MS	07:00	15:00	06:34	15:02
Sab-17/02/2024	MS	07:00	15:00		
Dom-18/02/2024	MS	07:00	15:00		
Lun-19/02/2024	MS	07:00	15:00		
Mar-20/02/2024	MS	07:00	15:00		
Mie-21/02/2024	MS	07:00	15:00	15:02	15:03
Jue-22/02/2024	MS	07:00	15:00		
Vie-23/02/2024	MS	07:00	15:00	06:42	15:00
Sab-24/02/2024	MS	07:00	15:00		
Dom-25/02/2024	MS	07:00	15:00		
Lun-26/02/2024	MS	07:00	15:00	06:41	15:00
Mar-27/02/2024	MS	07:00	15:00	06:36	15:00
Mie-28/02/2024	MS	07:00	15:00	06:43	15:00
Jue-29/02/2024	MS	07:00	15:00		
Total:				0 0 13	

Con Informe de Precalificación N° 18-03-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA, de fecha 03 de marzo de 2025, la Secretaria Técnica del PAD, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de servicios Régimen Laboral del Decreto Legislativo – 1057 - CAS, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Con Carta de Inicio N.º 001/02/2025-OI.USGM-ST-HCLLH/MINSA, de fecha 04 de marzo del 2025, el Jefe de la Unidad de servicios generales y mantenimiento del HCLLH, en su condición de Órgano Instructor del PAD instauró el inicio procedimiento administrativo disciplinario al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de servicios Régimen Laboral del Decreto Legislativo – 1057 - CAS, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (05) días para que efectué sus descargos.

Con acta de notificación en fecha 05 de marzo del 2025, se comunica el inicio procedimiento administrativo disciplinario al servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE

Con escrito S/N del 01 de marzo del 2025, el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, solicita prorroga de plazo para efectuar su descargo.

Con escrito S/N de fecha 14 de marzo del 2025, el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, SOLICITA PRESCRIPCION DE PAD, señalando lo siguiente:

Se declare la prescripción de la acción administrativa en mi contra por la presunta comisión de la falta administrativa, contenido en el Informe de Precalificación N° 18-03-2025-ST-HCLLH/MINSA, POR CONSIDERARLA EXTEMPORANEA, conforme a los siguientes fundamentos:

II. FUNDAMENTO DEL PEDIDO DE PRESCRIPCIÓN

1. Qué, mediante Acta de Notificación de fecha 06 de marzo 2025, a horas 12.20, (segunda notificación) la notificadora PAD del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, RUBY SANCHEZ CALLE identificada con DNI 43284788, deja constancia de la entrega de notificación al servidor investigado Miguel Anibal Ibañez Luque.

2. Conforme la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC- "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, PRESCRIBE: CUANDO LA DENUNCIA PROVIENE DE UNA AUTORIDAD DE CONTROL, SE ENTIENDE QUE LA ENTIDAD CONOCIO DE LA COMISION DE LA FALTA. EN LOS DEMAS CASOS, SE ENTIENDE QUE LA ENTIDAD CONOCIO DE LA FALTA, CUANDO LA ORH O QUIEN HAGA SUS VECES RECIBE EL REPORTE DE DENUNCIAS.

En ese marco normativo cabe precisar QUE; EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS (AUTORIDAD PAD) TUVO CONOCIMIENTO DE LA PRESUNTA IRREGULARIDAD COMETIDO POR EL SERVIDOR, CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS EMITIDOS POR JEFE INMEDIATO SUPERIOR:

1. Memorando N° 278-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado.

2. Memorando N° 251-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 19.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado

3. Memorando N° 244-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado.

4. Memorando N° 190-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 07.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado

AUTORIDADES PAD

3. Según el Artículo 92. De la Ley 30057 Ley del servicio Civil, son autoridades del procedimiento administrativo disciplinario:

a) El jefe inmediato del presunto infractor

b) El jefe de recursos humanos o quien haga sus veces

c) El titular de la entidad

d) El Tribunal del Servicio Civil.

4. Ahondando más en el asunto de la materia, SEGÚN NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, EL JEFE DE EQUIPO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL EMPLEO-UP-HCLLH EN SU INFORME 29 DE FEBRERO 2024, recomienda elevar a secretaria técnica del PAD, con la finalidad de tomar las acciones correspondientes según sea el caso.

5. Con los documentos fuentes descritos en la parte superior numeral 1,2,3, y 4, QUEDA DEMOSTRADO QUE EL JEFE DE UNIDAD DE PERSONAL (AUTORIDAD PAD) DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ, TUVO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS, VALE DECIR A PARTIR DEL 01 DE FEBRERO 2024.

Así mismo, EL ORGANO INSTRUCTOR PAD, en su Carta N° 01-02/2025-OI. USGM-HCLLH/MINSA, (04-03.2025) también en el numeral 4-4.1) DESCRIPCION DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA, IDENTIFICACION DE LOS HECHOS SEÑALADOS, ASI COMO DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIONES REALIZADAS Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTA, también menciona que efectivamente, la jefa de Unidad de Personal.

(Autoridad PAD) del Hospital Carlos Lanfranco La hoz, tuvo conocimientos de los hechos, vale decir a partir del 01 de febrero 2024, a través de la Nota Informativa N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA (29.03.2024).

5. Por otro lado, de la misma forma, secretaria técnica, en su Informe de Precalificación N° 18-03-2025-ST-UP-HCVLLH/MINSA (03.03.2025) NUMERAL 3 ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO sub numeral 3.1, 3.2, 3.3, 3.4 y 3.5, se corrobora que la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, tuvo conocimiento de los hechos, materia del proceso.

6. Hago de su conocimiento señor Órgano Instructor PAD, que; el notificador en forma deliberada, me hizo entrega el "Acta de Notificación", (SEGUNDA NOTIFICACION) asiéndome entrega el documento, "siendo las horas 12:20 del 06 de marzo 2025, habiendo dejado constancia de aviso. todo hace suponer que la notificación es extemporánea HABIDA CUENTA QUE LA AUTORIDAD PAD, JEFE DE PERSONAL-HOLLH TOMO CONOCIMIENTO EL 29 DE FEBRERO DE 2024, COMO ES DE VERSE SE HA VULNERADO EL PLAZO DEL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN CONTRA DEL SUSCRITO,

III. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

SEGÚN VERSIÓN ACTUALIZADA DE LA DIRECTIVA N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL, precisa en el punto 10.1):

Prescripción para el inicio del PAD

(I)

Cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta, cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad. En los demás casos, se entiende que la entidad conoció de la falta cuando la ORH o quien haga sus veces recibe el reporte o denuncia correspondiente. (Negrita y Subrayado agregado)

10. En ese sentido, tal como se ha manifestado en los fundamentos de hecho de la presente, la Unidad de Personal del HCLLH, HA TOMADO CONOCIMIENTO DE LOS HECHOS QUE SUSTENTAN; A TRAVES DE LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS:

1. Memorando N.º 278-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado.

2. Memorando N.º 251-02-2024-USGM-HOLLH/MINSA, de fecha 19.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado

3. Memorando N.º 244-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado

4. Memorando N.º 190-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 07.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado

11. Así mismo, SEGÚN NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, MEDIANTE LA CUAL, EL JEFE DE EQUIPO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL EMPLEO-UP-HCLLH EN SU INFORME 29 DE FEBRERO 2024, RECOMIENDA ELEVAR A SECRETARIA TÉCNICA DEL PAD, CON LA FINALIDAD DE TOMAR LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES SEGÚN SEA EL CASO.CORROBORADO POR LOS DOCUMENTOS:

A) CARTA N° 01/02/2025-OI-USGM-ST-HCLLH/MINSA,

B) INFORME DE PRECALIFICACION N° 18-03-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA

12. En ese sentido, dicha unidad de personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, ha dejado pasar más de un (01) año para iniciar el proceso administrativo disciplinario, vulnerando con ello la responsabilidad que tenía de iniciar dicho proceso dentro del plazo de ley, por lo que, a la fecha dicho proceso carece de legalidad al haberse configurado el instituto jurídico procesal de defensa de la prescripción extintiva que acoge al recurrente. Asimismo, es de tenerse en cuenta para resolver la presente solicitud de prescripción, lo estipulado por SERVIR en el folio 04 del INFORME TÉCNICO N° 1104 -2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 27 de junio del año 2016:

"De este modo, el marco normativo de la ley del servicio civil prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el período entre la comisión de la infracción o la fecha que tomo conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario (PAD). El segundo, la prescripción del procedimiento; es decir qué; no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción, De transcurrir dicho plazo sin que haya instaurado el respectivo procedimiento administrativo disciplinario al presunto infractor. fenece la potestad punitiva del Estado (entidades públicas) para perseguir al servidor civil en consecuencia, debe declarar prescrita la acción administrativa, sin perjuicio de las responsabilidades civiles o penales que por el mismo hecho se hubiesen generado (negrita y subrayado nuestro)

13. Que, el numeral 3 del artículo 97" del cuerpo normativo citado, dispone que la prescripción será declarada por el titular de la entidad, de oficio o a pedido de parte, sin perjuicio de la responsabilidad administrativa correspondiente. En ese sentido, para el presente caso teniendo en consideración que el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario ha prescrito, corresponde a la Secretaría técnica elevar el expediente administrativo a la Dirección Ejecutiva HCLLH, conforme lo dispuesto en el numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057.

Con Informe de Órgano Instructor N° 01-01-2026-USMG-HCLLH/MINSA, de fecha 06 de enero de 2026, el Jefe de la Unidad de servicios generales y mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, recomienda la imposición de CIENTO OCHENTA DIAS (180) de suspensión sin goce de remuneración.

Con acta de notificación en fecha 13 de enero del 2026, se pone en conocimiento el Informe de Órgano Instructor N° 01-01-2026-USMG-HCLLH/MINSA al servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, otorgándole el plazo de tres(03) días para que efectúe informe oral.

Con Carta NRO 03-01—2026-UP-HCLLH/MINSA del 14 de enero del 2026, se notificó al servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, para que realice su informe oral el 21ENE2026 a horas 15:00pm

Con Acta de Diligencia de Informe Oral de fecha 21 de enero 2026, el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, donde argumenta lo siguiente:

Presunción de la potestad sancionadora como límite de la competencia temporal se sostuvo que la prescripción de la potestad sancionadora constituye un límite de la competencia temporal de la Administración, de conformidad con el artículo 252 del TUO del Lev N 37464

Se preciso que la potestad sancionadora ya se encontraba extinguida, al haberse acreditado que la Oficina de Recursos Humanos tomo conocimiento institucional de los hechos en febrero de 2024, conforme, entre otros documentos, a la Nota Informativa N." 111-02-2024-ETGE HOLLH/MINSA, entras que el Procedimiento Administrative Disciplinario fue iniciado con posteridad, superándose el plazo legal

Omisión de pronunciamiento del Órgano instructor sobre la prescripción Se dejó constancia de que la defensa presenté oportunamente un escrito solicitando prescripción, sustentado en los hechos y documentos que acreditan el conocimiento institucional en febrero de 2024 No obstante, el Órganos Instructor se limitó a transcribir la solicitud, sin valorar los documentos aportados, sin efectuar el cómputo de les plazos y sin declarar su procedencia o improcedencia Incurriendo en una omisión de pronunciamiento sobre una cuestión previa esencial Dicha omisión vulnera:

- El artículo 252.3 del TUO de la Ley N° 27444, que obliga a la autoridad a resolver la prescripción.
- El deber de motivación previsto en el artículo 6 del TUO.
- El derecho al debido procedimiento, conforme al artículo 3.2 del TUO de la Ley N 27444

3. Nulidad absoluta derivada de la omisión de pronunciamiento

Se sostuvo que la omisión de pronunciamiento sobre la prescripción genera nulidad absoluta, al haberse emitido actos posteriores incluida la recomendación sancionadora- sin competencia temporal valida, conforme al artículo 10 del TUO de la Ley N. 27444 En consecuencia, todo lo actuado con posterioridad se encuentra jurídicamente viciado, sin posibilidad de convalidación o subsanación.

4. Caducidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como causal autónoma subsidiaria

Sin perjuicio de la presunción ya configurada y de la nulidad absoluta existente, la defensa solicitó que, de manera subsidiaria, se analice la caducidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario como causal autónoma de extinción del procedimiento. Se precisó que, al tratarse de un procedimiento iniciado de oficio por la propia Administración resulta aplicable de manera supletoria el artículo 259 del TUO de la

Ley N. 27444, que establece un plazo máximo de nueve (09) meses para su tramitación. Al haberse superado dicho plazo sin resolución válida de ampliación debidamente motivada, corresponde declarar la caducidad, disponiendo la conclusión y archivo definitivo del procedimiento.

5 desviación de poder

Se alegó que la actuación del Órgano Instructor configura desviación de poder, en tanto la fase instructora fue utilizada no para verificar la vigencia de la potestad sancionadora ni garantizar la legalidad del procedimiento, sino para conducir el trámite hacia la imposición de una sanción, pese a encontrarse extinguido el *ius puniendi*

6. Nulidad absoluta de la recomendación sancionadora y efectos sobre una eventual resolución

Se sostuvo que la recomendación sancionadora emitida carece de validez jurídica, al haberse formulado sin potestad sancionadora vigente, lo que contamina de nulidad absoluta cualquier eventual resolución sancionadora que pudiera emitirse con base en dicha recomendación.

RESERVA EXPRESA

Finalmente, la defensa dejó reserva expresa de interponer el correspondiente Recurso de Apelación ante el Tribunal del Servicio Civil-SERVIR, a fin de que, en sede de control de legalidad, se declare:

La extinción de la potestad sancionadora por prescripción.

La nulidad absoluta de los actos emitidos sin competencia temporal.

La caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, de manera subsidiaria

La vulneración del debido procedimiento, del deber de motivación y del principio de legalidad.

Con escrito s/n de fecha 21ENE2026, el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, presenta informe de cuestión previa, prescripción, omisión de pronunciamiento y nulidad absoluta, señalando lo siguiente:

POTESTAD SANCIONADORA COMO LÍMITE DE COMPETENCIA TEMPORAL

(Extinción del *ius puniendi* administrativo por transcurso del plazo legal)

La prescripción en el régimen disciplinario del Servicio Civil no constituye una mera formalidad procedimental, sino una institución de orden público que opera como límite material y temporal al ejercicio de la potestad sancionadora del Estado, cuya consecuencia jurídica es la extinción de la competencia para investigar y sancionar. En tal sentido, su verificación no solo condiciona la validez del procedimiento, sino que determina la inexistencia misma del poder punitivo de la Administración.

En el ámbito específico del régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, ha establecido como precedente vinculante que: "El plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se computa desde que la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces toma conocimiento de la presunta falta, con independencia de que dicho conocimiento provenga de informes, memorandos u otros documentos internos."

Dicho precedente resulta plenamente aplicable al presente caso, toda vez que en el expediente administrativo obra documentación objetiva que acredita que la Unidad de Personal / Oficina de Recursos Humanos del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz tomó conocimiento formal de los hechos imputados al administrado en el mes de febrero de 2024, conforme a los siguientes documentos:

Memorando N° 190-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 07 de febrero de 2024.

Memorando N° 251-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 19 de febrero de 2024.

Memorando N° 244-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23 de febrero de 2024.

Memorando N° 278-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23 de febrero de 2024.

Nota Informativa N° 111-02-2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, de fecha 29 de febrero de 2024, emitida por el Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo, órgano integrante del subsistema de Recursos Humanos.

Estos documentos no solo acreditan el conocimiento institucional, sino que además han sido expresamente reconocidos y ratificados por el propio Órgano Instructor en su Informe Final, al consignarlos como antecedentes fácticos del inicio del procedimiento. En consecuencia, conforme al precedente vinculante antes citado, el cómputo del plazo de prescripción se inició, como máximo, el 29 de febrero de 2024.

Ahora bien, la imputación formal de cargos y la notificación de la apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario se realizaron recién en el mes de marzo de 2025, esto es, cuando ya había transcurrido más de un (01) año desde la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos. En consecuencia, al momento de iniciarse el PAD:

El Órgano Instructor y el Órgano Sancionador carecían de competencia temporal para ejercer válidamente el ius puniendi administrativo.

OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR SOBRE LA PRESCRIPCIÓN

(Vulneración del deber de motivación, del debido procedimiento y prescindencia de una etapa esencial del procedimiento)

La prescripción, conforme al artículo 252 del TUO de la Ley N° 27444 y al precedente vinculante de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, constituye una cuestión previa de competencia que debe ser resuelta de manera expresa, motivada y prioritaria por la autoridad administrativa, antes de ingresar a cualquier análisis de fondo referido a tipicidad, responsabilidad o graduación de sanción.

El artículo 252.3 del TUO de la Ley N° 27444 es categórico al establecer que, planteada la prescripción por el administrado, la autoridad: "Debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos."

Este mandato no admite interpretaciones implícitas, silencios administrativos ni pronunciamientos tácitos, pues se encuentra directamente vinculado al principio de legalidad y al control de la competencia temporal para el ejercicio del ius puniendi estatal.

En el presente caso, el administrado presentó oportunamente su escrito de prescripción, sustentado en los memorandos de febrero de 2024 y en la Nota Informativa N° 111-02-2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, documentos que acreditan el conocimiento institucional por parte de la Oficina de Recursos Humanos y que activan, conforme al precedente vinculante del TSC, el inicio del cómputo del plazo de prescripción.

El Órgano Instructor, en su Informe Final:

Reconoce la existencia del escrito de prescripción.

Lo transcribe dentro del apartado de antecedentes.

Ratifica las fechas de conocimiento institucional (febrero de 2024).

Sin embargo, pese a ello:

No realiza cómputo alguno del plazo de prescripción.

No efectúa valoración jurídica de los memorandos ni de la Nota Informativa 111.

No declara la procedencia ni la improcedencia de la excepción.

No emite pronunciamiento expreso sobre la vigencia o extinción de la potestad sancionadora.

No motiva las razones por las cuales, pese al transcurso del plazo legal, se continúa con el procedimiento.

Esta conducta configura una omisión absoluta de pronunciamiento sobre una cuestión previa determinante para la validez del procedimiento, vulnerando.

Tal omisión encuadra directamente en la causal de nulidad prevista en el artículo 10, numeral 1, del TUO de la Ley N° 27444, al haberse emitido actos posteriores -incluida la recomendación de sanción contenida en, el numeral V. RECOMENDACIÓN, Sub numerales 5.1 y 5.2 del Informe Órgano Instructor N° 001-01-2026-USGM-HCLLH/MINSA prescindiendo del procedimiento legalmente establecido y sin competencia temporal válida.

En consecuencia, la falta de pronunciamiento expreso sobre la prescripción no solo vulnera el debido procedimiento y el deber de motivación, sino que contamina de nulidad absoluta todo lo actuado con posterioridad, resultando jurídicamente imposible convalidar o subsanar dicho vicio, el cual deberá ser

necesariamente declarado por el Órgano Sancionador y, de ser el caso, por el Tribunal del Servicio Civil en sede de apelación.

DESVIACIÓN DE PODER, FALTA DE COMPETENCIA TEMPORAL Y NULIDAD DE PLENO DERECHO DE LA RECOMENDACIÓN CONTENIDA EN LOS NUMERALES 5.1 Y 5.2

La imputación formal fue notificada en marzo de 2025, cuando ya había transcurrido más de un año desde el conocimiento institucional, configurándose la prescripción y la extinción de la competencia temporal para sancionar

(Recomendación sancionadora emitida sin potestad vigente y en contravención del principio de legalidad)

Los numerales 5.1 y 5.2 del Informe Final del Órgano Instructor contienen la recomendación expresa de imponer al administrado la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días. Dichos numerales no constituyen simples actos de trámite, sino actos administrativos preparatorios con contenido decisorio, en tanto:

Proponen la declaración de responsabilidad administrativa.

Recomiendan la imposición de una sanción grave.

Condicionan la actuación posterior del Órgano Sancionador.

Presuponen necesariamente la existencia de una potestad sancionadora vigente.

Sin embargo, como se ha acreditado en los Bloques II y III del presente Informe Técnico, al momento de emitirse el Informe Final del Órgano Instructor:

- a) La potestad sancionadora de la entidad se encontraba extinguida por prescripción.
- b) La competencia temporal para investigar y sancionar ya no existía
- c) No se había resuelto la cuestión previa de prescripción planteada por el administrado

En tal contexto, la recomendación de sanción contenida en los numerales 5.1 y 5.2 fue emitida sin habilitación legal, vulnerando el principio de legalidad y el requisito de competencia previsto en el artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444, conforme al cual todo acto administrativo debe emanar de órgano competente, tanto en razón de la materia como del tiempo.

Adicionalmente, la conducta del Órgano Instructor configura desviación de poder, en tanto la potestad instructora fue ejercida no con la finalidad de verificar la vigencia de la competencia sancionadora y garantizar la legalidad del procedimiento, sino con el propósito de conducir el trámite hacia la imposición de una sanción previamente orientada, aun cuando jurídicamente el ius puniendi se encontraba extinguido por el transcurso del plazo de prescripción.

En efecto, pese a

Tener a la vista el escrito de prescripción del administrado

Contar con los memorandos y la Nota Informativa N° 111-02-2024-ETGE-UP-HOLLH/MENSA que acreditaban el conocimiento institucional en febrero de 2024.

Reconocer dichas fechas en su propio Informe Final.

CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO COMO CAUSAL AUTÓNOMA Y SUBSIDIARIA DE EXTINCIÓN DEL PROCEDIMIENTO

El Órgano Instructor transcribió la solicitud de prescripción, pero no valoró los documentos, no efectuó cómputo de plazos ni declaró su procedencia o improcedencia, vulnerando el artículo 252.3, el deber de motivación (art. 6) y el debido procedimiento (art. 3.2) del TUO de la Ley N. ° 27444.

Sin perjuicio de la prescripción ya configurada y de la nulidad absoluta derivada de la omisión de pronunciamiento del Órgano Instructor, corresponde analizar de manera subsidiaria la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, en aplicación supletoria del artículo 259 del Texto Único

Ordenado de la Ley N° 27444, en tanto se trata de un procedimiento iniciado de oficio por la propia Administración. El artículo 259 del TUO de la Ley N° 27444 establece que:

"El procedimiento administrativo iniciado de oficio debe ser resuelto en el plazo máximo de nueve (9) meses, contado desde la fecha de notificación de la imputación de cargos, pudiendo ampliarse excepcionalmente por un plazo no mayor de tres (3) meses, mediante resolución debidamente motivada emitida por el órgano competente. Vencido dicho plazo sin que se haya emitido resolución, se declara la caducidad del procedimiento."

Dicha norma es de aplicación supletoria al procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, en tanto esta no contiene regulación expresa sobre plazos máximos de duración del procedimiento en todas sus etapas, siendo plenamente compatible con los principios de celeridad, seguridad jurídica y debido procedimiento que rigen el ejercicio del ius puniendi administrativo.

En el presente caso, el Procedimiento Administrativo Disciplinario fue iniciado de oficio por la entidad, mediante la notificación de la imputación de cargos al administrado. Desde

dicha notificación, la Administración se encontraba obligada a:

1. Resolver el procedimiento dentro del plazo máximo legal.
2. O, de considerarlo estrictamente necesario, emitir resolución expresa y debidamente motivada disponiendo la ampliación excepcional del plazo.
3. Notificar dicha ampliación al administrado.

Sin embargo, del análisis integral del expediente se advierte que:

No obra resolución válida que disponga la ampliación excepcional del plazo máximo.

No se ha acreditado motivación alguna que justifique la prolongación del procedimiento.

DESVIACIÓN DE PODER, NULIDAD ABSOLUTA DE LA RECOMENDACIÓN Y EFECTOS JURÍDICOS SOBRE LA FUTURA RESOLUCIÓN SANCIONADORA

La Recomendación de sanción contenida en los numerales 5.1 y 5.2 fue emitida sin competencia temporal, configurándose desviación de poder y prescindencia del procedimiento legalmente establecido, lo que genera nulidad absoluta conforme al artículo 10 del TUO de la Ley N.º 27444

(Control de legalidad del acto preparatorio y de la competencia del Órgano Sancionador) Conforme se ha desarrollado en los Bloques precedentes, la actuación del Órgano Instructor y la recomendación de sanción contenida en los numerales 5.1 y 5.2 del Informe

Final se encuentran viciadas por la extinción previa de la potestad sancionadora, la omisión de pronunciamiento sobre la prescripción y la inobservancia de los límites temporales y procedimentales que rigen el ejercicio del ius puniendi administrativo.

Debe precisarse que, conforme al principio de legalidad y al control de competencia, el Órgano Sancionador no puede convalidar ni subsanar los vicios de nulidad absoluta derivados de la prescripción y de la omisión de pronunciamiento sobre una cuestión previa determinante. Por el contrario, se encuentra jurídicamente obligado a:

1. Declarar la extinción de la potestad sancionadora por prescripción.
2. Declarar la nulidad de todo lo actuado con posterioridad al vencimiento del plazo legal.
3. Disponer la conclusión y archivo definitivo del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

La eventual emisión de una resolución sancionadora, pese a encontrarse acreditada la prescripción, la omisión de pronunciamiento del Órgano Instructor y la desviación de poder en la recomendación, configuraría una actuación manifiestamente contraria al ordenamiento jurídico, generando responsabilidad administrativa, civil y penal de la autoridad que la suscriba, así como la nulidad insubsanable del acto, la cual deberá ser declarada por el Tribunal del Servicio Civil en sede de apelación.

En tal sentido, corresponde que el presente Informe Técnico sea incorporado integralmente al Acta de Uso de la Palabra y al expediente administrativo, dejándose expresa constancia de que la recomendación contenida en los numerales 5.1 y 5.2 del Informe del Órgano Instructor se encuentra afectada por nulidad absoluta de pleno derecho, por haber sido emitida con desviación de poder, sin competencia temporal

válida y en vulneración del principio de legalidad, quedando a salvo el derecho del administrado de recurrir ante el Tribunal del Servicio Civil - SERVIR en caso se emita resolución sancionadora, a fin de que se declare la nulidad correspondiente y el archivo definitivo del procedimiento.

CADUCIDAD DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO COMO CAUSAL SUBSIDIARIA DE EXTINCIÓN

De manera subsidiaria, resulta aplicable el artículo 259 del TUO de la Ley N.º 27444, al tratarse de un procedimiento iniciado de oficio, cuyo exceso de plazo máximo sin resolución válida configura caducidad.

Sin perjuicio de la prescripción ya acreditada como causal principal de extinción de la potestad sancionadora, así como de la nulidad absoluta derivada de la omisión de pronunciamiento y de la desviación de poder del Órgano Instructor, corresponde analizar de manera subsidiaria la configuración de la caducidad del procedimiento administrativo disciplinario, en aplicación supletoria del artículo 259 del Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444.

El citado artículo 259 establece que los procedimientos administrativos iniciados de oficio deben ser resueltos en el plazo máximo de nueve (09) meses, contado desde la notificación de la imputación de cargos, pudiendo ampliarse de manera excepcional y por una sola vez hasta por tres (03) meses adicionales, siempre que exista resolución expresa, debidamente motivada, emitida por el órgano competente y notificada al administrado. Vencido dicho plazo máximo sin que se haya emitido resolución válida, se configura la caducidad del procedimiento, debiendo declararse su conclusión y archivo.

En el presente caso, el Procedimiento Administrativo Disciplinario fue iniciado de oficio por la propia entidad, por lo que resulta plenamente aplicable, de manera supletoria y conforme al principio de integración normativa, el régimen de caducidad previsto en el TUO de la Ley N.º 27444, en tanto la Ley N.º 30057 no contiene una regulación expresa que excluya dicho límite temporal, siendo además compatible con los principios de celeridad, razonabilidad, seguridad jurídica y debido procedimiento. Del análisis del expediente se advierte que:

No obra resolución expresa y debidamente motivada que disponga la ampliación excepcional del plazo máximo del procedimiento.

No se ha notificado al administrado acto alguno que justifique la prolongación extraordinaria del PAD.

El trámite del procedimiento se ha extendido más allá del plazo legalmente razonable, manteniendo al administrado en un estado de incertidumbre jurídica incompatible con el debido procedimiento y la tutela administrativa efectiva.

El Tribunal del Servicio Civil ha reconocido que la caducidad constituye un límite temporal al ejercicio de la potestad procedimental de la Administración y que su finalidad es impedir la prolongación indefinida de los procedimientos sancionadores, en resguardo del derecho de defensa, la seguridad jurídica y la interdicción de la arbitrariedad

En consecuencia, aun en el supuesto negado de que no se declarara la prescripción-lo cual se invoca como causal principal, la superación de los plazos máximos sin resolución válida de ampliación determina la caducidad del Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo que obliga a la autoridad a:

1. Declarar la conclusión del procedimiento,
2. Disponer su archivo definitivo.
3. Abstenerse de emitir resolución sancionadora alguna.

La caducidad, al igual que la prescripción, constituye una institución de orden público y de observancia obligatoria, cuya inobservancia genera la nulidad de los actos posteriores y la responsabilidad funcional de los servidores que persistan en la tramitación de un procedimiento jurídicamente fenecido.

LA FALTA INCURRRIDA, DESCRIPCION DE LOS HECHOS, MEDIOS PROBATORIOS Y LAS NORMAS VULNERADAS

Falta incurrida y norma jurídica presuntamente vulnerada

Se tiene que el servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, en su calidad de trabajador de servicios del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, presuntamente habría cometido la falta disciplinaria tipificada como “ **Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario**”, regulada en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; lo cual se encuentra acreditado con el Record de Asistencias del mes de FEBRERO 2024, donde se observa las ausencias injustificadas los días **05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29 de febrero de 2024**, fechas en las que no existe marcación de Hora de Ingreso y Salida, pese encontrarse programado su servicio, según el kardex de programación de turnos del mes de febrero de 2024.

De lo señalado se desprende que la conducta del servidor civil constituye 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 y la norma jurídica presuntamente vulnerada, se considera que el referido servidor, con su actuación habría incurrido en la falta de carácter disciplinario siguiente:

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:

(...)

- j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.**

Hechos que configuraron la falta imputada:

Se le atribuye al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE** en su calidad de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo NRO 1057-CAS, haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores **por siete (7) días no consecutivos en un periodo de 29 días calendario del mes de febrero de 2024**, siendo estos los días **05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29 de febrero de 2024**, sin contar con la autorización previa de su jefe inmediato, ni del jefe de personal o del jefe del establecimiento, siendo el único día justificado el 01 de febrero de 2024 que contaba con un descanso médico.

Medios probatorios:

Mediante **nota informativa N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 29 de febrero del 2024, la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La hoz, informa a la Unidad de Personal sobre presuntas inasistencias del personal CAS en el **mes de Febrero 2024**, precisando que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, de acuerdo al reporte comparativo de ingresos y salidas extraído del Sistema de Control de Asistencia, no tiene marcación de entrada ni salida los días 01, 19, 20 y 22 de febrero de 2024.

Ver imagen:

NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA

A : LIC. ADM. MARIA DEL CARMEN VILLAVICENCIO CHAGALTANA
Jefa de la Unidad de Personal
Hospital Carlos Lanfranco la Hoz

Atención : EQUIPO DE TRABAJO GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES.

Asunto : Inasistencias injustificadas del personal CAS
IBAÑEZ LUQUE ANIBAL

Referencias : a) Resolución Directoral N° 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA
b) Memorandum N° 087-01-2024-USGM-HCLLH-MINSA
c) Memorandum N° 244-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
d) Memorandum N° 251-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
e) Memorandum N° 278-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA

Fecha : 29 de febrero del 2024

La **nota informativa N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 29 de febrero del 2024, ha sido recibida por la Unidad de Personal 06MAR2024

Con **Memorándum N° 190-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 07 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales - Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibáñez Luque, no asistió a laborar los días 06/02/2024 y 07/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente, cada dos semanas y en esta semana es su tercer día consecutivo desde el 05/02/2024.

Con **Memorándum N° 244-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 19 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales- Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 19/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente.

Con **Memorándum N° 251-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 024-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 20 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales - Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 20/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente, siendo su segundo día consecutivo de esta semana.

Con **Memorándum N° 278-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA**, se remite el **Informe N° 033-02/2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 22 de febrero del 2024, mediante el cual la responsable de servicios generales- Sra Gladys Pretel Pimentel, comunica que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, no asistió a laborar el día 22/02/2024 encontrándose programado en el horario de 07:00 hasta las 15:00 horas, haciendo mención además que el citado servidor viene faltando consecutivamente.

Con **Memorándum NRO 319-04-2024-UP-ETGE-HCLLH/MINSA** del 05 de abril del 2024, mediante el cual la Jefa de la Unidad de Personal, remite la programación de asistencias del mes de febrero 2024 del servidor investigado Miguel Aníbal Ibáñez Luque.

HOSPITAL		PROGRAMACIÓN ASISTENCIAL												Febrero - 2024																	
Carlos Lanfranco La Hoz																															
Nombre Completo		01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
RIZ LUCIE MIGUEL ANBAL		M	M			M	M	M	M	M	M		M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M	M
		09:29	09:31			09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31		09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29	09:31	09:29
		15:07	15:02			15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02		15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07	15:02	15:07

Con **Nota Informativa NRO 99-02/2025-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** del 04 de marzo de 2025, la jefa del Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, remite el **informe N° 052-03-2025-ETGE-UP-HCLLH/SA** de fecha 03 de marzo de 2025, adjuntando la siguiente documentación:

- Informe Escalafonario NRO 0143-03-2025-ETGE-UP-HCLLH, del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.
- Informe NRO 051-03-2025-UP-ETGE-AC-HCLLH/MINSA del 04 de marzo de 2025, mediante el cual se adjunta la programación y registro de control de asistencia desde el 01/01/2024, hasta el 29/02/2024 del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.
- Con Nota Informativa NRO 19-01-2024-USGM-HCLLH/MINSA del 17 de enero de 2024, se remite el

Formato Único de programación de turnos del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.

Ver imagen

Formato Único de programación de turnos del mes de febrero de 2024

MES:		FEBRERO 2024		FORMATO ÚNICO DE PROGRAMACIÓN DE TURNOS - PERSONAL ASISTENCIAL	
				CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS TEMPORAL	
N	FECHA	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO	UNIDAD DE SERVICIO
20	01/02/24	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL
21	02/02/24	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL
22	03/02/24	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL
23	04/02/24	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL	IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL

Record de Control de asistencias del periodo 01/02/2025 a 29/02/2025 del servidor IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL.

H. O. B. P. I. A. U.		RECORD DE ASISTENCIA		Impresión: ACABANILLAS 4/03/2025 11:39:21	
Código / Tarjeta:		Tipo planilla:		Cargos: TRABAJADOR DE SERVICIO	
Personal:		IBÁÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL		Nivel: SN SN	
Unidad orgánica:		ASISTIDOS SOLIDO / *SIN DATO			
Fecha	Turno	Programado		Registro	
		Entrada	Salida	Entrada	Salida
Jue-01/02/2024	M5	07:00	15:00	06:29	15:07
Vie-02/02/2024	M5	07:00	15:00	06:31	15:02
Sab-03/02/2024	00				
Dom-04/02/2024	00				
Lun-05/02/2024	M5	07:00	15:00		
Mar-06/02/2024	M5	07:00	15:00		
Mie-07/02/2024	M5	07:00	15:00		
Jue-08/02/2024	M5	07:00	15:00		
Vie-09/02/2024	M5	07:00	15:00		
Sab-10/02/2024	00				
Dom-11/02/2024	00				
Lun-12/02/2024	M5	07:00	15:00	06:37	15:01
Mar-13/02/2024	M5	07:00	15:00	06:30	15:02
Mie-14/02/2024	M5	07:00	15:00		
Jue-15/02/2024	M5	07:00	15:00	06:36	15:00
Vie-16/02/2024	M5	07:00	15:00	06:34	15:02
Sab-17/02/2024	00				
Dom-18/02/2024	00				
Lun-19/02/2024	M5	07:00	15:00		
Mar-20/02/2024	M5	07:00	15:00		
Mie-21/02/2024	M5	07:00	15:00	15:02	15:03
Jue-22/02/2024	M5	07:00	15:00		
Vie-23/02/2024	M5	07:00	15:00	06:42	15:00
Sab-24/02/2024	00				
Dom-25/02/2024	00				
Lun-26/02/2024	M5	07:00	15:00	06:41	15:00
Mar-27/02/2024	M5	07:00	15:00	06:36	15:08
Mie-28/02/2024	M5	07:00	15:00	06:43	15:00
Jue-29/02/2024	M5	07:00	15:00		
Liquidación				Totales:	0 0 11

En principio debe señalarse que de conformidad con el literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, el procedimiento administrativo disciplinario se inicia con la notificación al servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos emitidos por el órgano Instructor.

Asimismo, de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del citado Reglamento, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta de corresponder.

Sobre este último aspecto, debe considerarse que, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser emitido finalmente al Órgano Sancionador.

Sobre la garantía de la debida motivación y el principio de tipicidad.

El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la LPAG, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, tales como derecho a la defensa, derecho a una resolución motivada entre otros.

En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la administración.

Ahora bien, con relación al principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de estas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

Al respecto, el maestro Morón Urbina¹ señala que: *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resultado de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente “cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra”*. Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*.

En ese sentido, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- i. Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- ii. Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- iii. Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

Cabe precisar que el listado de obligaciones que derivan de la observancia del principio de tipicidad es meramente enunciativo, de tal forma, podrían presentarse otras obligaciones para la entidad sancionadora que redunden en el respeto pleno del principio de tipicidad.

En consecuencia, por el principio de tipicidad, el cual constituye un límite a la potestad sancionadora, se debe precisar cuál es la conducta que se considera como falta administrativa, disciplinaria o penal. En ese sentido, existe una obligación por parte de las entidades públicas, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario, como al momento de resolver la imposición de una sanción, de señalar de manera expresa cuál es la norma o disposición que se ha incumplido. Asimismo, se debe precisar cuál es la correspondiente falta que se ha cometido, la misma que debe tener correlato con la sanción a imponerse.

En el presente caso, conforme a los hechos descritos en el acto de inicio del procedimiento, se verifica que la presunta falta a imponerse al servidor **IBAÑEZ LUQUE MIGUEL ANIBAL**, ha sido la falta disciplinaria

1

contemplada en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como “**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario**”, en consecuencia no se habría vulnerado el principio de tipicidad al encontrarse su conducta correctamente enmarcada en la norma.

Sobre el control del plazo de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario en el presente caso:

Al respecto, el numeral 97.1 del artículo 97° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que: «*La facultad para determinar la existencia de faltas disciplinarias e iniciar el procedimiento disciplinario prescribe conforme a lo previsto en el artículo 94 de la Ley, a los tres (3) 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, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento por parte de dicha oficina, siempre que no hubiere transcurrido el plazo anterior*». Sobre el particular, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil desarrolló la respectiva directriz (RSP. N° 001-2016-SERVIR/TSC, FJ.26).

Asimismo, de acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, SERVIR establece precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento, acordó establecer como precedentes administrativos de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 21, 26, 34, 42 y 43 de la presente resolución.

En ese contexto, se advierte que la **Carta de Inicio NRO 001-02-2025-OI-USGM-ST-HCLLH-MINSA** de fecha 04 de marzo del 2025, ha sido notificado al servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE el **05 de marzo del 2025**, en consecuencia, el plazo para culminar el presente procedimiento en la fase instructora operaría el **05 de marzo del 2026**.

Ahora bien, debe tenerse en cuenta que la Administración Pública, para poder cumplir con sus objetivos, incorpora a su esfera estatal al recurso humano idóneo y necesario que la va a dar corporeidad a su funcionamiento, quienes con su actuar, darán cumplimiento de los fines de esos entes creados por el Derecho que es la Administración Pública, estableciéndose para ello una relación laboral que permitirá ejercer la función pública, entendiéndose, esta, como toda actividad, temporal (contratos laborales sujetos al Decreto Legislativo N° 1057), permanente (sujetos al Decreto Legislativo N° 276) o indeterminado (sujetos al Decreto Legislativo N° 728), remunerada que es realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades.

La condición de servidor o ex servidor, para los efectos del Procedimiento Administrativo Disciplinario, no varía con la desvinculación o reingreso a la entidad pública; sino que es determinada de acuerdo con la fecha en que se cometió la infracción. Es decir, si un servidor civil comete una infracción y posteriormente se desvincula laboralmente con la entidad, al momento de procesarlo disciplinariamente se le procesará como servidor civil. Asimismo, si una persona que no mantiene vínculo laboral con el Estado comete alguna de las infracciones previstas en el artículo 241° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, será procesada como ex servidor, aun cuando a la fecha de apertura del PAD haya reingresado al servicio civil. En este caso, las autoridades competentes para esta sanción serán las previstas para la sanción de suspensión.

Además, en virtud del principio de verdad material previsto en T.U.O. de la Ley N° 27444 –Ley de Procedimiento Administrativo General, en concordancia con el numeral 6.1 del Artículo 6° del mismo

cuerpo legal, los pronunciamientos emitidos por las entidades al interior de los procedimientos administrativos sancionadores solo podrán sustentarse en aquellos hechos que se encuentren debidamente probados. En efecto, en el procedimiento administrativo sancionador la autoridad administrativa tiene la facultad de llevar a cabo una valoración conjunta de todos los medios probatorios existentes en autos; sin embargo, esta actividad no es irrestricta, siendo que la misma no puede ser excesiva ni ir más allá de una inferencia lógica razonable.

El Informe Técnico N° 1006-2018-SERVIR/GPGSC del 28 de junio de 2018, señala en el numeral 2.15 que: *“finalmente, a título de referencia es oportuno precisar que, en virtud al Principio de Causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 246 del Texto Único Ordenado de la Ley N 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante TUO de la LPAG), establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable”.*

Conforme a los principios que rigen el derecho administrativo disciplinario, en especial los de **responsabilidad por el hecho, causalidad y culpabilidad**, la imposición de una sanción exige que exista una **relación directa e inmediata entre la conducta atribuida al servidor y la configuración del supuesto normativo previsto como infracción**, no siendo jurídicamente admisible sancionar a quien no haya desplegado una conducta sancionable.

En el presente caso, se atribuye al servidor **Miguel Aníbal Ibáñez Luque**, en su condición de trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 – CAS, **haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores por siete (7) días no consecutivos durante el mes de febrero de 2024**, específicamente los días 05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29, **sin contar con autorización previa de su jefe inmediato ni con justificación legalmente válida**, siendo el único día debidamente justificado el 01 de febrero de 2024, por descanso médico.

Al respecto, debe precisarse que el **literal j) del artículo 85 de la Ley N.º 30057** tipifica como falta disciplinaria la **inasistencia injustificada al centro de labores**, configurándose dicha infracción **con la sola verificación objetiva de la ausencia sin causa ni autorización**, sin que resulte exigible la acreditación de un daño material adicional al servicio o a la entidad, por tratarse de una falta de mera conducta.

En tal sentido, la **relación causa-efecto se cumple desde el momento en que el servidor incurre en cada inasistencia injustificada**, en tanto la **conducta omisiva atribuida (no concurrir al centro de trabajo)** produce de manera directa e inmediata el **efecto jurídico reprochado**, esto es, la configuración del hecho previsto como sancionable por la norma disciplinaria. Asimismo, el descanso médico correspondiente al día 01 de febrero de 2024 no enerva ni neutraliza el nexo causal respecto de las demás inasistencias imputadas, al no formar parte de los días considerados como injustificados.

En consecuencia, al encontrarse acreditada la **conducta típica, la ausencia de causa de justificación, la imputabilidad al servidor y la existencia de un nexo causal directo entre la conducta desplegada y la falta prevista en la ley**, se concluye que **se encuentra debidamente configurada la infracción prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N.º 30057**, no advirtiéndose vulneración alguna al principio de causalidad ni al de responsabilidad por el hecho.

Siendo así, en virtud del principio de presunción de licitud que se encuentra consagrado en el numeral 9 del artículo 248° del TUO de la LPAG, establece que la autoridad administrativa debe asumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. Además, cuando se tenga dudas sobre la existencia de infracción administrativa, la autoridad decidirá por declarar la inexistencia de infracción administrativa en el caso concreto.

La **Resolución de Sala Plena N.º 002-2022-SERVIR/TSC**: Establece que el incumplimiento del horario conlleva al incumplimiento de la jornada laboral y viceversa, siendo ambos conceptos interdependientes, siendo que el horario de trabajo es considerado como la representación del período 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.

En ese contexto, el Tribunal **Servir** establece como precedente administrativo de obligatorio cumplimiento que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo.

De los actuados del expediente PAD, se advierte que el servidor investigado ingresó a laborar al Hospital Carlos Lanfranco La Hoz desde el 13 de agosto de 2020 mediante contrato N° 110-08-2020, como trabajador de servicios en la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, siendo que, a la fecha el citado servidor cuenta con contrato a plazo indeterminado, en consecuencia, se encuentra dentro los alcances de la Ley 30056- Ley del servicio civil.

Que, conforme se advierte del formato único de programación de turnos – personal asistencial del mes de **FEBRERO de 2024**, el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE se encontraba programado conforme al siguiente detalle:

Programación mes de Febrero 2024

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
M	M	-	-	M.F	M.F	M.DM	M.DM	M.DM	-
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
-	M	M	M.F	M	M	-	-	M.F	M.F
21	22	23	24	25	26	27	28	29	
M. NM	M.F	M	-	-	M	M	M	M.F	

Asimismo, del Record de Asistencias de hora de ingreso y salida se advierten ausencias injustificadas los días **05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29 de febrero de 2024**, conforme se puede advertir del siguiente detalle:

Récord de asistencia del 01/02/2024 al 29/02/2024

01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
06:29 15:07	06:31 15:02	-	-	F	F	DM	DM	DM	-
11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
-	06:367 15:00	06:3 15:02	F	06:36 15:00	06:34 15:02	-	-	F	F
21	22	23	24	25	26	27	28	29	
15:02 15:03	F	06:42 15:00	-	-	06:41 15:00	06:36 15:07	06:43 15:00	F	

En tal sentido, conforme se ha podido determinar, el servidor investigado se encontraba programada el día 01, 02, 05,06,07,08,09, 12,13,14,15,16, 19,20,21,22,23, 26,27,28 y 29 del mes de febrero del 2024 en el turno (Mañana), siendo que, del reporte de marcaciones se advierte que el servidor no ha marcado su ingreso y salida los días **05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29 de febrero de 2024**, así como tampoco se ha podido determinar justificación alguna por parte del servidor, ausentándose injustificadamente de su centro de labores, sin contar con la autorización previa de su jefe inmediato, ni del jefe de personal o del jefe del establecimiento.

De todo lo actuado, se colige que el servidor investigado se ausentó injustificadamente de su centro de labores por siete (7) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario, computarizados dentro del del mes de febrero de 2024, siendo estos los días **05, 06, 14, 19, 20, 22 y 29 de febrero de 2024**, ello sin contar con la autorización previa de su jefe inmediato, ni del jefe de personal o del jefe del establecimiento, como trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, siendo el único día justificado el 01 de febrero de 2024 que contaba con un descanso médico el cual tampoco ha sido considerado en este periodo de faltas injustificadas.

Sobre la garantía del derecho a la defensa que tiene todo administrado.

De los descargos formulados mediante escrito de fecha 08 de mayo del 2024, se tiene que el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque, ha reconocido no haber laborado los días 01, 19, 20, y 22 de febrero de 2024, pretendiendo justificar su conducta con el hecho de haber acudido las citadas fechas al Policlínico "Teodoro Carrascal" a recibir tratamiento con terapias físicas, teniendo un diagnóstico de columna desviada, escoliosis lumbar, lo que le genera dolores muy fuertes que no le ha permitido ir a laborar, ya que sus dolores le dan de forma repentina, inesperado y circunstancial, impidiéndole incluso caminar, hacer fuerza, subir las escaleras, cargar bultos u otros; adjunto como medio probatorio un Certificado Médico de fecha 01/02/2024, expedido por el Policlínico "Teodoro Carrascal" donde aparecen las fechas de su control médico, sin embargo no señala cuantos días de incapacidad medica le otorgan, además de recetas médicas de atención expedidas por el Policlínico "Teodoro Carrascal" y fotos de su columna desviada; Sin embargo no obstante a ello hay que tener en cuenta que el servidor se encuentra bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo NRO 1057 – CAS y en ese entender la norma faculta la inasistencia a su centro laboral solo con documentos debidamente autorizados como son las Licencias por descanso medico en este caso en particular, siendo pues el medio idóneo en estos casos un Certificado de Incapacidad para el trabajo(Descanso Medico), documento que le permitirá ausentarse de manera justificada de su centro laboral en las fechas que se describa; en consecuencia lo alegado no enerva en absoluto la conducta infractora detectada.

Con escrito S/N de fecha 14 de marzo del 2025, el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, SOLICITA PRESCRIPCION DE PAD, argumentando que:

- QUE; EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS (AUTORIDAD PAD) TUVO CONOCIMIENTO DE LA PRESUNTA IRREGULARIDAD COMETIDO POR EL SERVIDOR, CONTENIDO EN LOS SIGUIENTES DOCUMENTOS EMITIDOS POR JEFE INMEDIATO SUPERIOR:

1. Memorando N° 278-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado.
2. Memorando N° 251-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 19.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado
3. Memorando N° 244-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado
4. Memorando N° 190-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 07.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado.

- Así mismo, SEGÚN NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, MEDIANTE LA CUAL, EL JEFE DE EQUIPO DE TRABAJO DE GESTIÓN DEL EMPLEO-UP-HCLLH EN SU INFORME 29 DE FEBRERO

2024, RECOMIENDA ELEVAR A SECRETARIA TÉCNICA DEL PAD, CON LA FINALIDAD DE TOMAR LAS ACCIONES CORRESPONDIENTES SEGÚN SEA EL CASO. CORROBORADO POR LOS DOCUMENTOS:

A) CARTA N° 01/02/2025-OI-USGM-ST-HCLLH/MINSA,

B) INFORME DE PRECALIFICACION N° 18-03-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA

En ese sentido, dicha unidad de personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, ha dejado pasar más de un (01) año para iniciar el proceso administrativo disciplinario, vulnerando con ello la responsabilidad que tenía de iniciar dicho proceso dentro del plazo de ley, por lo que, a la fecha dicho proceso carece de legalidad al haberse configurado el instituto jurídico procesal de defensa de la prescripción extintiva que acoge al recurrente. Asimismo, es de tenerse en cuenta para resolver la presente solicitud de prescripción, lo estipulado por SERVIR en el folio 04 del INFORME TÉCNICO N° 1104-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 27 de junio del año 2016.

De este modo, el marco normativo de la ley del servicio civil prevé dos plazos de prescripción: el primero es el plazo de inicio y se relaciona con el período entre la comisión de la infracción o la fecha que tomo conocimiento la autoridad y el inicio del procedimiento disciplinario (PAD). El segundo, la prescripción del procedimiento; es decir qué; no puede transcurrir más de un año entre el inicio del procedimiento y el acto de sanción, De transcurrir dicho plazo sin que haya instaurado.

Sobre la prescripción:

- Al respecto es preciso señalar que el administrado analiza cada inasistencia como hechos aislados, cuando **la imputación corresponde a una infracción continuada** cometida en el periodo de un mes del 01 al 29 de febrero del 2024 y lo cual se encuentra debidamente delimitado en la carta de inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
 - Dado que la conducta del administrado **no configura faltas autónomas**, sino **una sola infracción disciplinaria continuada**, tipificada en el numeral j del **Artículo 85 inciso j) de la Ley N.° 30057** “Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario (...)”.
- Cabe señalar que la falta **se consuma recién cuando se supera el umbral legal** (más de 5 días no consecutivos), lo cual ocurre **al producirse la última inasistencia relevante**.
- Cabe resaltar que la conducta atribuida al servidor constituye una **infracción disciplinaria continuada**, cuya consumación se produjo el **29 de febrero de 2024**, fecha del último acto infractor. En consecuencia, el plazo de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe computarse desde la fecha que se comunica a la Unidad de Personal la ultima falta, conforme a los criterios establecidos por SERVIR, es en ese entender y en atención a los Memorando N° 278-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado, Memorando N° 251-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 19.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado, Memorando N° 244-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 23.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado, Memorando N° 190-02-2024-USGM-HCLLH/MINSA, de fecha 07.02.2024, informando sobre la inasistencia del administrado, los mismos que han sido remitidos con la **NOTA INFORMATIVA NRO 111-02/2024-ETGE-IP-HCLLH/MINSA, del 29 de febrero del 2025**, recepcionada por la Unidad de Personal del HCLLH el 06 de marzo del 2025, es que tiene en cuenta los de prescripción .

Ver imagen.

NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA

A : LIC. ADM. MARIA DEL CARMEN VILLAVICENCIO CHACALTANA
Jefa de la Unidad de Personal
Hospital "Carlos Lanfranco la Hoz"

Atención : EQUIPO DE TRABAJO GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES.

Asunto : Inasistencias injustificadas del personal CAS
IBÁÑEZ LUQUE ANIBAL

Referencia : a) Resolución Directoral N° 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA
b) Memorandum N° 097-01-2024-USGM-HCLLH-MINSA
c) Memorandum N° 244-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
d) Memorandum N° 251-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
e) Memorandum N° 278-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA

Fecha : 29 de febrero del 2024.

06 MAR 2024

- Para el pronunciamiento de la procedencia o no de la prescripción, también es importante pronunciarse sobre la tipología de las infracciones y el cómputo de plazos de prescripción en el marco del procedimiento administrativo disciplinario previsto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Sobre el particular, SERVIR ha emitido pronunciamiento a través del Informe Técnico N° 001971-2022-SERVIR-GPGSC1 (disponible en www.gob.pe/servir), y en el cual se indicó lo siguiente:
- "(...)
- 2.4 Al respecto, es preciso indicar que la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC) ni su reglamento han previsto una clasificación el tipo de infracción o faltas de carácter disciplinario; sin perjuicio de ello, a modo de referencia, podemos señalar que, en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS (en adelante, el TUO de la LPAG), se aborda la tipología de infracciones partir del inicio del cómputo del plazo de prescripción para determinar la existencia de infracciones administrativas, así se hace referencia a lo siguiente:
- (i) Si se trata de infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.
- (ii) Si se trata de infracciones continuadas, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.
- (iii) Si se trata de infracciones permanentes, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó
- Siendo así, de acuerdo con Morón Urbina "[...] En el primer supuesto, el de las infracciones instantáneas e infracciones instantáneas de efectos permanentes, la conducta infractora se consuma con el acto inicial y en un determinado momento, independientemente de la extensión de los efectos de dicho acto. La voluntad infractora, en estos casos, no se manifiesta en la duración de los efectos de la conducta infractora, sino que se consuma en la acción inicial, por lo que la norma ha dispuesto que el plazo de prescripción de la facultad para sancionar dicho tipo de conductas se compute desde el instante en que inició su comisión. En el caso de las infracciones continuadas, por otro lado, el cómputo del plazo de prescripción no comienza a contarse sino hasta el momento en que deja de realizarse la última acción infractora o, dicho de otro modo, desde el momento en que se comete la última acción integrante de esa unidad jurídica. Finalmente, la regla de inicio del cómputo del plazo de prescripción para las infracciones permanentes está determinada por la duración de los efectos de la conducta inicial que dio lugar a la infracción. De esta manera, hasta que no se realice una conducta contraria por parte del autor de la infracción que ponga fin a la situación ilícita, el plazo de prescripción no comenzará a contarse.
- De otro lado, cabe señalar que en el inciso 10.1 del numeral 10 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC4 se hace referencia a la prescripción en el procedimiento administrativo disciplinario donde podemos establecer la determinación de las infracciones instantáneas al señalar que la "(...) La

prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta (...)” y respecto de las continuadas al señalar que “En los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta.”

- Aunado a ello, a efectos de complementar la conceptualización de la tipología de las infracciones y/o faltas disciplinarias, nos remitimos a la clasificación de infracciones desarrolladas por el jurista Víctor Sebastián Baca Oneto, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1272, Decreto Legislativo que modifica la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en donde se señala lo siguiente en cuanto a las infracciones instantáneas con efectos permanentes y las infracciones continuadas:

(i) Las infracciones instantáneas con efectos permanentes son aquellas que producen “un estado de cosas contrario al ordenamiento jurídico, que se mantiene. (...) aunque los efectos de la conducta infractora sean duraderos y permanezcan en el tiempo en que debe contarse el plazo de prescripción de la infracción”.

(ii) En las infracciones continuadas, “se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción pero que se consideran como única infracción siempre y cuando forma parte de un proceso unitario

(ii) En tal sentido, para efectos de determinar si una presunta falta disciplinaria constituye una infracción instantánea, instantánea con efectos permanentes, infracción continuada, o infracción permanente, se debe tener en cuenta lo señalado en el numeral 252.2 del artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (TUO de la LPAG.

- Asimismo, corresponde señalar que SERVIR a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC (disponible en www.servir.gob.pe), precedente vinculante, ha abordado sobre las características de la falta continuada, precisando lo siguiente: “(...) 68. En este sentido, “la falta continuada se caracteriza por manifestarse a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados, cada uno de los cuales constituye por separado una infracción, cuya unificación jurídica se realiza para efectos de limitar la pena a imponerse”. Por ejemplo, “el profesional de tesorería que sustrae cada mes un monto mínimo de dinero de forma sostenida durante cinco años. La unidad de acción es la sustracción de dinero, aunque se haya desarrollado cada acción por separado”.

Además de ello, el Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución N° 001760-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, sobre las faltas continuadas refirió lo siguiente:

..() 47. De acuerdo con la jurisprudencia española, para la configuración de una infracción continuada en el ámbito del derecho administrativo sancionador se exige que concurren con carácter general los siguientes requisitos:

a) La ejecución de una pluralidad de actos por el mismo sujeto responsable, próximos en el tiempo, que obedezcan a una práctica homogénea en el modus operandi por la utilización de medidas, instrumentos o técnicas de actuación similares.

b) La actuación del responsable con dolo unitario, en ejecución de un plan previamente concebido que se refleja en todas las acciones plurales que se ejecuta, o con dolo continuado, que se proyecta en cada uno de los actos ejecutados al renovarse la voluntad infractora al presentarse una ocasión idéntica a la precedente.

c) La unidad del precepto legal vulnerado de modo que el bien jurídico lesionado sea coincidente, de igual o semejante naturaleza.

..() 48. Aunado a lo anterior, se señala que la infracción continuada implica la existencia de reiteración pues, en realidad, se cometen una pluralidad de infracciones.

De dicha imputación podemos verificar que se trata de una pluralidad de actos cometidos por un mismo sujeto, que obedecen a una práctica constante y reiterada, ya que se ha producido en siete(07) ausencias injustificadas al centro labrar en el periodo del 01 al 29 de febrero del 2024, conducta realizada en el desempeño de sus funciones como trabajador de servicios de la unidad de limpieza y mantenimiento del HCLLH, lo que evidencia un dolo continuado en tanto que se ve renovada la voluntad de incurrir en la misma actuación una y otra vez, vulnerando el bien jurídico protegido de salvaguardar los intereses y recursos económicos de la entidad. Debiendo advertir que, cada una de tales conductas podría constituir por sí misma una infracción sancionable pero debido a la concurrencia de los elementos antes citados, pueden ser entendidas como parte de un proceso unitario tanto aun que esto ha sido advertido con la **nota informativa N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA** de fecha 29 de febrero del 2024, por la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo del Hospital Carlos Lanfranco La hoz, quien informa a la Unidad de Personal sobre presuntas inasistencias del personal CAS en el **mes de Febrero 2024**, precisando que el servidor investigado Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE, de acuerdo al reporte comparativo de ingresos y salidas extraído del Sistema de Control de Asistencia, no tiene marcación de entrada ni salida los días 01, 19, 20 y 22 de febrero de 2024 y una vez que se solicitó el Kardex de Programación de Turnos del mes de febrero del 2024 y el registro demarcación de entradas y salidas del servidor correspondiente al mes de febrero del 2024, se pudo advertir que las ausencias injustificadas en este periodo fueron SIETE(07), por lo que califica la falta imputada.

En ese sentido, a criterio de este Órgano Instructor la conducta incurrida por el servidor investigado Miguel Aníbal Ibañez Luque es una infracción continuada y no una infracción instantánea para que se alegue la prescripción; por lo tanto, la última acción constitutiva de la infracción fue el 29 de febrero del 2024 y comunicada a la Unidad de personal el 06 de marzo del 2025, por lo que es a partir de dicha fecha que se computarán (1) año a los que alude la Ley N.º 30057.”

En el contexto mencionado, lo relacionado a “espacio de tiempo próximo” no debe interpretarse de manera estricta como un plazo determinado, sino por el contrario, como una referencia a la continuidad de la conducta infractora en el tiempo, es decir, que la pluralidad de actos sea realizada de manera constante y reiterados permitiendo identificar una misma intención en la conducta que desarrolla el infractor

Asimismo, debe tenerse presente que la identificación de la falta continuada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, tiene como propósito establecer el cómputo de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario lo cual ha sido ampliamente desarrollado en los precedentes vinculantes SERVIR.

Pronunciamiento de su Informe Oral y escrito ambos de fecha 21 de enero del 2025, se tiene lo siguiente:

I. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN COMO LÍMITE DE LA COMPETENCIA TEMPORAL (Rechazo de la extinción del ius puniendi)

Si bien es correcto afirmar que la prescripción constituye un límite temporal al ejercicio de la potestad sancionadora de la Administración (artículo 252 del TUO de la Ley N.º 27444), ello no implica que cualquier conocimiento genérico o preliminar active automáticamente el cómputo del plazo prescriptorio, como erróneamente sostiene la defensa.

El precedente vinculante contenido en la **Resolución de Sala Plena N.º 001-2016-SERVIR/TSC** ha precisado que el “conocimiento” relevante para efectos de la prescripción no es cualquier referencia o comunicación interna, sino aquel que:

- Sea cierto, concreto y suficiente,
- Permita identificar razonablemente la presunta falta disciplinaria,
- Habilite objetivamente el inicio de actuaciones conducentes al PAD.

En el presente caso, los memorandos y la Nota Informativa de febrero de 2024 **no constituyen actos de conocimiento pleno de una falta administrativa**, sino **comunicaciones internas de carácter preliminar**, carentes de calificación jurídica, tipificación de la conducta o identificación de responsabilidad administrativa individual, tanto aun que si tomamos en cuenta que una sola nota informativa o dos no constituyen la falta imputada que ha sido tomada por un periodo determinado (30 días)

Por tanto, no puede sostenerse válidamente que dichos documentos hayan activado el cómputo del plazo de prescripción, pues ello supondría equiparar actos meramente informativos o de alerta interna con un conocimiento institucional idóneo, lo cual desnaturaliza la finalidad de la institución de la prescripción y contradice la doctrina administrativa del TSC, mas aun si nos encontramos frente a una infracción continuada que ampliamente ha sido desarrollada líneas arriba.

Por tanto, **no constituyen conocimiento institucional calificado**, sino actuaciones internas preliminares, orientadas a recabar información, lo cual **no activa el cómputo del plazo de prescripción**, las mismas que fueron comunicadas a la Unidad de Personal del HCLLH EL 06 DE MARZO DEL 2024 con la y la Nota Informativa N.º 111-02-2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, en consecuencia no se configura la prescripción, pues el plazo no se inició el 29 febrero de 2024 que se formula la Informativa N.º 111-02-2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, al no existir conocimiento institucional idóneo conforme a los criterios del TSC.

Ver imagen: Unidad de Personal del HCLLH, recepciona la N.I. el 06MAR2024.

Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho
Así como, de la recuperación de nuestra independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho

NOTA INFORMATIVA N° 111-02/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA

A : LIC. ADM. MARIA DEL CARMEN VILLAVICENCIO CHACALTANA
Jefa de la Unidad de Personal
Hospital "Carlos Lanfranco la Hoz"

Atención : EQUIPO DE TRABAJO GESTIÓN DE RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES.

Asunto : Inasistencias injustificadas del personal CAS
IBÁÑEZ LUQUE ANIBAL

Referencia : a) Resolución Directoral N° 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA
b) Memorandum N° 097-01-2024-USGM-HCLLH-MINSA
c) Memorandum N° 244-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
d) Memorandum N° 251-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA
e) Memorandum N° 278-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA

Fecha : 29 de febrero del 2024.

06 MAR 2024
15:16

II. SOBRE LA FECHA CORRECTA DE INICIO DEL CÓMPUTO DE LA PRESCRIPCIÓN

El Tribunal del Servicio Civil ha establecido de manera reiterada que:

El cómputo del plazo de prescripción se inicia cuando la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de hechos que revisten apariencia de falta disciplinaria y que permiten razonablemente iniciar un PAD, no cuando existen comunicaciones internas genéricas o actos preparatorios.

En el presente caso, el conocimiento jurídicamente relevante se configura recién cuando concluye la etapa de verificación preliminar y se cuenta con elementos suficientes para imputar responsabilidad, lo cual **se** materializa con la imputación formal de cargos.

Por ello:

- El inicio del PAD es el 06 de marzo de 2025, en consecuencia, **no resulta extemporáneo**.

- No ha transcurrido el plazo legal de prescripción previsto en el régimen disciplinario aplicable.
- La potestad sancionadora se encontraba plenamente vigente al momento de iniciarse el procedimiento.
- Debe tomarse en cuenta que el servidor fue notificado en su domicilio el 05 de marzo del 2025, conforme es de verse del acta de notificación, la cual no puede desconocer toda vez que con fecha 10 de marzo del 2025, solicita prorroga de plazo para presentar sus descargos, por lo que entiéndase que tenía pleno conocimiento del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

Ver imagen: Notificación en el domicilio del servidor el 05 de marzo del 2025.

ACTA DE NOTIFICACIÓN	
ADMINISTRADO/A DOMICILIO:	MIGUEL ANIBAL IBÁÑEZ LUQUE Calle Circunvalación Carmen Bajo N° 200 – Puente Piedra
CARGO DE RECEPCIÓN:	Rafael Ibáñez Luque
RECIBIDO POR:	09753480
N° DE DNI:	
RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO/A:	
FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN:	05 - 03 - 2025 = 12:17
Se adjuntan los siguientes documentos:	
- Informe de Precalificación N° 18-02-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA - Carta N° 01/02/2025-OI-USGM-ST-HCLLH/MINSA - Anexos	
 Firma (De la persona que recibe la constancia de notificación)	

III. SOBRE LA ALEGADA OMISIÓN DE PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR (Inexistencia de nulidad por silencio sobre la prescripción)

Es cierto que el artículo 252.3 del TUO de la Ley N.º 27444 impone a la autoridad el deber de resolver la prescripción cuando esta resulta manifiesta; sin embargo, no toda invocación de prescripción obliga a un pronunciamiento autónomo si esta carece de sustento jurídico suficiente.

En el caso concreto:

- El Órgano Instructor sí tomó conocimiento del pedido de prescripción, cuyo análisis fue ampliamente desarrollado en el ítem sobre las garantías del derecho a la defensa que tiene el administrado (punto 4.21), cuya improcedencia fue debidamente sustentada, previo análisis de los antecedentes y del inicio válido del PAD.
- No se advierte afectación real al derecho de defensa, toda vez que el administrado pudo ejercer plenamente sus descargos concediéndole el plazo ampliatorio solicitados y analizando sus descargos en la etapa que corresponde.

La jurisprudencia administrativa ha reconocido que no toda omisión formal genera nulidad, especialmente cuando:

- No existe afectación sustancial al debido procedimiento.
- La prescripción invocada no se encontraba configurada materialmente.

No se configura nulidad por omisión de pronunciamiento, al no tratarse de una prescripción manifiesta ni acreditada.

IV. INEXISTENCIA DE NULIDAD ABSOLUTA POR FALTA DE COMPETENCIA TEMPORAL (Artículo 10 del TUO de la Ley 27444)

Al no haberse configurado la prescripción, la potestad sancionadora de la entidad se encontraba plenamente vigente, por lo que:

- El Órgano Instructor sí contaba con competencia temporal.
- Los actos posteriores, incluida la recomendación sancionadora, no adolecen de nulidad de pleno derecho.
- No se ha prescindido del procedimiento legalmente establecido.

La causal de nulidad prevista en el artículo 10 del TUO de la Ley 27444 es de interpretación restrictiva, y no puede sustentarse en una prescripción inexistente o incorrectamente computada

V. SOBRE LA IMPROCEDENCIA DE LA CADUCIDAD DEL PAD

(Inaplicabilidad del artículo 259 del TUO de la Ley 27444)

El argumento subsidiario de caducidad tampoco resulta atendible, por cuanto:

1. El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con regulación especial en la Ley N.º 30057 y su Reglamento, lo que excluye la aplicación automática y supletoria del artículo 259 del TUO de la Ley 27444.
2. El Tribunal del Servicio Civil ha establecido reiteradamente que la caducidad no es aplicable al PAD bajo el régimen SERVIR, salvo habilitación normativa expresa.
3. La duración del procedimiento, evaluada de manera integral, no evidencia una prolongación irrazonable ni arbitraria, sino el ejercicio regular de la potestad disciplinaria.

En consecuencia, no corresponde declarar la caducidad ni el archivo del procedimiento.

VI. INEXISTENCIA DE DESVIACIÓN DE PODER

La imputación de desviación de poder carece de sustento objetivo. El Órgano Instructor:

- Actuó dentro de sus competencias legales
- Evaluó los hechos y medios probatorios
- Emitió una recomendación conforme al mérito del expediente.

La sola disconformidad del administrado con el sentido del procedimiento no configura desviación de poder, la cual exige prueba objetiva de que la finalidad perseguida fue distinta al interés público, lo que no ha sido acreditado.

VII. VALIDEZ DE LA RECOMENDACIÓN SANCIONADORA

La recomendación contenida en los numerales 5.1 y 5.2 del Informe Final:

- Es un acto preparatorio no decisorio
- No impone sanción alguna por sí mismo
- No genera efectos jurídicos definitivos.

Por tanto, no puede sostenerse que dicha recomendación se encuentre viciada de nulidad absoluta, ni que “contamine” una eventual resolución sancionadora, la cual deberá ser emitida por el Órgano Sancionador con plena observancia del debido procedimiento.

En atención a lo expuesto, corresponde:

1. **DENEGAR** la prescripción de la potestad sancionadora, al no haberse acreditado conocimiento institucional idóneo el 29 de febrero de 2024.
2. **DESCARTAR** la nulidad por omisión de pronunciamiento, al no existir cuestión previa determinante.
3. **DECLARAR IMPROCEDENTE la caducidad del PAD**, por inaplicabilidad del artículo 259 del TUO de la Ley 27444.
4. **RECONOCER** la plena validez de la actuación del Órgano Instructor y de la recomendación sancionadora emitida.
5. Continuar el procedimiento conforme a ley, garantizando el derecho de defensa del administrado.

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. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N.º 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente: “Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los

antecedentes del servidor”.

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Siendo así, podemos señalar que la revisión del **Informe Escalafonario N.º 0311-07-2025-ETGE-UP-HCLLH**, se advierte que el servidor Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE registra un desmérito por suspensión 20 días sin goce de haber, mediante R.A. N.º 288-10-2023-UP-HCLLH/MINSA, por ausencias injustificadas, de igual manera se ha recabado la R.A. N.º 363-12-2025-UP-HCLLH/MINSA del 16 de diciembre de 2025, mediante la cual se resuelve suspende por 20 días sin goce de haber por ausencias injustificadas al citado servidor. Estas sanciones permiten advertir una **reiterancia en la afectación del deber funcional de asistencia a cumplir con su jornada laboral**, lo cual debe ser valorado conforme al **principio de proporcionalidad** en la graduación de la sanción. Aunque no se invoque formalmente la reincidencia, la existencia de un antecedente de similar naturaleza evidencia una conducta persistente que compromete el correcto ejercicio de su servicio, configurando un **agravante fáctico** que justifica la imposición de una medida más severa.

Por tanto, de conformidad con el numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil”*, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modifica mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, señala: << conforme a lo señalado en el artículo 94 de la LSC, entre la notificación de la resolución o del acto de inicio del PAD y la notificación de la resolución que impone la sanción o determina el archivamiento del procedimiento no debe transcurrir más de un (1) año calendario.

Que, el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, establece los criterios de graduación de la sanción a imponerse por las faltas graves que podría haber cometido el servidor público; en ese sentido, toda recomendación efectuada en el informe final del órgano instructor no se sustenta en el citado artículo, que es de exclusiva aplicación del Órgano Sancionador en el acto que ponga fin al procedimiento, cual sea la decisión que adopte;

Que, por lo antes expuesto, ha quedado acreditada la falta administrativa disciplinaria en la que incurrió el servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, en su condición de trabajador de servicios perteneciente al Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, hechos ocurridos en el mes de febrero del 2024; por lo que, corresponde imponer la sanción respectivo.

Sobre la sanción a imponer al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, el **Órgano Instructor a través del Informe de Órgano Instructor N° 001-01--2026-USGM-HCLLH/MINSA** de fecha 06 de enero de 2026, recomendó la sanción de suspensión sin goce de remuneración de ciento ochenta (180) días sin goce de remuneración.

Que, en ese contexto, a efectos de apreciar razonablemente la magnitud de la falta, deben observarse los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, los que han sido desarrollados en la Resolución de Sala Plena N.º 01- 2021-SERVIR/TSC, según el siguiente detalle:

CONDICIÓN	FUNDAMENTO
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
La conducta vulnera el principio de permanencia y afecta indirectamente el interés general en la continuidad del servicio. Aunque no hubo perjuicio material directo, se transgredió un deber funcional esencial, lo que configura una afectación a bienes jurídicamente protegidos, conforme a precedentes del Tribunal del Servicio Civil (SERVIR). (Aplica como agravante).	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
En el presente caso no se advierten acciones deliberadas por parte del servidor para ocultar su ausencia injustificada. Si bien no comunicó formalmente su ausencia ni solicitó autorización por escrito, no existen elementos objetivos que evidencien una intención dolosa de encubrimiento o manipulación de información para impedir que la falta sea detectada. (No Aplica como agravante).	
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
Se debe tener en cuenta que el servidor investigado labora en la Unidad de limpieza y mantenimiento del HCLLH, realizando labores netamente de limpieza del Hospital, por tanto no ejerce labores de dirección, de guía, o de liderazgo.(No Aplica como agravante).	
Circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.
En el caso no se han presentado hechos externos que justifiquen o hagan medianamente tolerable su ausencia durante su servicio. Por el contrario, la ausencia se dio sin comunicación ni permiso formal, lo que evidencia un incumplimiento claro y voluntario. Asimismo, no existen factores externos que puedan disminuir la responsabilidad, sino que, dada la naturaleza de su servicio, la ausencia injustificada aumenta el riesgo y el impacto negativo para la continuidad del servicio. (Si Aplica como agravante)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
En el análisis del hecho ocurrido el mes de febrero del 2024, el servidor incurrió en varias ausencias injustificadas, exactamente siete(07) de manera no consecutiva, sin embargo, hay que tomar en cuenta que la conducta ha sido la misma y que para efectos de calificación de la falta ha sido tomada como infracción continuada en una sola falta disciplinaria principal que es la ausencia injustificada (No Aplica como agravante).	

Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.
El servidor actuó de manera individual, ya que sus ausencias injustificadas es una conducta personal y no involucra la participación directa o colaboración de otros servidores en la comisión de la falta. (No Aplica como agravante).	
Reincidencia	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
La permanencia de una sanción disciplinaria en el legajo no implica que esta pueda ser considerada como un demérito laboral para el servidor o sirva como criterio de graduación de otras sanciones disciplinarias, conforme lo ha señalado la Resolución de Sala Plena N.º 001-2021-SERVIR/TSC, por lo que habiendo el servidor cumplido con las dos sanciones impuestas por faltas similares estas se encuentran rehabilitadas a la fecha, por tanto no podrán ser consideradas como deméritos, no pudiendo ser valoradas por la entidad en ningún supuesto (No Aplica como agravante).	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
Al haber sido tratada como una falta continuada en el periodo del mes de febrero del 2025, falta ha sido considerada como un evento puntual en un periodo. Sin embargo, el servidor ya fue sancionado en el año 2025 por una falta similar (faltas injustificadas), sin embargo hay que tomar en cuenta que esta falta fue impuesta por los hechos ocurridos en el mes de noviembre 2023, conducta que se cometió con anterioridad a los presentes hechos lo que configura una reiterancia o reincidencia en la comisión de la falta(Aplica como agravante).	
Beneficio ilícitamente obtenido.	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
Al haberse descontado de sus haberes mensuales por las ausencias injustificadas, ello demuestra que no ha existido un beneficio con la comisión de la falta(No aplica como agravante).	
Naturaleza de la infracción.	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
La falta del servidor por ausencia injustificada al tratarse de un trabajador de limpieza no se acreditado que se haya puesto en riesgo la vida y el bienestar de los pacientes, aunque en este caso puntual se haya visto afectado la continuidad del servicio. (No aplica como agravante).	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
En el caso del servidor se constata la existencia de dos sanciones anteriores por faltas injustificadas, impuesta mediante R.A. N.º 288-10-2023-UP-HCLLH/MINSA, por ausencias injustificadas y la R.A. N.º 363-12-2025-UP-HCLLH/MINSA del 16 de diciembre de 2025, mediante la cual se resuelve suspende por 20 días sin goce de haber por ausencias injustificadas al citado servidor. Esta situación	

evidencia una reiterancia en la comisión de faltas similares, lo cual es un factor agravante según el inciso g) del artículo 87º de la Ley N.º 30057 (Ley del Servicio Civil), que establece que la reincidencia o reiterancia en la comisión de una falta debe ser valorada para la graduación de la sanción. (Aplica como agravante).	
Subsanación voluntaria.	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
En el presente caso, no se ha evidenciado que el servidor haya realizado alguna acción de reparación espontánea o voluntaria antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, tampoco consta que haya ofrecido disculpas formales, regularizado su falta. De acuerdo con el artículo 87 de la Ley N.º 30057, este criterio se considera atenuante únicamente si el daño es reparado espontáneamente y antes del inicio del procedimiento. (Aplica como agravante).	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
En el presente caso, el servidor decidió insistir de manera injustificada a su centro de trabajo , a pesar de conocer por su experiencia, que se requiere autorización documentada para inasistir al centro de trabajo, esta conducta revela conocimiento del deber funcional y, sin embargo, una voluntad deliberada de incumplirlo , elementos que configuran dolo conforme a lo establecido por la jurisprudencia administrativa. Tal comportamiento no se enmarca dentro de un error involuntario ni de una omisión menor, sino de una acción consciente de transgredir la norma (Aplica como agravante).	
Reconocimiento de responsabilidad	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
El servidor no ha reconocido de forma expresa ni por escrito su responsabilidad respecto a la falta cometida, por el contrario, intentó justificar su inasistencia , lo que impide valorar este criterio como atenuante, conforme al Lineamiento General para la Graduación de Sanciones en el Régimen del Servicio Civil , este criterio solo opera como atenuante cuando el reconocimiento es voluntario, explícito y previo a cualquier requerimiento formal. (no aplica como atenuante).	

Que, de los Catorce (14) criterios del artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, se ha corroborado que se cumplen (06) criterios como agravantes, por lo que estando a ello y en aplicación al artículo 91 de la Ley N°30057, Ley del servicio Civil, donde señala que (...) *La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. **En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor***². En relación con los antecedentes, revisado el informe escalafonario del servidor, donde se puede advertir que cuenta con demerito debidamente inscrito, se constata la existencia de dos sanciones anteriores por faltas injustificadas, impuesta mediante R.A. N.º 288-10-2023-UP-HCLLH/MINSA, por ausencias injustificadas y la R.A. N.º 363-12-2025-UP-HCLLH/MINSA del 16 de diciembre de 2025, mediante la cual se resuelve suspende por 20 días sin goce de haber por ausencias injustificadas al citado servidor. Esta situación evidencia una **reiterancia** al haber incurrido en faltas similares.

Que, habiendo ya desarrollado cada uno de los criterios de graduación que, se señalan en los artículos 87 y 91 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, resulta razonable y proporcional acoger en parte la propuesta del Órgano instructor, en el extremo de la magnitud de sanción a imponer al haberse acreditado de manera fehaciente la falta incurrida por el servidor .

Que, por todo lo antes expuesto, esta autoridad administrativa (Órgano Sancionador) dispone imponer **LA SANCIÓN DE SESENTA (60) DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION** al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, por haber contravenido lo prescrito en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como **“Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario”**.

LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR

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

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

AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS

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

Que, en el caso de recurso de apelación, este se presentara a la Jefatura de la Unidad de Personal, a fin de que sea elevado al órgano competente para que resuelva, agotándose la vía administrativa.

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE SESENTA (60) DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, por haber contravenido lo prescrito en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada **“Las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario”**, ello en su calidad de trabajador de servicios en la Unidad de mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, hechos ocurridos el mes de febrero de 2024, bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 1057, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

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

ARTICULO 3. - DISPONER que la Unidad de Personal, cumpla con registrar la presente resolución de sanción impuesta al servidor **Miguel Aníbal IBAÑEZ LUQUE**, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Mgtr. Meri Verónica BLAS JAICO
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

JDMS/YLSE

Transcrita para los fines a:

- () Interesados 1
 - () Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo
 - () Secretaría Técnica
- c.c. Archivo