



Resolución Administrativa

Puente Piedra, 04 de febrero del 2026

VISTO:

El Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario No 12-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE.

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 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° 276, N° 728 y N° 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 regirán 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 en el mes de febrero 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 Informe N° 012-01-2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA de fecha 17 de enero de 2024, la Responsable de Servicios Generales y Mantenimiento de la Sede Administrativa del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, informa y adjunta al jefe de la Unidad de Servicios Generales del HCLLH que se llevó a cabo la capacitación a todo el personal de limpieza de la sede Administrativa con el fin de reforzar los conocimientos y que el personal pueda ponerlos en práctica, adjuntando imágenes y relación de personal.

Mediante Memorándum N° 239-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA de fecha 16 de febrero de 2024, el jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento remite al jefe de la Unidad de Personal del HCLLH el Informe N° 030-02-2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA en donde informa sobre el incumplimiento de funciones y falta de respeto al personal de limpieza.

Mediante Carta N° 10-02-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 20 de febrero de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita a la Sra. Yazmina Sánchez informe detallado sobre lo acontecido el 15 de febrero de 2024, así como también que precise si en otra oportunidad habría ocurrido un hecho similar.

A través de la Carta N° 11-02-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 20 de febrero de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita al Sr. Cristian Sandoval Castillo informe detallado sobre lo acontecido el 15 de febrero de 2024, así como también que precise si en otra oportunidad habría ocurrido un hecho similar.

Con Carta N° 12-02-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 20 de febrero de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita a la Sra. Gladis Pretel Pimentel una ampliación de la denuncia presentada sobre lo acontecido el 15 de febrero de 2024 en la oficina de la Unidad de Epidemiología, así como también que precise si este presunto hecho habría ocurrido por primera vez o si ya existe antecedentes de hechos similares por parte del servidor investigado.

Mediante Carta N° 13-02-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 20 de febrero de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita a la Sra. Mercedes Ricra Carhuachin un informe detallado sobre lo acontecido el 15 de febrero de 2024.

Mediante Carta N° 02-GPP-2024 de fecha 26 de febrero de 2024, la servidora Gladis Pretel Pimentel remite a Secretaria Técnica del PAD documentos que contienen antecedentes de hechos similares por parte del servidor Miguel Anibal Ibañez Luque, donde anteriormente ha tenido faltas similares por no acatar las órdenes de la encargada para realizar funciones de acuerdo a su contrato de limpieza y a la Guía Técnica de Procedimientos Limpieza y Desinfección de Ambientes en los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo.

Mediante Carta N° 20-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 01 de marzo de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita a la servidora Amparo Soledad Linares Saavedra como coordinadora de Servicios Generales de la sede Hospitalaria un informe detallado de las actividades del señor Miguel Anibal Ibañez Luque; así como también, informe de manera documentada si el servidor antes mencionado habría incumplido sus funciones.

A través del Memorándum N° 63-03-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 01 de marzo de 2024, la Secretaria Técnica del PAD solicita al jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH documento mediante el cual las servidoras Gladis Pretel Pimentel y Amparo Soledad Linares Saavedra han sido designadas como coordinadoras de Servicios Generales y Mantenimiento en el periodo 2023 y 2024.

Con Memorándum N° 316-03-2024-USGM-HCLLH/MINSA de fecha 04 de marzo de 2024, el jefe de la Unidad

de Servicio Generales remite a la Secretaria Técnica del PAD documentos mediante los cuales las servidoras Gladis Pretel Pimentel y Amparo Linares Saavedra han sido designadas como supervisora y coordinadora del personal de limpieza y mantenimiento de la sede administrativa de la Unidad de Servicios Generales 2023 hasta la actualidad.

Mediante Carta N° 001-2024-ALS/HCLLH/MINSA de fecha 08 de marzo 2024, la Coordinadora del Equipo de Conservación y Limpieza del HCLLH remite a la Secretaria Técnica del PAD informe sobre las actividades y adjunta documentación de incumplimiento del servidor Miguel Anibal Ibáñez Luque.

Con Informe de Precalificación N° 12-02-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA, de fecha 11 de febrero 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 c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Con Carta N° 01-01/2025-OI-USGM-ST-HCLLH/MINSA, de fecha 11 de febrero 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 contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo – 1057 - CAS, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (05) días para que efectúe sus descargos.

Con **acta de notificación** en fecha 14 de febrero del 2025, se comunica el inicio procedimiento administrativo disciplinario al servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE.

Con **escrito s/n**, el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, solicita prórroga de plazo para efectuar su descargo.

Mediante **escrito s/n**, el servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, presentó sus descargos, luego de haber valorado y analizado los medios probatorios aportados, el Órgano Instructor emitió el informe del Órgano Instructor N° 001-01-2026-USGM-HCLLH/MINSA recomendando imponer la sanción de suspensión por sesenta días calendario sin goce de remuneración al servidor Miguel Anibal IBAÑEZ LUQUE, en su condición de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH, por la presunta falta administrativa descrita en el literal c) "incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y entre otros recomienda se emita el acto resolutivo correspondiente, siendo debidamente notificado el 22 de enero de 2025, conforme se advierte del acta de notificación obrante a folios 140.

Con fecha 26 de enero de 2026, el servidor mediante escrito con Hoja de Envío N° 931, solicita se disponga la prórroga del plazo de presentación de descargos a cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial ello conforme al numeral 16.2 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC.

Mediante Carta N° 10-01-2026-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 28 de enero de 2026, la Secretaria Técnica del PAD le comunica que su pedido de prórroga del plazo de presentación de descargos a cinco (5) días hábiles deviene en improcedente, puesto que la normativa que invoca regula la etapa de inicio del procedimiento (órgano instructor). Asimismo, habiéndosele notificado el día 22 de enero de 2026, el plazo para solicitar informe oral venció el día 27 de enero de 2026 sin que la solicitud mencione dicho requerimiento, por lo que salvaguardando el debido procedimiento y la celeridad administrativa se continuará con la tramitación del proceso según su estado.

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

Respecto al hecho imputado se tiene que 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 N° 1057-CAS, habría incurrido en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, toda vez que con fecha 15 de febrero de 2024 el servidor investigado *se puso a gritar todo malcriado que esto es hostigamiento que te voy a denunciar, ya me tienes hart, gritando quien te crees tu? (...); asimismo, se comunica entre otros servidor al señor Anibal Ibañez Luque que traigan todos sus materiales para limpiar en grupo y avanzar rápido, lo cual el señor Anibal se puso a reputarme todo molesto, que yo porque voy a ir si yo solo tengo q limpiar parte del 2 piso y cuando ingresamos al ambiente del SIS, le volví a decir que por favor valla y traiga sus trapeadores, y él se puso a gritar molesto que yo no voy a traer nada, q solo voy a pasar trapito a las ventanas, que yo no puedo cargar peso, estoy mal de la columna, y le dije q deje de gritar que nadie lo estaba mandando a cargar nada de peso, que valla y traiga sus trapos para limpiar, este hecho fue presenciado por el señor Lucho Gamarra, cuando el señor lucho se retiró le volví a insistir al señor Anibal que fuera a traer sus materiales por lo que el señor se negó, agarro un trapo amarillo que encontró ahí seco y se puso limpiar la ventana levantando todo el polvo acumulado que había.*

De la descripción de los hechos y medios probatorios

A través del Memorándum N° 239-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA, el jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento comunica a la jefa de Personal de HCLLH, sobre sobre el incumplimiento de funciones y falta de respeto al personal de limpieza del Sr. Miguel Anibal Ibáñez Luque, conforme se puede advertir de la imagen siguiente:

MEMORANDUM N° 239 – 02 – 2024 – USGM – HCLLH-MINSA	
A	: Lic. Adm. Maria VILLAVICENCIO CHALCATANA Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ASUNTO	: INCUMPLIMIENTO DE FUNCIONES Y FALTA DE RESPETO AL PERSONAL DE LIMPIEZA
REF	: INFORME N° 030 – 02 – 2024 – SA- USGM – HCLLH – MINSA
FECHA	: Puente Piedra, 16 de febrero del 2024

Por medio del presente, me dirijo a usted para saludarlo cordialmente y a su vez, en atención al documento de la referencia, trasladar el documento elaborado por la responsable de la sede administrativa referente al Incumplimiento de Funciones y Falta de Respeto al Personal del Limpieza del Sr. Anibal IBAÑEZ LUQUE

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente

Mediante Informe N° 030-02-2024-SA/USGM-HCLLH/MINSA de fecha 16 de febrero de 2024, la Responsable de Servicios Generales y Mantenimiento de la Sede Administrativa informa al jefe de la Unidad de Servicios Generales del HCLLH que el día 15/02/2024 el servidor Miguel Aníbal Ibáñez Luque ingresó a limpiar el tercer piso del ambiente de la Dra. Mercedes Ricra de la Unidad de Epidemiología, por lo que se percató y observó que el servidor antes mencionado estaba limpiando solo con un mechón y no estaba utilizando ninguno de sus trapeadores microfibr, que se le había asignado 02 adicionales para el lavado de piso con detergente y otro para la desinfección con lejía. (Se adjunta imagen):

En vista de eso el señor en mención ingresa al almacén donde está situada mi persona, y le pregunto, Aníbal porque estas limpiando con un solo mechón si sabes muy bien que son tres pasos los que tienes que realizar, por eso se te ha entregado tu mechón para barrido húmedo y tus 02 trapos microfibr, por lo que se puso a gritar todo malcriado que esto es hostigamiento que te voy a denunciar, ya me tienes arto, gritando quien te crees tú?, en vista de eso le dije que deje de gritar que no está en su casa, que yo no le exigía algo que no estaba dentro de sus funciones, por eso se te entrego documento con tus funciones y la Guía Técnica de Limpieza y Desinfección de Ambientes, que simplemente se le pide que haga su trabajo como tiene que hacer como menciona la Norma Técnica y R.M. N°372-2011-MINSA, aprueba la Guía Técnica de Procedimientos de limpieza y Desinfección de Ambientes en los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo, y no es como a mí me da la gana, es como indica la Guía en mención. Este hecho corrió en presencia de la Señora Jennifer Gamarra Aguilar, trabajadora del área de limpieza.

Siendo aproximadamente las 10:40 am, llega el señor Lucho gamarra, trabajador de la Unidad de Seguro Integral, lo cual se había coordinado para ingresar y limpiar ese ambiente, porque para serrado y estaba lleno de polvo, en tal sentido le comunico al personal de limpieza para dirigirnos al tercer piso a la unidad de seguros, la llamo a la señora Yazmina Sánchez I., al Señor Cristian Sandoval Castillo y al Señor Aníbal Ibáñez Luque, a cada uno de ellos le pedí que por favor traigan todos sus materiales para limpiar en grupo y avanzar rápido, lo cual el señor Aníbal se puso a reputarme todo molesto, que yo porque voy a ir si yo solo tengo q limpiar parte del 2 piso y cuando ingresamos al ambiente del SIS, le volví a decir que por favor valla y traiga sus trapeadores, y él se puso a gritar molesto que yo no voy a traer nada, q solo voy a pasar trapito a las ventanas, que yo no puedo cargar peso, estoy mal de la columna, y le dije q deje de gritar que nadie lo estaba mandando a cargar nada de peso, que valla y traiga sus trapeadores para limpiar, este hecho fue presenciado por el señor Lucho Gamarra, cuando el señor lucho se retiró le volví a insistir al señor Aníbal que fuera a traer sus materiales por lo que el señor se negó, agarro un trapo amarillo que encontró ahí seco y se puso limpiar la ventana levantando todo el polvo acumulado que había, en vista de eso le dije que como es posible que trabaje así, como a él le da la gana, que es por esa razón que se le pide a la Unidad de Epidemiología que se le capacite al personal de limpieza y sepan cómo tiene que hacer su trabajo, lo cual el señor **Aníbal Ibáñez se niega a la capacitación por la Unidad de Epidemiología.**

Se puso a gritarme diciendo quien me creo yo?, que todo el rato lo estaba hostigando, que me va a denunciar, que cualquiera puede ocupar mi tu cargo, que no lo grite cuando no fue así, en vista de eso el señor Cristian Sandoval atinó a decirle que si no quiere que le digan nada que cumpla con su trabajo y que haga caso, que es un malcriado, y el señora Aníbal le respondió diciendo compadre tú no te metas, tú no sabes con quien te estas metiendo, que yo voy a proceder. Agarro el teléfono y supuestamente llamo a su mama para quejarse diciendo que el chico nuevo esta que se mete, le he dicho que no se meta, que no sabe con quien se está metiendo. Hecho ocurrido en presencia de los señores que firman.

Se adjunta firma de recibido de funciones que se le entrego al señor Aníbal Ibáñez junto con la R.M. N°372 Guía Técnica Guía Técnica de Procedimientos de limpieza y Desinfección de Ambientes en los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo.

Copia de cuaderno de cargo donde el señor se niega a recibir la capacitación por la Unidad de Epidemiología y copia de la entrega de sus materiales.

A través de la Carta N° 02-GPP-2024 de fecha 26 de febrero de 2024, la servidora Gladis Pretel Pimentel remite a Secretaría Técnica del PAD documentos que contienen antecedentes de hechos similares por parte del servidor Miguel Anibal Ibáñez Luque, donde anteriormente ha tenido faltas similares por no acatar las órdenes de la encargada para realizar funciones de acuerdo a su contrato de limpieza y a la Guía Técnica de Procedimientos Limpieza y Desinfección de Ambientes en los Establecimientos de Salud y Servicios Médicos de Apoyo, aprobado con R.M. N° 372-2011-MINSA y NTS N° 144-MINSA/2018/DIGESA, que a su vez es también supervisado por la Unidad de Epidemiología. **También faltando el respeto a sus compañeros de trabajo**, aclarar que el incumplimiento de sus funciones es también las ausencias injustificadas que no son comunicadas con anticipación de las faltas del mencionado servidor en el trabajo.

Con Memorándum N° 316-03-2024-USGM-HCLLH/MINSA de fecha 04 de marzo de 2024, el jefe de la Unidad de Servicio Generales remite a la Secretaria Técnica del PAD documentos mediante los cuales las servidoras Gladis Pretel Pimentel y Amparo Linares Saavedra han sido designadas como supervisora y coordinadora del personal de limpieza y mantenimiento de la sede administrativa de la Unidad de Servicios Generales 2023 hasta la actualidad. El mismo que adjunta el Memorándum N° 909-2023-USGM-HCLLH-MINSA en el que ratifica las funciones a la servidora Gladis Pretel Pimentel como Responsable de Limpieza y Servicios Generales de la Sede Administrativa Ex Colegio Miguel Cervantes.

Asimismo, mediante Nota Informativa N° 472-10-2023-USGM-HCLLH-MINSA de fecha 16 de octubre de 2023, se designa a la servidora Amparo Linares Saavedra como Coordinadora y a la servidora Gladys Pretel Pimentel como Supervisora.

En ese sentido, con forme a los hechos descritos, considerando la presunta responsabilidad del servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, y tomando en cuenta que pertenece al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 - CAS, corresponde aplicar las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento

De la Norma Jurídica Vulnerada

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:

(...)

- c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

De los descargos presentados

Al respecto el servidor MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE, cumplió con presentar sus descargos en el plazo otorgado, solicitando se declare la PRESCRIPCION DE PAD, argumentando lo siguiente:

- QUE; EL JEFE DE RECURSOS HUMANOS (AUTORIDAD PAD) TUVO CONOCIMIENTO DE LA PRESUNTA IRREGULARIDAD COMETIDO POR EL SERVIDOR, EN EL MEMORANDO N° 239-02/2024-USGM-HCLLH/MINSA, DESDE EL 16 DE FEBRERO DE 2024.
- 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:

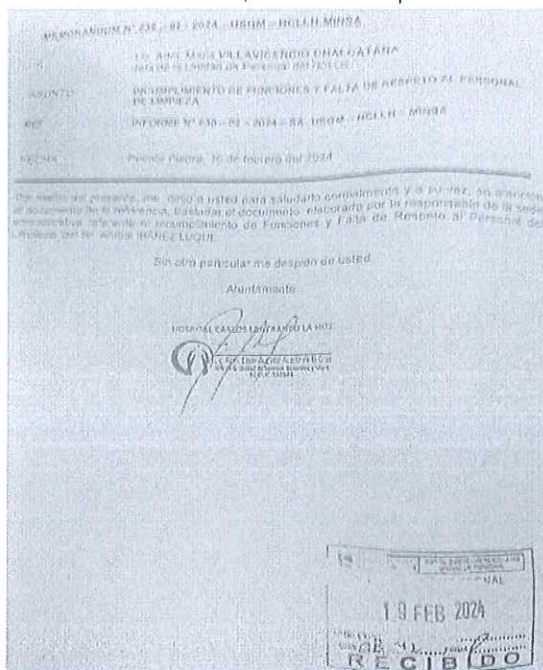
El artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante la LSC), concordante con el numeral 97.1 del artículo 97 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento General de la LSC), señalan que el plazo de prescripción para iniciar procedimiento administrativo disciplinario (en adelante el PAD) contra los servidores decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de que la oficina de recursos humanos de la entidad o la que haga sus veces toma conocimiento de la misma, siempre que previamente no haya vencido el primer plazo de 3 años.

En este sentido, a modo de síntesis se tiene que los plazos para iniciar el PAD en el régimen disciplinario de la LSC son los siguientes:

- i. Tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta.
- ii. Un (1) año a partir de que la oficina de recursos humanos o la que haga sus veces toma conocimiento de la falta, siempre que no haya vencido el plazo de (3) años.
- iii. En caso la falta sea conocida a través de un informe de control, se computa un (1) año desde que el funcionario público encargado de la conducción de la entidad recibe el citado documento, siempre y cuando no haya vencido previamente el plazo de tres (3) años.

Al respecto, conforme se aprecia en el Memorandum N° 239-02-2024-USGM-HCLLH-MINSA de fecha 16 de febrero de 2024, el jefe de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento remite a la jefa de la Unidad de

Personal el incumplimiento de funciones y falta de respeto al personal de limpieza; el mismo que, fue recibido por la Unidad de Personal el 19 de febrero de 2024, tal como se aprecia en la imagen:



Y el presente procedimiento administrativo disciplinario fue notificado el 14 de febrero de 2025; es decir, faltando 5 días para que prescriba. Tal como se aprecia en la imagen:

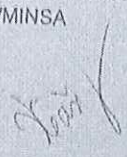
"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE NOTIFICACIÓN

ADMINISTRADO/A	MIGUEL ANIBAL IBÁÑEZ LUQUE
DOMICILIO	Av. Circunvalación N° 220 – Puente Piedra
CARGO DE RECEPCIÓN:	
RECIBIDO POR:	MIGUEL ANIBAL IBÁÑEZ LUQUE
N° DE DNI:	41954055
RELACIÓN CON EL ADMINISTRADO/A:	
FECHA Y HORA DE RECEPCIÓN:	14/02/25 9:52 AM

Se adjuntan los siguientes documentos:

- Informe de Precalificación N° 12-02-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA
- Carta N° 01/01/2025-OI-USGM-HCLLH/MINSA
- Anexos (104 folios)


 Firma
 (De la persona que recibe la constancia de notificación)

Quedando demostrado que en el presente caso no operaría la prescripción alegada por el servidor en su escrito de descargo; más aún en el numeral 7 señala que: *hago de conocimiento señor Órgano Instructor PAD, que; (...) me hizo entrega el "Acta de Notificación", asíéndome entrega el documento, siendo las horas 9:52 del 14 DE FEBRERO DE 2025 (...)*

Ahora bien, la conducta del servidor se subsume en **faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor**: no se trata de una simple desavenencia personal, sino de una vulneración al principio de autoridad. Las frases "*¿Quién te crees tú?*" y "*Ya me tienes harto*" constituyen una descalificación directa a la posición jerárquica del superior, lo cual erosiona la estructura organizacional. El uso de la frase "*Esto es hostigamiento*" como mecanismo de defensa preventivo para justificar su falta de respeto evidencia una conducta deliberada para evadir la supervisión, intentando invertir la relación de responsabilidad. Siguiendo la línea de SERVIR, la falta se agrava al ser expresiones **desafiantes** que buscan mermar la legitimidad del superior frente al resto del equipo, rompiendo el clima laboral.

Por otro lado, con respecto a la falta de **grave indisciplina**: La negativa a cumplir instrucciones no solo es un acto de rebeldía, sino que constituye una omisión de funciones que afecta el cumplimiento de las metas institucionales. Al generar conflicto frente a otros servidores, la conducta trasciende lo individual y se convierte en un factor de distorsión ambiental, afectando la productividad y el orden público interno de la oficina. La persistencia de la conducta demuestra que no fue un "exabrupto momentáneo" causado por el estrés, sino una **actitud contumaz** de rechazo al sistema de subordinación legalmente establecido en la Ley del Servicio Civil. 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° 30057, el artículo 91 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 tu 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 87° 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. 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 NO registra desmérito por la misma

falta, lo cual debe ser valorado conforme al **principio de proporcionalidad** en la graduación de la sanción.

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.

En ese sentido, a fin de recomendar la sanción a imponer, este órgano Instructor tomara en cuenta los antecedentes de la servidora, las causales de atenuantes y los criterios señalados en el artículo 87° de la Ley N° 30057, que establece lo siguiente:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
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 del servidor afecta el correcto funcionamiento de la administración pública y el principio de autoridad, toda vez que sus actos de indisciplina y falta de respeto impiden que las tareas de mantenimiento se realicen de manera eficiente, coordinada y bajo un ambiente de cordialidad laboral. (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.
El hecho de que el servidor no haya ocultado la falta no lo exime de responsabilidad; simplemente significa que no se le puede atribuir una intención de fraude o engaño para evadir la justicia administrativa en ese momento específico. Su falta se centra en el acto de violencia verbal y la insubordinación. (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.
Los hechos externos que acrecientan el impacto negativo parecen prevalecer. Trabajar en un hospital exige un estándar de conducta y limpieza superior al de otros sectores. La desobediencia técnica (limpiar mal a propósito) y el escándalo en un área que pertenece a las oficinas del SIS tienen un peso mayor que la posible	

dolencia física, especialmente cuando se le aclaró que "nadie lo estaba mandando a cargar nada de peso" (Aplica como agravante)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. (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 su comportamiento se configura como una responsabilidad individual 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.
No se evidencia registro de la misma falta cometida por el servidor durante el periodo de un (1) año. (No Aplica como agravante)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se advierte continuidad. (No 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.
No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa. (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 conducta no es una simple falta administrativa menor, sino que trasciende al afectar la dignidad de las personas y poner en riesgo la salud ambiental del Hospital, bienes jurídicos que el Estado está obligado a proteger con especial énfasis en el sector salud. (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.	

En el presente caso, el servidor no registra demérito en su legajo personal con respecto a otra sanción impuesta por la misma falta. (No 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, el servidor no ha reparado el daño causado. Su conducta fue de resistencia continua hasta el final del evento narrado, manteniendo el agravio verbal y la negativa a cumplir las funciones asignadas correctamente. 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.
Se determina que el servidor actuó con dolo , puesto que de manera libre, voluntaria y consciente decidió proferir frases agravantes contra su superior y desobedecer reiteradamente las órdenes de trabajo, conociendo que dicha conducta constituye una vulneración a los principios de respeto, disciplina y eficiencia en la función pública. (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. (No aplica como agravante)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante el Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado en su numeral 2.8 que no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer;

Que, de los Catorce (14) criterios del artículo 87 de la Ley del Servicio Civil, se ha corroborado que se cumplen (05) 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***¹.

Que, habiendo 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 la propuesta del Órgano instructor contenida en su Informe de Órgano Instructor N° 001-01-2026-USGM-HCLLH/MINSA, en consecuencia, y por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes y evaluado el acervo documentario, pruebas de cargo, se advierte que, el actuar del servidor **MIGUEL ANÍBAL IBAÑEZ LUQUE** en la comisión del hecho enunciado constituye falta administrativa disciplinaria; esta Unidad de Personal,

autoridad del presente procedimiento administrativo disciplinario como Órgano Sancionador, con la motivación precedente, concluye el presente procedimiento administrativo de primera instancia, acogiendo la recomendación formulada por el Órgano Instructor, conforme a los fundamentos de hecho y derechos expuestos precedentemente, sumado a los criterios de graduación antes mencionados, corresponde imponer la **SANCIÓN DE SESENTA (60) DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION** al servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, por haber contravenido lo prescrito en el inciso c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como “El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”

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 ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutorio.

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 QUINCE (15) DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACION al servidor **MIGUEL ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, por haber contravenido lo prescrito en el inciso c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, tipificada como “El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”, ello en su calidad de trabajador de limpieza del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, bajo el régimen laboral del 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 ANIBAL 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 ANIBAL IBAÑEZ LUQUE**, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Mgtr. MERI VERONICA BLAS JAICO
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

MVBJ/YLSE

Transcrita para los fines a:

() Interesados 1

() Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo

() Secretaría Técnica

c.c. Archivo