



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Trujillo, 17 de Febrero de 2026

RESOLUCION DIRECTORAL N° -2026-GRLL-GGR-GRS-HRDT

VISTO:

El informe técnico o de precalificación N°000122-2025-GRLL-GRLL-GRS-HRDT-OAJ-PAD, de fecha 07 de noviembre de 2025, la Resolución Administrativa N° 000507-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, de fecha 20 de noviembre de 2025, e INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°000032-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, de fecha 19 de diciembre de 2025, respecto del Proceso Administrativo Disciplinario iniciado al servidor: **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**, y los demás documentos que acompañan, y;

CONSIDERANDOS:

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

Que, mediante la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (en adelante LSC), publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (en adelante RGLSC), aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I del RGLSC a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90º del citado Reglamento General;

Que, el 24 de marzo de 2015, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante Directiva PAD SERVIR), aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE;





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 6.3 de la Directiva-PAD-SERVIR, se especificó que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas previstas en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 85º de la LSC, los artículos 98.2º, 99º y 100º del RGLSC, tipifican las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 88º de la LSC: (i) Amonestación verbal o escrita, (ii) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y (iii) Destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ingreso al Servicio Civil hasta por cinco (5) años de conformidad con el artículo 102º de RGLSC;

Que, el artículo 91º de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica que *“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”*;

Que, el artículo 115º del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece que *“La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. ...”*;

Que, se procede a detallar la presente Resolución Final de imposición de sanción;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO:

1.1. ANTECEDENTES. -

- 1.1.1.** Mediante **OFICIO N° 001383-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 30 de octubre de 2025, la jefa de oficina de personal del Hospital Regional Docente de Trujillo (en adelante HRDT), remite a al jefe de secretaria técnica de Proceso Administrativo Disciplinario del HRDT (en adelante secretaria técnica PAD- HRDT), documentos a fin de realizarse evaluación y precalificación a servidor para inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario por presunto ingreso indebido a instalaciones del HRDT para uso de equipos de hematología y bioquímica.
- 1.1.2.** Que, con el **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N.º 000122-2025-GRLL-GRLL-GRS-HRDT-OAJ-PAD**, de fecha 07 de noviembre de 2025, expedido por la secretaria técnica PAD - HRDT, se recomendó instaurar procedimiento administrativo disciplinario al servidor procesado, por presunta responsabilidad de carácter disciplinario.
- 1.1.3.** Que, a través de la **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N.º 000507-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 20 de noviembre de 2025, se resuelve: Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor: PERO ISMAEL GARCES AGURTO; en razón que, habría transgredido





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

el principio de probidad y el deber de usar adecuadamente de los bienes del estado previstos en el inciso 2 del artículo 6° y el inciso 5 del artículo 7° de la Ley N.º 27815 – Código de Ética de la Función Pública. Transgresión que se tipifica como falta disciplinaria a través del literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: *“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: ... q) Las demás que señale la ley”*. De conformidad con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

- 1.1.4. Que, a través de **CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 063/Res. 507-2025-GRLL-GRS-HRDT-OP**, se notificó al servidor procesado con la **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N.º 000507-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP** y anexos, con fecha 24 de noviembre de 2025 a fin de poner en conocimiento los hechos investigados para los descargos correspondientes.
- 1.1.5. Que, con escrito ingresado al HRDT con fecha 01 de diciembre de 2025, el servidor solicita ampliación de plazo para presentar descargos correspondientes
- 1.1.6. Que, con escrito ingresado al HRDT con fecha 10 de diciembre de 2025, el servidor formula descargos correspondientes.
- 1.1.7. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000032-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 19 de diciembre de 2025, el órgano instructor de procedimiento administrativo disciplinario del HRDT, remite informe para conocimiento y se asuma funciones;
- 1.1.8. Que, a través de **CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 001-2026-OTD / OF. N°000080-2026-GRLL-GRS-HRDT**, la misma que se notificó el 22 de enero de 2026 al servidor adjuntando el **OFICIO N° 000080-2026-GRLL-GRS-HRDT Y EL INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000032-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, a fin de poner en conocimiento los documentos precisados, así como su derecho a solicitar informe oral;
- 1.1.9. Que, con **OFICIO N° 000327-2026-GRLL-GGR-GRS-HRDT**, de fecha 03 de febrero de 2026, se notifica fecha y hora de informe oral. La misma que es recepcionará por el servidor el 03 de febrero de 2026, programándose fecha para el 11 de febrero de 2026
- 1.1.10. Que, mediante **ACTA DE INFORME ORAL**, de fecha 11 de febrero de 2026, se deja constancia de realización de diligencia, asimismo se adjunta DVD de grabación de informe oral correspondiente, en donde se precisa la sola participación del investigado y su abogado defensor.

1.2. Documentos que dieron lugar al procedimiento:

- 1.2.1. **OFICIO N° 001383-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 30 de octubre de 2025, mediante el que el jefe de la oficina de personal del HRDT, remite a la Secretaria Técnica de Proceso Administrativo Disciplinario del HRDT, para iniciar el proceso administrativo disciplinario correspondiente al servidor JOHNNY AGUILAR MONTALVAN, por presunto ingreso a centro de labores fuera del horario establecido y uso de equipo médico del HRDT.
- 1.2.2. **MEMORANDO MULTIPLES N° 000020-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-DPCAP**, de fecha 20 de octubre de 2025, la jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HRDT, remite a Liwis Lumiere Panduro Shapiama y a Lic., Denia Yanet Diaz Lezama, que se realice un informe detallado con los hechos suscitados el día 19 de octubre del 2025.





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- 1.2.3. INFORME N° 004-2025-SERVICIO DE URGENCIAS-HRDT, de fecha 21 de octubre del 2025, remitido por Liwis Lumiere Panduro Shapiama y Denia Yanet Díaz Lezama, a la jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica, informando los hechos ocurridos el día 19 de octubre del 2025.
- 1.2.4. MEMORANDO N° 000054-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-DPCAP, de fecha 21 de octubre de 2025, la jefa del Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HRDT, requiere al servidor Johnny Aguilar Montalvan, remitir sus descargos por escrito del hecho sucedido el día 19 de octubre del 2025.
- 1.2.5. Documento con Asunto: DESCARGO POR INGRESO NO AUTORIZADO A INSTALACIONES DE LABORATORIO CENTRAL, de fecha 23 de octubre del 2025, elaborado por el servidor procesado, a través del que afirma los hechos imputados y aduce que lo hizo por colaborar con la obtención de resultados para sus familiares que se encontraban delicados de salud. Así como, la obtención de duplicado de llave lo hizo en razón que en anteriores ocasiones se había extraviado y no pudo ingresar para dejar las muestras.
- 1.2.6. **INFORME ESCALAFONARIO DE SERVIDOR.**
- 1.2.7. **PROGRAMACIÓN DE HORARIOS DE SERVIDOR, correspondiente al mes de octubre de 2025.**

Documentales de donde se ha extraído la información necesaria a fin de determinar o no la existencia de los hechos atribuidos.

II. LA FALTA INCURRIDA, LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS, LAS NORMAS VULNERADAS.

Que, a partir del 14 de setiembre de 2014, son pasibles de atribuírsele responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de faltas y la consecuente imposición de las sanciones respectivas (amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de remuneraciones y destitución) según el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los servidores o ex servidores sujetos a alguno de los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276, 1057, 728 o bajo el régimen laboral de la Ley N° 30057; en consecuencia, teniendo en cuenta los hechos materia de imputación y considerando que el S. C. **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN, con DNI N° 43597579, Tecnólogo Médico, quien al momento de los hechos laboraba en el Departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HRDT, contratado bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, según Decreto Legislativo N° 1057**, si corresponde aplicar las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Que, en el presente procedimiento se imputa al referido servidor el hecho consistente en que, el día domingo 19 de octubre de 2025, aproximadamente a las 09:00 horas, fue encontrado al interior del Laboratorio Central del HRDT por el coordinador del Servicio de Urgencias, Liwis Lumiere Panduro Shapiama, y la Lic. Denia Yanet Díaz Lezama, quienes, al apersonarse a dichas instalaciones, advirtieron su presencia en un área de acceso restringido que permanece bajo llave. Se ha precisado que no existía comunicación ni autorización formal respecto de su ingreso. Asimismo, se constató que los equipos de Hematología y Bioquímica evidenciaban signos de uso sin autorización.

Que, los hechos descritos configuran, de manera presunta, una vulneración a los principios y deberes establecidos en la Ley N° 27815 – Código de Ética de la Función Pública. En primer término, el Principio de Probidad (artículo 6, numeral 2), que exige al servidor actuar con rectitud, honradez y honestidad, priorizando el interés general sobre cualquier beneficio particular; **conducta que se ve comprometida al ingresar fuera de su jornada laboral a un ambiente restringido sin autorización.** En segundo término, el deber de usar adecuadamente los bienes del Estado (artículo 7, numeral 5),





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

que impone la obligación de proteger, conservar y emplear los bienes institucionales exclusivamente para fines funcionales, evitando su utilización indebida o para propósitos ajenos a los asignados. **El uso no autorizado de los equipos médicos constituye un aprovechamiento irregular de bienes públicos, en detrimento de la gestión institucional.**

Que, en consecuencia, los hechos imputados encuadran preliminarmente en la transgresión del inciso 2 del artículo 6° y del inciso 5 del artículo 7° de la Ley N.º 27815, tipificándose como falta disciplinaria conforme al literal q) del artículo 85° de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.

Que, a efectos de sustentar la imputación, se actuaron y analizaron los medios probatorios incorporados al expediente. Obra la programación oficial de horarios emitida por el HRDT, de la cual se desprende que el día **19 de octubre de 2025 el servidor tenía asignado día libre, no correspondiéndole asistir ni permanecer en las instalaciones de la entidad**, conforme al Reglamento Interno de Trabajo.

Que, asimismo, el INFORME N.º 004-2025-SERVICIO DE URGENCIAS-HRDT, de fecha 21 de octubre de 2025, suscrito por los servidores Liwis Lumiere Panduro Shapiama y Denia Yanet Díaz Lezama, constituye elemento probatorio **directo que acredita la presencia del investigado en el Laboratorio Central en la fecha y hora indicadas, así como la constatación del uso de los equipos de Hematología y Bioquímica sin autorización, corroborando el uso indebido de bienes estatales.**

Que, igualmente, obra el escrito de descargo de fecha 23 de octubre de 2025, mediante el cual el servidor **reconoce haber ingresado al laboratorio el día de los hechos, alegando motivos personales y familiares de carácter urgente.** Asimismo, admite haber utilizado un duplicado de llave obtenido por iniciativa propia, sin conocimiento ni autorización de sus superiores, circunstancia que no fue comunicada a la entidad.

Que, si bien los argumentos expuestos en el descargo pueden ser valorados como **atenuantes en la determinación de la sanción**, conforme al principio de razonabilidad previsto en el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, ello no excluye ni desvirtúa la responsabilidad administrativa disciplinaria, **toda vez que se encuentra objetivamente acreditado el ingreso no autorizado a un área restringida y el uso indebido de bienes institucionales fuera de la jornada laboral, conductas contrarias al principio de probidad y al deber de uso adecuado de bienes del Estado.**

En consecuencia, se configura objetivamente la infracción a los incisos 2 del artículo 6° y 5 del artículo 7° de la Ley N° 27815, subsumible en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100° de su Reglamento General, constituyendo falta disciplinaria pasible de sanción, previo procedimiento administrativo disciplinario.

III. **PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA POR PARTE DEL SERVIDOR CIVIL:**

4.1. Respecto a descargos:

Que, el servidor procesado encontrándose válidamente notificado si ha efectuado descargos en la etapa de instrucción del presente proceso administrativo disciplinario.

Según descargos del servidor Johnny Aguilar Montalván, indica lo siguiente:

- En el ítem 3.1 indica: que el ingreso se produjo sin causar alteración a la seguridad del laboratorio. Asimismo, no hubo daño material en ningún ambiente y equipo. Asimismo, no se encuentra prohibido de ingresar pues mediante Memorando N° 59-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-DPCAP, fui designado como responsable de gestión de calidad del área de laboratorio. De otro lado, niega haber usado el equipo, el encendido fue exclusivamente para verificar su





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

funcionamiento. Refiere que la acción atribuida no ha generado perjuicio al estado.

- En el ítem 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6 y 3.7 indica: que su descargo por ingreso no autorizado a instalaciones de laboratorio de fecha 23 de octubre del año 2025 puede considerarse como una circunstancia atenuante en la determinación de la sanción.
- En el ítem 3.8, 3.9 y 3.10 indica: que, Sobre destitución o suspensión sería desproporcional a la falta cometida, pues reconoce que el día 19 de octubre del año 2025, aproximadamente a las 9:00 am, ingresó al área mencionada; sin embargo, dicho ingreso no tuvo motivación indebida, ni intención de vulnerar la norma interna. En ningún momento se causó perjuicio alguno al hospital, a terceros o a la integridad de los equipos.

4.2. Respeto al informe oral:

Que, en el informe oral el abogado defensor del servidor a referido que el servidor a reconocido su ingreso a las instalaciones, pero afirma que no existe perjuicio a la institución y que se ha vulnerado el principio de proporcionalidad. Así también precisó que el motivo de su ingreso a las instalaciones fue por familiares, que no tiene antecedentes y que el servidor tiene un récord limpio. De otro lado, el servidor procesado reconoció que debió pedir permiso para su ingreso y que el motivo de su ingreso se debió a asuntos familiares, que fue un error.

4.3. Valoración de descargo y alegatos de informe oral:

Que, respecto a lo señalado en los descargos presentados por el servidor durante su informe oral, se debe precisar que el servidor ha reconocido e hecho imputado, es decir, el ingreso a las instalaciones de laboratorio del HRDT; sin embargo, niega el uso de las maquinas, pero afirma que efectivamente sí las encendió, supuestamente con fines de verificación. Acción que no desvirtua lo informado por los servidores Liwis Lumiere Panduro Shapiama y Denia Yanet Díaz Lezama; más aún si el servidor no se encontraba dentro de su jornada laboral, no existiendo motivo para que se encuentre verificando una máquina fuera de horario y sin autorización debida. Por lo que este argumento no es atendible.

Que, por otro lado, respecto al reconocimiento del hecho, debe afirmarse que efectivamente el servidor desde sus primeros descargos ha reconocido la comisión de los hechos, lo que es considerado como una atenuante de responsabilidad al momento de la graduación de la sanción a imponer. Así como también la sanción a imponer.

En consecuencia, se encuentra acreditado objetivamente que el servidor ingresó sin autorización a un área de acceso restringido, haciendo uso de bienes institucionales fuera de su horario de trabajo y sin justificación funcional, lo que constituye un acto contrario al **principio de probidad y el deber de usar adecuadamente de los bienes del estado** previstos en el inciso 2 del artículo 6° y el inciso 5 del artículo 7° de la **Ley N.º 27815 – Código de Ética de la Función Pública**. Transgresión que se tipifica como falta disciplinaria a través del literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que a la letra dice:

“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: ... q) Las demás que señale la ley”,

De conformidad con lo establecido en el artículo 100º del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Eximentes de responsabilidad

Que, el artículo 103º del Reglamento General de la LSC se establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe imperativamente





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria.

Asimismo, el artículo 104° del Reglamento General de la LSC establece los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por lo tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil, siendo en el presente caso que respecto de:

a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.	No se cumple esta condición
b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.	No se cumple esta condición
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada	No se cumple esta condición
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal	No se cumple esta condición
e) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.	No se cumple esta condición
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación	No se cumple esta condición

Atenuantes de responsabilidad

Asimismo, conforme el último párrafo del artículo 103° del citado Reglamento General de la LSC se recoge los supuestos de atenuante de responsabilidad administrativa disciplinaria, siendo en el presente caso que respecto de:

La subsanación voluntaria	No se cumple esta condición
El reconocimiento de responsabilidad	Si se cumple esta condición, en razón que, desde la presentación de su informe a su jefe inmediato, en la presentación de sus descargos y durante informe oral el servidor procesado ante el órgano sancionador reconoció su falta y pidió una oportunidad.

Graduación de la sanción

Que, con la finalidad de no imponer una sanción que resulte injusta, excesiva o arbitraria, y terminar vulnerando derechos fundamentales del servidor civil procesado, luego de realiza un análisis de los hechos informados, medios de prueba contenido en el expediente, se ha llegado a concluir que, de este modo; 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 Ley N° 30057, de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

N°	CONDICIONES	SERVIDOR INVESTIGADO
a)	<u>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado;</u> teniendo en consideración que los servidores al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentra obligado a resguardar el interés general de la sociedad. En interés general debe ser	No se cumple esta condición





"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

	entendido como aquello que atañe a todos los miembros de la sociedad: educación, salud, seguridad, entre otros. Y el bien jurídico protegido es entendido como aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger. Por ejemplo: en una disposición de bienes, el bien jurídico afectado es los bienes de la entidad y el interés general es la salud pública pues los pacientes se perjudican.	
b)	<u>Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:</u> entendida como que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo de la falta.	En el presente casi no configura dicha condición.
c)	<u>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,</u> respecto al grado de jerarquía, considerando que "los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores", de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que, en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores. Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Desde luego, existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.	No se cumple esta condición.
d)	<u>Las circunstancias en que se comete la infracción;</u> una circunstancia en que se comete la falta no es un	La infracción fue presuntamente cometida en circunstancias que sus familiares se encontraban





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

	elemento constitutivo del supuesto de hecho de esta última, sino que es periférica o circundante a esta. Por ejemplo, en aquellos casos en que se atribuye la falta de negligencia en el desempeño de las funciones por no haber atendido oportunamente una solicitud o requerimiento dando lugar al vencimiento del plazo; algunas circunstancias periféricas que rodean a tal hecho y que pueden haber influido en la comisión del mismo son la carga laboral que maneja el área u oficina y el número de trabajadores con que cuenta.	enfermos e internados en el HRDT.
e)	<u>La concurrencia de varias faltas:</u> resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.	El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
f)	<u>La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:</u> se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad. Que, estas personas deben ser netamente servidores y deben intervenir en un mismo momento de comisión de la falta.	No se cumple esta condición
g)	<u>La reincidencia en la comisión de la falta:</u> referido a que, en el marco general del procedimiento administrativo, regulado por el TUO de la Ley N° 27444, en cuyo literal e) del numeral 3 del artículo 248° se establece que se considera reincidencia: “la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción”. De dicha disposición se desprenden dos condiciones para calificar como reincidente a un servidor. La primera condición referida a la igualdad de la falta disciplinaria cometida y la segunda referida al ámbito temporal en que debe volverse a cometer la misma falta, así se establece que dicha nueva comisión debe producirse en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta.	No se cumple esta condición
h)	<u>La continuidad en la comisión de la falta:</u> la cual hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción	No se cumple esta condición





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

	ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta. Se requiere que hayan transcurrido, por lo menos, 30 días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Por consiguiente, no se trata de un criterio de agravación o atenuación de la sanción, sino de una condición de procedencia para poder imponer una nueva sanción.	
i)	<u>El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso</u>”, Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico, sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor	No aplica, no se evidencia beneficio ilícito obtenido.

Que, de acuerdo al artículo 91° de la Ley N° 30057, la sanción corresponde a la magnitud de la falta, contemplándose no solo la naturaleza de la infracción sino también los **antecedentes del servidor procesado, que al hacer una revisión se observa que no tiene**.

Que, el Principio de Razonabilidad que regula el procedimiento administrativo señala que las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido.

Que, dentro de este contexto, es pertinente hacer mención que el artículo 90° de la LSC precisa que, en los casos de sanciones de suspensión o destitución, el órgano instructor propone los días de suspensión o la destitución según corresponda y es aprobado por el órgano sancionador, quien puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución;

Que, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el numeral 2.9 del ante **Informe Técnico N.º 1420-2019-SERVIR/GPGSC**, de fecha 10 de setiembre de 2019, ha precisado que si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tiene la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador, sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor(a) investigado(a) (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que según sea el caso puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución;

Que, estando a lo propuesto por el órgano instructor del PAD y habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por **el servidor procesado**, los criterios





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa atribuible, así como la no concurrencia de supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057 y la concurrencia de una atenuante de responsabilidad referida al reconocimiento de responsabilidad, se ha determinado que el hecho infractor conlleva a colegir la responsabilidad administrativa del servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**.

Por tanto, la administración actuó dentro del marco de la legalidad y del debido procedimiento administrativo con apego a sus funciones. Por ello, se ha determinado que el hecho infractor conlleva a colegir la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**, es por ello que, su acción **constituye falta pasible de sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, señalado en el literal a) del artículo 88° de la Ley N° 30057;**

Que, de conformidad, con lo establecido en la Ley N.º 30057, del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057 y su Versión Actualizada aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092- 2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER al servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**, la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, al haberse determinado responsabilidad durante el desarrollo del presente Proceso Administrativo Disciplinario, **tipificado en el inciso 2 del artículo 6° y el inciso 5 del artículo 7° de la Ley N.º 27815 – Código de Ética de la Función Pública**. Transgresión que se tipifica como falta disciplinaria a través del literal q) del artículo 85º de la Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: **“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: ... q) Las demás que señale la ley”**. De conformidad con lo establecido en el artículo 100° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, por los fundamentos antes expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR, al servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**, que el presente acto administrativo pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; empero, contra este pueden interponerse los recursos de reconsideración y apelación ante la propia autoridad que impuso la sanción, conforme a los párrafos 18.1 y 18.3 de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; y **precisar que el plazo para impugnar lo resuelto** es de quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, de conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR, al servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**, que el recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, **el que se encargara de resolverlo**. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación; asimismo, el recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental; y, **se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico** para que lo resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, conforme a los artículos 118° y 119° del precitado reglamento. De interponer recurso de apelación, la autoridad competente para resolverlo será el Tribunal del Servicio Civil; con cuyo acto administrativo que sea expedido se dará por agotada la vía Administrativa.





“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR la ejecución de la presente sanción a la Oficina de Personal del HRDT, quien deberá realizar las acciones que resulten necesarias para su cumplimiento conforme a ley. Además de su registro en el legajo del precitado administrado.

ARTICULO QUINTO: NOTIFICAR al servidor **JOHNNY AGUILAR MONTALVAN**; y remitir copia del presente acto administrativo a la Oficina de Personal del HRDT, al Órgano de Control Institucional del HRDT y a la Secretaría Técnica PAD – HRDT, para conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO SEXTO: DISPONER que el responsable del Portal de Transparencia, publique la presente Resolución en la página web institucional, en cumplimiento de las normas sobre transparencia y acceso a la información pública

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE

Documento firmado digitalmente por
VICTOR AUGUSTO SALAZAR TANTALEAN
HRDT - DIRECCIÓN GENERAL DEL HOSPITAL REGIONAL DOCENTE DE TRUJILLO
GOBIERNO REGIONAL LA LIBERTAD

VAST.

