



"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°000099-2025-GRLL-GRLL-GRS-HRDT-OAJ-PAD, de fecha 07 de agosto de 2025, la Resolución Administrativa N°000311-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, de fecha 11 de agosto de 2025, e INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N°000024-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, de fecha 19 de setiembre de 2025, respecto del Proceso Administrativo Disciplinario iniciado al servidor: **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALITA** 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





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

de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE, y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 092-2016-SERVIR-PE;

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 **PROVEIDO N° 007142-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 16 de junio 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), a fin de realizarse evaluación y precalificación a servidor para inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario por presuntas faltas injustificadas.

1.1.2. Que, con el **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N.º 000099-2025-GRLL-GRS-HRDT-OAJ-PAD**, de fecha 07 de agosto de 2025, expedido por la secretaria técnica PAD - HRDT, se





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

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 000311-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 11 de agosto de 2025, se resuelve: Instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor: **Víctor Guillermo Mejía Zavaleta**, por presunta responsabilidad de carácter disciplinario tipificada en el inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.
- 1.1.4. Que, a través de **CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 31/Res. 311-2025-GRLL-GRS-HRDT-OP**, se notificó al servidor procesado con la **RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N.º 000311-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP** y anexos, con fecha 14 de agosto de 2025 a fin de poner en conocimiento los hechos investigados para los descargos correspondientes.
- 1.1.5. Que, mediante **INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000024-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 19 de setiembre de 2025, el órgano instructor de procedimiento administrativo disciplinario del HRDT, remite informe para conocimiento y se asuma funciones;
- 1.1.6. Que, a través de **CÉDULA DE NOTIFICACIÓN N° 014-OTD / OF. N°003205-2025-GRLL-GRS-HRDT**, la misma que se notificó el 05 de enero de 2025 al servidor adjuntando el **OFICIO N° 003205-2025-GRLL-GRS-HRDT Y EL INFORME DE ÓRGANO INSTRUCTOR N° 000024-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, a fin de poner en conocimiento los documentos precisados, así como su derecho a solicitar informe oral;
- 1.1.7. Que, con **OFICIO N° 000325-2026-GRLL-GGR-GRS-HRDT**, de fecha 03 de febrero de 2026, se notifica fecha y hora de informe oral. La misma que es recepcionada por el servidor el 03 de febrero de 2026, programándose fecha para el 11 de febrero de 2026
- 1.1.8. 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.

1.2. Documentos que dieron lugar al procedimiento:

- 1.2.1. **PROVEIDO N°007142-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 16 de junio de 2025, mediante el que la jefe de la Oficina de Personal del HRDT, remite al jefe de la oficina de Secretaría Técnica PAD - HRDT,
- 1.2.2. **INFORME N°005-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST**, de fecha 06 de febrero de 2025, remitido por el jefe de área de lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 05 de febrero del 2025.
- 1.2.3. **MEMORANDO N°000076-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, de fecha 06 de febrero de 2025, remitido por el jefe de la oficina de servicios generales y mantenimiento del HRDT, a la jefa de la oficina de personal del HRDT, informando la inasistencia del día 05 de febrero de 2025 del servidor civil.
- 1.2.4. **INFORME N°007-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST** de fecha 19 de febrero de 2025, remitido por el jefe de área de lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura





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

de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando las faltas injustificadas del día 17 y 18 de febrero del 2025.

- 1.2.5. **MEMORANDO N°000105-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, de fecha 19 de febrero de 2025, remitido por el jefe de la oficina de servicios generales y mantenimiento del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento las faltas injustificadas de los días 17 y 18 de febrero del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.6. **RESOLUCION ADMINISTRATIVA N°000063-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP**, de fecha 28 de febrero de 2025, la jefe de la Oficina de Personal del HRDT, autoriza el descuento al servidor civil por no presentarse a laborar los días 17 y 18 de febrero.
- 1.2.7. **INFORME N°017-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST** de fecha 05 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando las faltas injustificadas del día 02 y 03 de mayo del 2025.
- 1.2.8. **MEMORANDO N°000260-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, de fecha 05 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la oficina de servicios generales y mantenimiento del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento las faltas injustificadas de los días 02 y 03 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.9. **INFORME N°020-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST**, de fecha 08 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 07 de mayo del 2025.
- 1.2.10. **MEMORANDO N°000276-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, de fecha 08 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la oficina de servicios generales y mantenimiento del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento la falta injustificada del día 07 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.11. **INFORME N°026-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST**, de fecha 13 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 12 de mayo del 2025.
- 1.2.12. **PROVEIDO N°000339-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, 13 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento la falta injustificada del día 12 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.13. **INFORME N°026-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST** de fecha 15 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 14 de mayo del 2025.
- 1.2.14. **PROVEIDO N°000349-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, 15 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento la falta injustificada del día 14 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.





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

- 1.2.15. **INFORME N°029-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST**, de fecha 19 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 19 de mayo del 2025.
- 1.2.16. **PROVEIDO N°000367-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, 19 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento la falta injustificada del día 19 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.17. **INFORME N°030-2025-GRLL-GRS-GS-HRDT-LAV-ROP-COST**, de fecha 26 de mayo de 2025, remitido por el jefe de área ups lavandería, ropería y costura del HRDT, a la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, informando la falta injustificada del día 24 de mayo del 2025.
- 1.2.18. **PROVEIDO N°000416-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OSGM**, 26 de mayo de 2025, remitido por el jefe de la jefatura de mantenimiento y servicios generales del HRDT, a la oficina de personal del HRDT, poniendo en conocimiento la falta injustificada del día 24 de mayo del 2025 del TAP. Mejía Zavaleta Víctor.
- 1.2.19. **INFORME N° 000093-2025-GRLL-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP-CAP**, de fecha 02 de junio del 2025, remitido por personal del área de control de asistencia y permanencia del HRDT, a la jefa de la oficina de personal del HRDT, detallando las faltas injustificadas del año 2025 del servidor Víctor Guillermo Mejía Zavaleta, precisando que el año 2024 no presenta faltas injustificadas.
- 1.2.20. **OFICIO N° 000105-2025-GRLL-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OAJ-PAD**, de fecha 05 de agosto de 2025 y su respuesta con la hoja de Programación de horario del servidor correspondiente al mes de mayo 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. **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**, con DNI N° 17845899, quien al momento de los hechos laboró como **AUXILIAR ASISTENCIAL**, asignado al área de LAV, ROP, COST del departamento de mantenimiento y servicios generales del HRDT, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, si corresponde aplicar las disposiciones contenidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Que, la **Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC**, publicada en el Diario Oficial “*El Peruano*” el 29 de diciembre de 2022, estableció **precedentes vinculantes** sobre la adecuada imputación de **las ausencias injustificadas y el incumplimiento injustificado del horario y la**





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

jornada de trabajo en el marco del procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057. Dicho precedente define lo siguiente:

§ Sobre la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057

26. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionados con la asistencia al trabajo, estos son:

(i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos;

(ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,

(iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

“(…) Sobre la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057

Que, se le imputa al servidor procesado VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA, el hecho de presentar varias inasistencias injustificadas durante el mes de febrero y mayo de 2025, siendo el detalle como sigue:

SERVIDOR: VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA	
FECHA FALTA	RESOLUCION ADMINISTRATIVA QUE AUTORIZA EL DESCUENTO
05/02/2025	R. ADM. N° 000212-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
17 y 18/02/2025	R. ADM. N° 000063-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
02 y 03/05/2025	R. ADM. N° 000213-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
07/05/2025	R. ADM. N° 000221-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
12/05/2025	R. ADM. N° 000217-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
14/05/2025	R. ADM. N° 000214-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
19/05/2025	R. ADM. N° 000201-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP
24/05/2025	R. ADM. N° 000216-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP

En ese sentido, el servidor civil en mención habría faltado injustificadamente reiteradas veces a laborar en su horario programado como AUXILIAR ASISTENCIAL, asignado al área de LAV, ROP, COST del departamento de mantenimiento y servicios generales del HRDT, siendo un periodo el comprendido en el **mes de mayo de 2025**, en el que según lo informado registra siete días no consecutivos con falta injustificada en un periodo de treinta días calendario

En consecuencia, ha incumplido con lo prescrito en el artículo 17° del Reglamento Interno de Trabajo del HRDT, que prescribe:

“Artículo 17.- Horario de Trabajo. 17.1. El horario de trabajo en el Hospital Regional Docente de Trujillo, será acorde con la normatividad vigente, sin que ello implique infringir las normas al respecto, rigiendo a los servidores públicos del HRDT el siguiente horario:

Jornada Ordinaria

...

Personal Asistencial (turnos rotativos)

De lunes a domingos (07:00 a 13:00 horas o 13:00 horas a 19:00 horas)

...

Por lo que su inasistencia es considerada como una inasistencia injustificada en virtud de lo prescrito en el “Artículo 27.- Las inasistencias pueden ser justificadas o injustificadas” del RIT DEL HRDT, que prescribe:





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

"27.2. Inasistencias Injustificadas. Son aquellas inasistencias al centro de trabajo sin mediar causa justificable alguna, no solo da lugar a los descuentos correspondientes, sino que la misma es considerada como falta de carácter disciplinario sujetas a las sanciones dispuestas por ley.

Se consideran inasistencias injustificadas las siguientes:

a) La no concurrencia al Centro de Trabajo sin justificación

(...)

Asimismo, incumplió con su deber establecido en el "Artículo 47°. - Son deberes de los servidores del HRDT los siguientes:

b) asistir y cumplir puntualmente con la jornada y el horario de servicio establecido en el presente Reglamento, así como registrar su ingreso o salida del HRDT a través de los sistemas de control previstos y permanecer en el lugar de trabajo durante la jornada de servicio."

Por lo que, su conducta imputada se tipificada en el **literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, que a la letra dice: *constituye una falta pasible de suspensión o destitución: "Las ausencias injustificadas ... o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, ..."*.

Que, en atención a los medios de prueba que obran en el expediente administrativo, se procede a analizar cada uno de ellos, a fin de determinar o no la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

En ese sentido, mediante **OFICIO N.º 000105-2025-GRLL-GRLL-GRS-HRDT-OAJ-PAD**, de fecha 05 de agosto de 2025, se requirió al responsable del Área de Control de Asistencia y Permanencia del HRDT la remisión del reporte de asistencia y de la programación de turnos del servidor investigado; en mérito a ello, dicha área informó que los días 02, 03, 07, 12, 14, 19 y 24 de mayo de 2025 el servidor se encontraba debidamente programado para laborar en el Área de Lavandería del HRDT, en turno mañana, lo que acredita la existencia de una obligación funcional concreta de concurrir a su centro de labores en las fechas y horarios establecidos, tal como lo prescribe el Artículo 17 y 47 del Reglamento Interno de Trabajo del HRDT.

Que, del REPORTE DE ASISTENCIA correspondiente al mes de mayo de 2025, remitido por el Área de Control de Asistencia y Permanencia, se advierte que el servidor no registra marcación de ingreso ni de salida en las fechas antes señaladas, configurándose objetivamente la inasistencia a sus labores en los días programados.

Que, respecto a la existencia o no de justificación de dichas inasistencias, obra en el expediente el **INFORME N.º 000093-2025-GRLL-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP-CAP**, de fecha 02 de junio de 2025, mediante el cual el responsable del Área de Control de Asistencia y Permanencia de la Oficina de Personal del HRDT comunica a la Jefatura de la Oficina de Personal el detalle de las faltas injustificadas atribuidas al servidor VÍCTOR GUILLERMO MEJÍA ZAVALETA, correspondientes al mes de mayo del año 2025; precisando que con RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 212-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 063-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 213-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP , RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 221-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP , RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 217-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP , RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 214-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 201-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP Y RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA N° 216-2025-GRLL-GGR-





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

GRS-HRDT-OP, se ha realizado el descuento respectivo con motivo de la falta injustificada, **carecen de sustento o justificación documentada.**

Que, en consecuencia, de la valoración conjunta de los medios probatorios antes citados, como son la programación de turnos, reporte de asistencia y verificación efectuada por el área competente, se advierte la concurrencia de elementos objetivos que evidencian el incumplimiento del deber de asistencia y permanencia en el centro de trabajo en las fechas indicadas, configurándose la comisión del hecho imputado.

Que, asimismo se debe precisar que la reiterada inasistencia injustificada genera un impacto negativo en la prestación de los servicios del Hospital Regional Docente de Trujillo, dado que afecta directamente la continuidad de las labores en el área de lavandería, ropería y costura, indispensables para el funcionamiento del nosocomio. Este tipo de conducta no solo transgrede las normas de disciplina laboral, sino que compromete la eficiencia y eficacia institucional en la atención de los usuarios, por lo que es considerado como una falta grave.

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 no ha efectuado descargos en la etapa de instrucción del presente proceso administrativo disciplinario.

4.2. Respecto al informe oral:

Que, el servidor a concurrido a la diligencia de informe oral en donde ha manifestado que sus inasistencias se debieron a motivos de salud, y reconoce su falta, que siempre ha llegado temprano a sus servicios y que quisiera enmendar su error y le otorguen una oportunidad.

4.3. Valoración de descargo y alegatos de informe oral:

Que, respecto a lo señalado por el servidor durante su informe oral, se debe tener en consideración al momento de la graduación de la sanción a imponerse, toda vez que sus argumentos de ninguna forma enervan las pruebas que obran en el expediente y que acreditan fehacientemente la responsabilidad del servidor.

Por lo tanto, el hecho imputado se encuentra plenamente acreditado sobre la base de elementos de prueba idóneos y pertinentes; con consecuencia de ello el servidor procesado ha vulnerado lo prescrito en:

El literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 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: ...*

*j) Las ausencias injustificadas ... **o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, ...”.***

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





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

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 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	Esta condición si se cumple puesto que además de <u>su frecuente</u> ocurrencia de inasistencias injustificadas, su conducta afecta directamente la continuidad de las labores en el área de lavandería,





“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.	ropería y costura del HRDT indispensables para el funcionamiento del nosocomio. Este tipo de conducta no solo transgrede las normas de disciplina laboral, sino que compromete la eficiencia y eficacia institucional en la atención de los usuarios que diariamente son atendidos en el nosocomio, generando imprevistos ante su jefe inmediato, quien se ve en la obligación de recargar la labor a sus compañeros de trabajo que acuden puntualmente a laborar.
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	No se cumple esta condición.





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

	todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.	
d)	<u>Las circunstancias en que se comete la infracción;</u> una circunstancia en que se comete la falta no es un 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.	Las inasistencias injustificadas según lo manifestado por el servidor habrían sucedido por motivos de salud, pero no existe documental probatorio al respecto.
e)	<u>La concurrencia de varias faltas;</u> resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (curso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (curso 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	No se cumple esta condición





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

	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.	
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 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.	Las faltas disciplinarias referidas a inasistencias injustificadas, correspondientes al presente proceso tienen carácter de continuas.
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





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

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 90º 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 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 104º 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 **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**.

Por tanto, la administración actuó dentro del marco de la legalidad y del debido procedimiento administrativo con apego a sus funciones. Por ello, teniendo en consideración de la existencia de la gravedad de las inasistencias injustificadas por el servidor procesado, se ha determinado que el hecho infractor conlleva a colegir la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**, es por ello que, su acción **constituye falta pasible de sanción de suspensión, señalado en el literal b) del artículo 88º 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 **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**, la sanción de **SUSPENSIÓN POR EL PLAZO DE (05) CINCO DÍAS CALENDARIO**, al haberse determinado responsabilidad durante el desarrollo del presente Proceso Administrativo Disciplinario, tipificado en el **literal j) del artículo 85º de la Ley N° 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: ... j) Las ausencias*





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

injustificadas ... o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, ...”, iniciado a través de la Resolución Administrativa N° 311-2025-GRLL-GGR-GRS-HRDT-OP, por los fundamentos antes expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO: COMUNICAR, al servidor **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**, 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 **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**, 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.

ARTÍCULO CUARTO: COMUNICAR, al administrado que, 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.

ARTICULO QUINTO: DISPONER, una vez firme la presente resolución, la inscripción de la sanción citada en el artículo primero de la presente, en el **Registro Nacional De Sanciones contra Servidores Civiles administrado por la autoridad nacional del servicio civil – SERVIR**, en atención a lo previsto en los artículos 98° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y 124° del Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTÍCULO SEXTO: 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.

ARTÍCULO SÉTIMO: 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.

ARTÍCULO OCTAVO: NOTIFICAR al servidor **VICTOR GUILLERMO MEJIA ZAVALETA**; 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.

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.

