



## RESOLUCION DIRECTORAL

Comas, 13 AGO 2020

### VISTOS:

Con Informe de Precalificación N°018-2019-ST-OIPAD-HSEB de fecha 21 de junio de 2019, Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, Cedula de Notificación N°022-2019-PAD-OP-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, descargo de la servidora Evelylin Correa Farfán de fecha 08 de julio de 2019, Informe Final N°006-2019-OIPAD-HSEB de fecha 07 de julio de 2019, Memorando N°013-2019-PAD-HSEB de fecha 21 de julio de 2020, Solicitud de Informe Oral de fecha 24 de julio de 2020, Memorando N°022-2020-PAD-HSEB, Diligencia de Informe Oral de fecha 31 de julio de 2020, y antecedentes;

### CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N°30057, se aprueba la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, se estableció un Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador único que se aplican a todos los servidores civiles bajo los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057, con sanciones administrativas singulares y autoridades competentes para conducir dicho procedimiento;

Que la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala que el régimen disciplinario y procedimiento sancionador previsto en la citada Ley N°30057, se encuentra vigente desde el 14 de setiembre de 2014;

Que, de otro lado, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE del 20 de marzo de 2015, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) aprobó la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil"; la cual es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos N°276, 728, 1057 y la Ley N°30057;

Que, con Resolución de Sala Plena N°01-2020-SERVIR/TSC, el Tribunal del Servicio Civil, estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria citados en los criterios expuestos en los fundamentos 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 del presente Acuerdo Plenario para determinar la correcta aplicación de la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción previstos en la Ley N° 30057 en el marco del Estado de Emergencia Nacional, debiendo ser cumplidos por los órganos competentes del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos; suspendiendo el cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020, ante la imposibilidad de las entidades de dar inicio a los procedimientos administrativos disciplinarios e impulsar los ya iniciados;

Que, mediante el Informe N°019-2019-ST-OIPAD-HSEB de fecha 21 de junio de 2019, el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Hospital Sergio E. Bernales, emitió la precalificación sobre la

presunta falta de cometida por parte del servidor Evylin Correa Farfán (en adelante la servidora), recomendando el inicio del PAD;

Que, mediante el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB de fecha 25 de junio de 2019 se dispuso el inicio del PAD contra la citada servidora Evylin Correa Farfán, por la presunta comisión de la infracción prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, con Cedula de Notificación N°022-2019-PAD-OP-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, se pone en conocimiento de la servidora el Inicio del Proceso Administrativo Disciplinario con fecha 25 de junio de 2019;

Que, mediante Documento s/n de fecha 02 de julio de 2019, la servidora Evylin Correa Farfán, solicito ampliación del plazo de cinco (5) días para la presentación de su descargo;

Que, mediante Memorando N°027-2019-PAD-HSEB de fecha 03 de julio de 2019, el Órgano Instructor del PAD, otorgo la ampliación del plazo solicitado;

Que, mediante Documento s/n de fecha 08 de julio de 2019, la servidora Evylin Correa Farfán, presento el descargo solicitado en el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, sin adjuntar medio probatorio;

Que, mediante el Informe Final N°006-2020-OIPAD-HSEB de fecha 07 de julio de 2020, el Órgano Instructor del PAD, concluyo la fase instructora recomendando la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ciento ochenta (180) días;

Que, mediante Memorando N°013-2020-PAD-HSEB de fecha 21 de julio de 2020, se realizó la invitación del informe oral a la servidora, solicitando la programación del informe oral dentro del plazo establecido;

Que, mediante Memorando N°022-2020-PAD-HSEB de fecha 27 de julio de 2020, se realizó la programación del informe oral a la servidora, programado para el día 31 de julio de 2020;

Que, a través de la Diligencia Oral de fecha 31 de julio de 2020, la servidora realizo los fundamentos de hecho y derecho incurrido al proceso administrativo disciplinario instaurado a su persona;

#### I. IDENTIFICACIÓN DE LA TRABAJADORA:

**EYLYN CORREA FARFAN**, Identificado con DNI N°44457968, Cargo técnico en enfermería; Categoría Remunerativa STF, Condición Laboral Nombrada. Puesto desempeñado al momento de la comisión de la presunta falta: Técnica en Enfermería del Hospital Sergio E. Bernales (HSEB)

#### II. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, el Coord. del Equipo de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, informa que la servidora incumplió injustificadamente al rol de turnos programados en el mes de marzo, abril y mayo de 2019, de la siguiente manera:

MES	DIAS DE INASISTENCIA	TOTAL DE INASISTENCIAS POR MES
Marzo 2019	Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.	13 Días
Abril 2019	Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29.	19 Días
Mayo 2019	Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29.	17 Días

Que, mediante Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, la Jefatura de la Oficina de Personal del HSEB, pone en conocimiento las presuntas faltas de carácter disciplinario incurrido por la Tec. en Enf. Evylin Correa Farfán, correspondiente a los meses marzo, abril y mayo de 2019, señalados con Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, Sr. José Luis Caballero Espinoza;

Que, mediante el Informe de Precalificación N°018-2019-ST-OIPAD-HSEB de fecha 21 de junio de 2019, el Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinario de la entidad, recomienda el inicio del PAD, con la propuesta de sanción de Destitución contra la servidora Evylin Correa Farfán, ubicando a los órganos instructores y sancionadores para el desarrollo del mismo; toda vez que existen medios probatorios suficientes que acreditan la comisión de la falta de carácter disciplinario, visto en la inasistencia injustificada en la entidad Hospital Sergio E. Bernales, las mismas que fueron evidencias a través del: Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Nota Informativa N°027-2019-CAVF-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Verificación de Asistencia del mes de marzo del 01/03/19 al 31/03/2019, Verificación de Asistencia del mes de abril del 01/04/19 al 30/04/2019, Verificación de Asistencia del mes de mayo del 01/05/19 al 31/05/2019, e Informe Situacional de legajo N°316 de fecha 19 de junio de 2019;

Que, mediante el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD contra la servidora, imputándole lo siguiente:



“Este Órgano Instructor del PAD considera que la trabajadora Evylin Correa Farfán, contravino el artículo 85° literal j) de la Ley N°30057, el cual se encuentra motivado en la inasistencia injustificada que realizara la servidora, quien pudo emplear los dispositivos internos de la entidad para dejar de asistir (permisos), observados en: Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Nota Informativa N°027-2019-CAVF-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Verificación de Asistencia del mes de marzo del 01/03/19 al 31/03/2019 (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), Verificación de Asistencia del mes de abril del 01/04/19 al 30/04/2019 (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29), Verificación de Asistencia del mes de mayo del 01/05/19 al 31/05/2019 (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29);



Que, a través de la Notificación N°022-2019-PAD-OP-HSEB, de fecha 25 de junio de 2019, se pone en conocimiento de la servidora, el Inicio de Proceso Administrativo Disciplinario, emitido por el Sr. Juvenal Heyerdahl Solano Alzamora en su calidad de Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, recepcionando el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB, Informe de Precalificación N°018-2019-ST-OIPAD-HSEB y copia del Expediente Administrativo a seis (06) folios, conforme a lo prescrito en el artículo 107° del RGLSC, concordante con el Régimen de Notificaciones de la Ley N°27444, *Ley del Procedimiento Administrativo General*;

Que, mediante la evaluación del Expediente Administrativo Disciplinario, se observa que la servidora solicitó la ampliación de plazo de cinco (5) días para la presentación de sus descargo, sin embargo, el cual fue trasladado con fecha 08 de julio de 2020;

Que, con Informe Final N°006-2020-OIPAD-HSEB de fecha 07 de julio de 2020, el Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, en su condición de Órgano Instructor del PAD, recomendó que se imponga la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ciento ochenta (180) días calendario, por la comisión de falta disciplinaria observado en el expediente administrativo;

Que, con Memorando N°013-2020-PAD-HSEB de fecha 21 de julio de 2020, el Director General del HSEB en su calidad de Órgano Sancionador del PAD, traslada la invitación de Informe Oral a la servidora; el cual fue solicitado con fecha 24 de julio de 2020;

Que, con Memorando N°022-2020-PAD-HSEB de fecha 27 de julio de 2020, el Director General del HSEB en su calidad de Órgano Sancionador del PAD, programa fecha y hora para el desarrollo de informe oral del Proceso Administrativo Disciplinario;

Que, con fecha 31 de julio de 2020 se desarrolló la Diligencia de informe oral entre la servidora Evelylin Correa Farfán y el Órgano Sancionador del PAD, manifestando la procesada: “Reconozco mis inasistencias los cuales se deben a problemas familiares y en otras ocasiones por motivo de cambio a la programación de manera tardía”;

### III. LA FALTA INCURRIDA Y LAS NORMAS VULNERADAS:

Que, de la documentación obra en el expediente administrativo la imputación de falta administrativa disciplinario se sustenta en la verificación de asistencia de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, así como la Nota Informativa N°027-CAVF-EGE-OP-2019, y la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB emitido por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, y el descargo presentado por la servidora, quien refiere que dejó de asistir a la entidad por razones de orden social y familiar por cuanto tiene en forma permanente la custodia, tenencia y cuidado de su menor hija (no adjunta medio probatorio);

Que, mediante la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, el Coord. del Equipo de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, informa que la servidora incumplió injustificadamente al rol de turnos programados en el mes de marzo, abril y mayo de 2019, de la siguiente manera:

MES	DÍAS DE INASISTENCIA	TOTAL DE INASISTENCIAS POR MES
Marzo 2019	Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.	13 Días
Abril 2019	Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29.	19 Días
Mayo 2019	Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29.	17 Días

Que, de lo señalado en el cuadro anterior se observa que la servidora registra más de tres (3) días consecutivos, cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, y más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, durante los meses de marzo (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), abril (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29) y mayo (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29) de 2019, asimismo, se observa según la verificación de asistencia que la procesada DEJO DE ASISTIR SIN COMUNICACIÓN O REPORTE A SU JEFATURA (Servicio de Atención de Consulta Externa del HSEB), el cual ha sido establecido en el informe emitido por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, Sr. José Luis Caballero Espinoza; acreditándose de esta manera la servidora ha incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, esto es, por “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”, toda vez que registra un total de inasistencias de trece (13) días en el mes de marzo de 2019, diecinueve (19) días en el mes de abril de 2019 y diecisiete (17) días en el mes de mayo de 2019, el cual se encuentra detallado en el cuadro adjunto a la presente resolución;

Que, lo señalado permite concluir, sin ninguna duda que la servidora no cumplió con sus asistencias de acuerdo a las normas de control de asistencia y permanencia de los trabajadores de la entidad, acreditando la inasistencia injustificada los días mencionados, así como, no obra permiso y/o autorización o descanso medico presentado por el servidor para ausentarse, los cuales también se encuentran

acreditados en el expediente administrativo disciplinarios, los cuales fueron detallados en el análisis para justificar el inicio del PAD;

En consecuencia el servidor ha infringido la siguiente normativa:

Ley N° 30057 - *Ley del Servicio Civil*:

**Artículo 85° Faltas de carácter disciplinario:**

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

Que, según la normativa expuesta, la servidora contravino la Ley N°30057 (literal j) del artículo 85, en la medida que incumplió injustificadamente su asistencia a la entidad, registrando más de tres (3) días consecutivos en el mes de enero 2019 (Día: 25, 26, 27, 28, 29 y 30.), abril 2019 (01, 02, 03, 04; 08, 09, 10, 11, 12, 13, y 22, 23, 24), y mayo 2019 (Día: 02, 03, 04; 15, 16, 17, 18, y, 22, 23, 24, 25), más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario en el mes de marzo de 2019 (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30); abril 2019 (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29); y mayo 2019 (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29), y más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario comprendidos en el mes de marzo, abril y mayo 2019, los cuales hacen un total de cuarenta y nueve (49) días de inasistencias injustificadas a la entidad (marzo de 2019: Día 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30); abril 2019: Día 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29); y mayo 2019: Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29)) que el servidora no asistió y/o justifico sus inasistencias, los cuales se encuentran previstas en faltas de carácter disciplinario tipificadas en el numeral j) del artículo 85° de la Ley N° 30057;



#### IV. FUNDAMENTACION DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN

Que, de la documentación obra en el expediente administrativo la imputación de falta administrativa disciplinario, se sustenta en la verificación de inasistencia de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, señaladas a través de la Nota Informativa N°027-CAVF-EGE-OP-2019, y la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB emitidos por el Equipo de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, y el descargo presentado por la servidora, quien únicamente ha referido que dejó de asistir a la entidad por razones de orden social y familiar por cuanto tiene en forma permanente la custodia, tenencia y cuidado de su menor hija, sin adjuntar medio probatorio que justifique su inasistencia o parte de la misma;

Que, conforme a lo expuesto se acredita que la servidora ha incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057 – *Ley del Servicio Civil*, esto es, por *“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”*, toda vez que registra un total de inasistencias de cuarenta y nueve (49) días de inasistencias entre los meses de marzo 2019 (13 días), abril 2019 (19 días) y mayo 2019 (17 días), inasistencias con las cuales configuran la tipificación de la falta atribuida, las mismas que se encuentran detalladas en el cuadro adjunto a la presente resolución;

En consecuencia, este Órgano Sancionador del PAD informa que se encuentra acreditado la falta de carácter disciplinario atribuida contra la servidora, vistas en el artículo 85, literal j) de la Ley N°30057, la misma que NO CUENTA justificación o en su defecto con el permiso u autorización de su empleador para dejar de asistir a su centro de trabajo durante esos días, encontrándose debidamente acreditado las ausencias injustificadas a la entidad (HSEB) respecto de los días señalados citados en presente acto resolutivo;

Que, según lo expuesto por la servidora en su descargo de fecha 08 de julio de 2019, dejó de asistir a su centro de trabajo por el cuidado de su menor hija, debido a que no tiene con quien dejarla, situación que



le ha generado la inasistencia a su centro de trabajo, así mismo, en la diligencia de informe oral de fecha 31 de julio de 2020, ha señalado reconocer sus inasistencias por problemas familiares y en otras ocasiones por realizar el cambio de turno de manera tardía;

Que, del análisis efectuado en los documentos que obran en el expediente administrativo disciplinario no se observa justificación (permiso autorizado) para dejar de asistir a la entidad. *Entendiéndose que la no concurrencia a la institución, sin la justificación correspondiente significa inasistencia a laborar. Así como ESTA DEBE JUSTIFICARSE POR ALGUNA CAUSA OBJETIVA, EL CUAL DEBE ESTAR PROBADO Y NO ÚNICAMENTE EL DEJAR DE ASISTIR O EL AVISO DE NO DE ASISTIR A LA ENTIDAD, SIN QUE OBRE CAUSA JUSTIFICADA Y COMPROBADA POR LA INASISTENCIA;*

Que, sobre las inasistencias injustificadas el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N°09423-2005-AA/TC, indicando que se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir con el contrato de trabajo por sí mismo”;

Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta, de esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N°01177-2008-PA/TC precisa que su comisión “requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”. Asimismo, es de verse en el expediente administrativo que no obra licencia, permiso, comisión de servicios, o compensación que se haya realizado y/o otorgado, durante los días de inasistencia del servidor;

Incluso véase que nuestra legislación considera tan importante el cumplimiento del tiempo de trabajo que el servidor no podría contestar la imputación invocando con éxito su eficiencia o buen rendimiento, aunque sean probados, cuando es acusado de absentismo o impuntualidad reiteradas”, con lo cual se aprecia que incluso un trabajador que cumple con sus funciones de forma idónea y contribuye al cumplimiento de los fines y metas trazadas por su empleador, puede ser pasible de sanción por incurrir en inasistencia injustificadas, toda vez que la inconducta se materializa sin admitir objeción contraria más que la imposibilidad de asistir a laborar por alguna causa objetiva (imposibilidad comprobada);

En ese contexto, este Órgano Sancionador del PAD estima que los criterios antes expuestos son orientadores para IMPONER la aplicación de la sanción por la falta administrativa disciplinaria incurrido en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor deja de asistir a la entidad, sin la existencia de una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, incurrirá en dicha falta, pues lo que se recomienda sancionar deviene en la voluntad de la servidora Evylin Correa Farfán de no asistir a laborar durante los días de marzo (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), abril (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29) y mayo (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29) de 2019, inobservado las disposiciones previstas en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057, correspondiéndole la aplicación de la sanción respectiva, conforme a la proporcionalidad de los hechos;

Que, siendo ello así, el artículo 88° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, prescribe lo siguiente: “Artículo 88.- **Sanciones aplicables**, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses; c) Destitución”;

Que, asimismo, a efectos de determinar la sanción a la falta cometida se debe tener presente los establecido por el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente:

**Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas**



La sanción aplicable deber ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones 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 cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción
- e) La concurrencia de varias faltas
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas
- g) La reincidencia en la comisión de la falta
- h) La continuidad en la comisión de la falta
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Que, siendo ello así, es de considerarse lo previsto en el artículo 87 de la Ley N°30057, la cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulta más ventajosa para el servidor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción por lo que se ha desarrollado el análisis siguiente:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.**- Si bien la servidora registra inasistencias injustificadas más de tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) no consecutivos en el periodo de treinta (30) días calendario y más de quince días no consecutivos en el periodo de 180 días, la servidora se encontraba como personal técnico en enfermería del Departamento de Consultorio Externo y Hospitalización del HSEB, sin embargo, dejó de asistir afectando la continuidad de los trabajos encomendados
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**- No se aprecia
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.**-La servidora, se desempeña como técnica en enfermería nombrada a partir del 01 de noviembre de 2018, por tanto, tiene conocimiento de los deberes y obligaciones dispuestas por la entidad
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.**- Conforme se aprecia la servidora se encontraba programado como personal técnico en enfermería del Departamento de Consultorios Externos y Hospitalización
- e) **La concurrencia de varias faltas.**- No se evidencia
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**- No se aprecia
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.**- No se observa según el Estado Situacional de Legajo N°316 de fecha 19 de junio de 2019
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.**- Se advierte que la servidora, inasistió injustificadamente los meses de marzo, abril y mayo de 2019
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**- No se aprecia

Que, en el presente caso no se ha encontrado supuesto que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria contra la servidora Evelylin Correa Farfán, conforme lo señalado por el artículo 104° del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, por lo que no corresponde aplicar ninguno de dichos supuestos;

Que, en ese orden de ideas, cabe resaltar que los medios de prueba en los cuales se sustenta la falta imputada han sido debidamente valorados; por lo que se encuentra acreditado que la servidora, incurrió en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, siendo a criterio de este Órgano Sancionador que la mencionada falta se mantiene luego de la evaluación realizada en el descargo de fecha 08 de julio de 2019 y los medios probatorios que lo acompañan, así mismo, este Órgano Sancionador ha evaluado la recomendación realizada por el Órgano Instructor del PAD, el cual recomienda ciento ochenta (180) días de suspensión sin goce de remuneraciones y no existiendo atenuantes, la falta de carácter disciplinario se mantiene;

Que, si bien el Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, en calidad de Órgano Instructor, habría recomendado la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ciento ochenta (180) días calendario, no



obstante cabe precisar que se garantiza la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública, entre otros, se debe salvaguardar el Principio de Razonabilidad, establecido en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, concordante con el artículo 87 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad (*omisión de permisos o justificación realizada por la servidora*), el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, el beneficio ilícito obtenido de la servidora Evelylin Correa Farfán, entre otros;

Que, en consecuencia, la sanción a imponerse en el presente procedimiento administrativo disciplinario debe realizarse teniendo en cuenta los referidos criterios, a fin de salvaguardar la vigencia del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, y conforme a los criterios antes descritos y considerando los antecedentes y actuación de la servidora, la reincidencia, el reconocimiento o no de la conducta infractora, por tanto, este Órgano Sancionador decide apartarse del criterio del Órgano Instructor del PAD, al acreditar el reconocimiento de la conducta infractora y la falta de reincidencia en la comisión de la falta administrativa disciplinaria realizado por la servidora Evelylin Correa Farfán, imponiendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de treinta y un (31) días calendario, prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, apartándose la recomendación inicial de acuerdo al análisis realizado en el expediente administrativo disciplinario, diligencia de informe oral realizado por la servidora y en observancia de la inexistencia de atenuantes referidos en la inasistencia del periodo de marzo a mayo de 2019;

Que, en el presente acto resolutivo se pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, por lo que conforme al artículo 117 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, procede la interposición del recurso de reconsideración o recurso de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, siendo en este último caso que la instancia estaría a cargo del Tribunal del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;

De conformidad con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE,

Que, en uso de las atribuciones y responsabilidades conferidas al Director General, señaladas en el artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital “Sergio E. Bernales” aprobado mediante R.M. N°795-2003-SA-DM, modificado por R.M. N°512-2004-MINSA, R.M. N°343-2007-MINSA y R.M. N°124-2008-MINSA, Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA Y UNO (31) DIAS** a la servidora **EVYLIN CORREA FARFÁN** en su condición de Técnica en Enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, sujeta a Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por los fundamentos expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Inscribir la presente sanción disciplinaria en el Registro Nacional de Sanciones, Destituciones y Despido – RNSDD, luego de transcurrido quince (15) días hábiles, plazo dentro del cual el sancionado puede interponer los medios impugnatorios establecidos por ley, luego que esta haya quedado confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.



Que, mediante Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, la Jefatura de la Oficina de Personal del HSEB, pone en conocimiento las presuntas faltas de carácter disciplinario incurrido por la Tec. en Enf. Evelylin Correa Farfán, correspondiente a los meses marzo, abril y mayo de 2019, señalados con Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, Sr. José Luis Caballero Espinoza;

Que, mediante el Informe de Precalificación N°018-2019-ST-OIPAD-HSEB de fecha 21 de junio de 2019, el Secretario Técnico de Procesos Administrativos Disciplinario de la entidad, recomienda el inicio del PAD, con la propuesta de sanción de Destitución contra la servidora Evelylin Correa Farfán, ubicando a los órganos instructores y sancionadores para el desarrollo del mismo; toda vez que existen medios probatorios suficientes que acreditan la comisión de la falta de carácter disciplinario, visto en la inasistencia injustificada en la entidad Hospital Sergio E. Bernales, las mismas que fueron evidencias a través del: Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Nota Informativa N°027-2019-CAVF-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Verificación de Asistencia del mes de marzo del 01/03/19 al 31/03/2019, Verificación de Asistencia del mes de abril del 01/04/19 al 30/04/2019, Verificación de Asistencia del mes de mayo del 01/05/19 al 31/05/2019, e Informe Situacional de legajo N°316 de fecha 19 de junio de 2019;

Que, mediante el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB de fecha 25 de junio de 2019, se inició el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD contra la servidora, imputándole lo siguiente:

“Este Órgano Instructor del PAD considera que la trabajadora Evelylin Correa Farfán, contravino el artículo 85° literal j) de la Ley N°30057, el cual se encuentra motivado en la inasistencia injustificada que realizara la servidora, quien pudo emplear los dispositivos internos de la entidad para dejar de asistir (permisos), observados en: Memorando N°560-2019-OP-HSEB de fecha 19 de junio de 2019, Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Nota Informativa N°027-2019-CAVF-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, Verificación de Asistencia del mes de marzo del 01/03/19 al 31/03/2019 (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), Verificación de Asistencia del mes de abril del 01/04/19 al 30/04/2019 (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29), Verificación de Asistencia del mes de mayo del 01/05/19 al 31/05/2019 (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29);

Que, a través de la Notificación N°022-2019-PAD-OP-HSEB, de fecha 25 de junio de 2019, se pone en conocimiento de la servidora, el Inicio de Proceso Administrativo Disciplinario, emitido por el Sr. Juvenal Heyerdahl Solano Alzamora en su calidad de Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, recepcionando el Informe de Apertura N°014-2019-PAD-HSEB, Informe de Precalificación N°018-2019-ST-OIPAD-HSEB y copia del Expediente Administrativo a seis (06) folios, conforme a lo prescrito en el artículo 107° del RGLSC, concordante con el Régimen de Notificaciones de la Ley N°27444, *Ley del Procedimiento Administrativo General*;

Que, mediante la evaluación del Expediente Administrativo Disciplinario, se observa que la servidora solicitó la ampliación de plazo de cinco (5) días para la presentación de sus descargo, sin embargo, el cual fue trasladado con fecha 08 de julio de 2020;

Que, con Informe Final N°006-2020-OIPAD-HSEB de fecha 07 de julio de 2020, el Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, en su condición de Órgano Instructor del PAD, recomendó que se imponga la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ciento ochenta (180) días calendario, por la comisión de falta disciplinaria observado en el expediente administrativo;

Que, con Memorando N°013-2020-PAD-HSEB de fecha 21 de julio de 2020, el Director General del HSEB en su calidad de Órgano Sancionador del PAD, traslada la invitación de Informe Oral a la servidora; el cual fue solicitado con fecha 24 de julio de 2020;



Que, con Memorando N°022-2020-PAD-HSEB de fecha 27 de julio de 2020, el Director General del HSEB en su calidad de Órgano Sancionador del PAD, programa fecha y hora para el desarrollo de informe oral del Proceso Administrativo Disciplinario;

Que, con fecha 31 de julio de 2020 se desarrolló la Diligencia de informe oral entre la servidora Evelylin Correa Farfán y el Órgano Sancionador del PAD, manifestando la procesada: "Reconozco mis inasistencias los cuales se deben a problemas familiares y en otras ocasiones por motivo de cambio a la programación de manera tardía";

### III. LA FALTA INCURRIDA Y LAS NORMAS VULNERADAS:

Que, de la documentación obra en el expediente administrativo la imputación de falta administrativa disciplinario se sustenta en la verificación de asistencia de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, así como la Nota Informativa N°027-CAVF-EGE-OP-2019, y la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB emitido por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, y el descargo presentado por la servidora, quien refiere que dejó de asistir a la entidad por razones de orden social y familiar por cuanto tiene en forma permanente la custodia, tenencia y cuidado de su menor hija (no adjunta medio probatorio);

Que, mediante la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB de fecha 18 de junio de 2019, el Coord. del Equipo de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, informa que la servidora incumplió injustificadamente al rol de turnos programados en el mes de marzo, abril y mayo de 2019, de la siguiente manera:

MES	DIAS DE INASISTENCIA	TOTAL DE INASISTENCIAS POR MES
Marzo 2019	Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30.	13 Días
Abril 2019	Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29.	19 Días
Mayo 2019	Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29.	17 Días

Que, de lo señalado en el cuadro anterior se observa que la servidora registra más de tres (3) días consecutivos, cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, y más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, durante los meses de marzo (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), abril (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29) y mayo (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29) de 2019, asimismo, se observa según la verificación de asistencia que la procesada DEJO DE ASISTIR SIN COMUNICACIÓN O REPORTE A SU JEFATURA (Servicio de Atención de Consulta Externa del HSEB), el cual ha sido establecido en el informe emitido por el Coordinador de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, Sr. José Luis Caballero Espinoza; acreditándose de esta manera la servidora ha incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, esto es, por "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario", toda vez que registra un total de inasistencias de trece (13) días en el mes de marzo de 2019, diecinueve (19) días en el mes de abril de 2019 y diecisiete (17) días en el mes de mayo de 2019, el cual se encuentra detallado en el cuadro adjunto a la presente resolución;

Que, lo señalado permite concluir, sin ninguna duda que la servidora no cumplió con sus asistencias de acuerdo a las normas de control de asistencia y permanencia de los trabajadores de la entidad, acreditando la inasistencia injustificada los días mencionados, así como, no obra permiso y/o autorización o descanso medico presentado por el servidor para ausentarse, los cuales también se encuentran

acreditados en el expediente administrativo disciplinarios, los cuales fueron detallados en el análisis para justificar el inicio del PAD;

En consecuencia el servidor ha infringido la siguiente normativa:

Ley N° 30057 - *Ley del Servicio Civil*:

**Artículo 85° Faltas de carácter disciplinario:**

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

Que, según la normativa expuesta, la servidora contravino la Ley N°30057 (literal j) del artículo 85, en la medida que incumplió injustificadamente su asistencia a la entidad, registrando más de tres (3) días consecutivos en el mes de enero 2019 (Día: 25, 26, 27, 28, 29 y 30.), abril 2019 (01, 02, 03, 04; 08, 09, 10, 11, 12, 13, y 22, 23, 24), y mayo 2019 (Día: 02, 03, 04; 15, 16, 17, 18, y, 22, 23, 24, 25), más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario en el mes de marzo de 2019 (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30); abril 2019 (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29); y mayo 2019 (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29), y más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario comprendidos en el mes de marzo, abril y mayo 2019, los cuales hacen un total de cuarenta y nueve (49) días de inasistencias injustificadas a la entidad (marzo de 2019: Día 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30); abril 2019: Día 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29); y mayo 2019: Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29)) que el servidora no asistió y/o justifico sus inasistencias, los cuales se encuentran previstas en faltas de carácter disciplinario tipificadas en el numeral j) del artículo 85° de la Ley N° 30057;



#### IV. FUNDAMENTACION DE LA IMPOSICIÓN DE LA SANCIÓN

Que, de la documentación obra en el expediente administrativo la imputación de falta administrativa disciplinario, se sustenta en la verificación de inasistencia de los meses de marzo, abril y mayo de 2019, señaladas a través de la Nota Informativa N°027-CAVF-EGE-OP-2019, y la Nota Informativa N°157-2019-EGE-OP-HSEB emitidos por el Equipo de Trabajo y Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, y el descargo presentado por la servidora, quien únicamente ha referido que dejó de asistir a la entidad por razones de orden social y familiar por cuanto tiene en forma permanente la custodia, tenencia y cuidado de su menor hija, sin adjuntar medio probatorio que justifique su inasistencia o parte de la misma;



Que, conforme a lo expuesto *se acredita* que la servidora ha incurrido en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057 – *Ley del Servicio Civil*, esto es, por *“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”*, toda vez que registra un total de inasistencias de cuarenta y nueve (49) días de inasistencias entre los meses de marzo 2019 (13 días), abril 2019 (19 días) y mayo 2019 (17 días), inasistencias con las cuales configuran la tipificación de la falta atribuida, las mismas que se encuentran detalladas en el cuadro adjunto a la presente resolución;

En consecuencia, este Órgano Sancionador del PAD informa que se encuentra acreditado la falta de carácter disciplinario atribuida contra la servidora, vistas en el artículo 85, literal j) de la Ley N°30057, la misma que NO CUENTA justificación o en su defecto con el permiso u autorización de su empleador para dejar de asistir a su centro de trabajo durante esos días, encontrándose debidamente acreditado las ausencias injustificadas a la entidad (HSEB) respecto de los días señalados citados en presente acto resolutivo;

Que, según lo expuesto por la servidora en su descargo de fecha 08 de julio de 2019, dejó de asistir a su centro de trabajo por el cuidado de su menor hija, debido a que no tiene con quien dejarla, situación que

le ha generado la inasistencia a su centro de trabajo, así mismo, en la diligencia de informe oral de fecha 31 de julio de 2020, ha señalado reconocer sus inasistencias por problemas familiares y en otras ocasiones por realizar el cambio de turno de manera tardía;

Que, del análisis efectuado en los documentos que obran en el expediente administrativo disciplinario no se observa justificación (permiso autorizado) para dejar de asistir a la entidad. *Entendiéndose que la no concurrencia a la institución, sin la justificación correspondiente significa inasistencia a laborar. Así como ESTA DEBE JUSTIFICARSE POR ALGUNA CAUSA OBJETIVA, EL CUAL DEBE ESTAR PROBADO Y NO ÚNICAMENTE EL DEJAR DE ASISTIR O EL AVISO DE NO DE ASISTIR A LA ENTIDAD, SIN QUE OBRE CAUSA JUSTIFICADA Y COMPROBADA POR LA INASISTENCIA;*

Que, sobre las inasistencias injustificadas el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N°09423-2005-AA/TC, indicando que se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir con el contrato de trabajo por sí mismo”;

Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta, de esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N°01177-2008-PA/TC precisa que su comisión “requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”. Asimismo, es de verse en el expediente administrativo que no obra licencia, permiso, comisión de servicios, o compensación que se haya realizado y/o otorgado, durante los días de inasistencia del servidor;

Incluso véase que nuestra legislación considera tan importante el cumplimiento del tiempo de trabajo que el servidor no podría contestar la imputación invocando con éxito su eficiencia o buen rendimiento, aunque sean probados, cuando es acusado de absentismo o impuntualidad reiteradas”, con lo cual se aprecia que incluso un trabajador que cumple con sus funciones de forma idónea y contribuye al cumplimiento de los fines y metas trazadas por su empleador, puede ser pasible de sanción por incurrir en inasistencia injustificadas, toda vez que la inconducta se materializa sin admitir objeción contraria más que la imposibilidad de asistir a laborar por alguna causa objetiva (imposibilidad comprobada);

En ese contexto, este Órgano Sancionador del PAD estima que los criterios antes expuestos son orientadores para IMPONER la aplicación de la sanción por la falta administrativa disciplinaria incurrido en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor deja de asistir a la entidad, sin la existencia de una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, incurrirá en dicha falta, pues lo que se recomienda sancionar deviene en la voluntad de la servidora Evelylin Correa Farfán de no asistir a laborar durante los días de marzo (Día: 01, 02, 13, 16, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29 y 30), abril (Día: 01, 02, 03, 04, 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 16, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 29) y mayo (Día: 02, 03, 04, 08, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 20, 22, 23, 24, 25, 28 y 29) de 2019, inobservado las disposiciones previstas en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057, correspondiéndole la aplicación de la sanción respectiva, conforme a la proporcionalidad de los hechos;

Que, siendo ello así, el artículo 88° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, prescribe lo siguiente: “Artículo 88.- **Sanciones aplicables**, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses; c) Destitución”;

Que, asimismo, a efectos de determinar la sanción a la falta cometida se debe tener presente los establecido por el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente:

**Artículo 87. Determinación de la sanción a las faltas**



La sanción aplicable deber ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones 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 cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción
- e) La concurrencia de varias faltas
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas
- g) La reincidencia en la comisión de la falta
- h) La continuidad en la comisión de la falta
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso

Que, siendo ello así, es de considerarse lo previsto en el artículo 87 de la Ley N°30057, la cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulta más ventajosa para el servidor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción por lo que se ha desarrollado el análisis siguiente:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado.**- Si bien la servidora registra inasistencias injustificadas más de tres (3) días consecutivos, más de cinco (5) no consecutivos en el periodo de treinta (30) días calendario y más de quince días no consecutivos en el periodo de 180 días, la servidora se encontraba como personal técnico en enfermería del Departamento de Consultorio Externo y Hospitalización del HSEB, sin embargo, dejó de asistir afectando la continuidad de los trabajos encomendados
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**- No se aprecia
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializada sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.**-La servidora, se desempeña como técnica en enfermería nombrada a partir del 01 de noviembre de 2018, por tanto, tiene conocimiento de los deberes y obligaciones dispuestas por la entidad
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.**- Conforme se aprecia la servidora se encontraba programado como personal técnico en enfermería del Departamento de Consultorios Externos y Hospitalización
- e) **La concurrencia de varias faltas.**- No se evidencia
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**- No se aprecia
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.**- No se observa según el Estado Situacional de Legajo N°316 de fecha 19 de junio de 2019
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.**- Se advierte que la servidora, inasistió injustificadamente los meses de marzo, abril y mayo de 2019
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**- No se aprecia

Que, en el presente caso no se ha encontrado supuesto que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria contra la servidora Evelylin Correa Farfán, conforme lo señalado por el artículo 104° del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, por lo que no corresponde aplicar ninguno de dichos supuestos;

Que, en ese orden de ideas, cabe resaltar que los medios de prueba en los cuales se sustenta la falta imputada han sido debidamente valorados; por lo que se encuentra acreditado que la servidora, incurrió en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, siendo a criterio de este Órgano Sancionador que la mencionada falta se mantiene luego de la evaluación realizada en el descargo de fecha 08 de julio de 2019 y los medios probatorios que lo acompañan, así mismo, este Órgano Sancionador ha evaluado la recomendación realizada por el Órgano Instructor del PAD, el cual recomienda ciento ochenta (180) días de suspensión sin goce de remuneraciones y no existiendo atenuantes, la falta de carácter disciplinario se mantiene;

Que, si bien el Jefe de la Oficina de Personal del HSEB, en calidad de Órgano Instructor, habría recomendado la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de ciento ochenta (180) días calendario, no

obstante cabe precisar que se garantiza la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública, entre otros, se debe salvaguardar el Principio de Razonabilidad, establecido en el numeral 3 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°004-2019-JUS, concordante con el artículo 87 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad (*omisión de permisos o justificación realizada por la servidora*), el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, el beneficio ilícito obtenido de la servidora Evylin Correa Farfán, entre otros;

Que, en consecuencia, la sanción a imponerse en el presente procedimiento administrativo disciplinario debe realizarse teniendo en cuenta los referidos criterios, a fin de salvaguardar la vigencia del Principio de Razonabilidad y Proporcionalidad, y conforme a los criterios antes descritos y considerando los antecedentes y actuación de la servidora, la reincidencia, el reconocimiento o no de la conducta infractora, por tanto, este Órgano Sancionador decide apartarse del criterio del Órgano Instructor del PAD, al acreditar el reconocimiento de la conducta infractora y la falta de reincidencia en la comisión de la falta administrativa disciplinaria realizado por la servidora Evylin Correa Farfán, imponiendo la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de treinta y un (31) días calendario, prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, apartándose la recomendación inicial de acuerdo al análisis realizado en el expediente administrativo disciplinario, diligencia de informe oral realizado por la servidora y en observancia de la inexistencia de atenuantes referidos en la inasistencia del periodo de marzo a mayo de 2019;



Que, en el presente acto resolutorio se pone fin al procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia, por lo que conforme al artículo 117 del Reglamento General de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, procede la interposición del recurso de reconsideración o recurso de apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, siendo en este último caso que la instancia estaría a cargo del Tribunal del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR;



De conformidad con la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE,

Que, en uso de las atribuciones y responsabilidades conferidas al Director General, señaladas en el artículo 11° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital “Sergio E. Bernales” aprobado mediante R.M. N°795-2003-SA-DM, modificado por R.M. N°512-2004-MINSA, R.M. N°343-2007-MINSA y R.M. N°124-2008-MINSA, Ley N°30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM; la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, y su modificatoria aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR-PE;

#### SE RESUELVE:

**Artículo 1°.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE TREINTA Y UNO (31) DIAS** a la servidora **EVYLIN CORREA FARFÁN** en su condición de Técnica en Enfermería del Hospital Sergio E. Bernales, sujeta a Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, por los fundamentos expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

**Artículo 2°.-** Inscribir la presente sanción disciplinaria en el Registro Nacional de Sanciones, Destituciones y Despido – RNSDD, luego de transcurrido quince (15) días hábiles, plazo dentro del cual el sancionado puede interponer los medios impugnatorios establecidos por ley, luego que esta haya quedado confirmada por el Tribunal del Servicio Civil.

**Artículo 3°**- Disponer a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios, notificar la presente resolución a la señora Evelylin Correa Farfán, servidora del Departamento de Consultorio Externo y Hospitalización del Hospital Sergio E. Bernales.

**Artículo 4°**.- Remitir copia fedateada de la presente Resolución a la Coordinación del Equipo de Gestión del Empleo de la Oficina de Personal, para las acciones propias a su competencia, conforme a la sanción impuesta en el artículo 1° de la presente Resolución, asimismo, para su respectiva incorporación al legajo personal de la sancionada.

**Artículo 5°**.- Devolver los actuados a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Proceso Administrativo Disciplinario del HSEB, a fin que, previo diligenciamiento de las notificaciones señaladas en el artículo 3 de la presente Resolución, disponiendo la custodia y archivo del expediente.

Regístrese y comuníquese



MINISTERIO DE SALUD  
HOSPITAL NACIONAL SERGIO E. BERNALES  
Mag JULIO ANTONIO SILVA RAMOS  
DIRECTOR GENERAL  
C. M. P. 19373

Distribución:

- ( ) Secretaria Técnica
- ( ) Legajos

JASR/vrgt/mbm

