

Resolución Directoral

N° 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco, 23 DIC 2025

VISTO:

El Expediente N° 19568-2025, Informe de Precalificación n° 06-2025-GRSC-HRC-UGRH-ST fecha 03 de noviembre de 2025; expedido por la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Carta N° 010-20258-GRSC-HRC-ST de fecha 04 de noviembre de 2025, de inicio de PAD contra el servidor PAD contra el servidor Edgar Mauro Orosco Uscamayta, en su actuación como Lic. en Enfermería del servicio de Consultorio Externo del Hospital Regional del Cusco; Descargo del investigado con registro N° 24702 e Informe de Final de Instructor N° 06-2025—GORE-CUSCO-GERESA-HRC/OI; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – indica *"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, asimismo, el Título VI - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Reglamento General de la Ley n°30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo n°040-2014- PCM, en su artículo 91°, expone: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso".

Que, la Directiva n° 02-2015-SERVIR/GPGSC- Régimen disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 300057- Ley del Servicio Civil, establece en su numeral 6.3 que los procesos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley 30057 y su Reglamento.

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

Que, con fecha 7 de noviembre 2025 se notifica al servidor público, el acto de apertura de PAD., con Carta N° y el 14 de noviembre 2025, mediante Escrito con registro n° 24492 el servidor público solicita la prórroga del plazo para la presentación de sus descargos, el 18 de noviembre 2025 el servidor público presenta sus descargos con registro n° 24702.dentro del plazo concedido; avocándose de la fase de instrucción la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos Abg. Arturo Rufino Salazar Sánchez.

II. DESCRIPCIÓN FÁCTICA.

2.1. Edgar Mauro Orosco Uscamayta; en su condición de profesional de la salud Enfermero (en los sucesivo ENFERMERO) vinculado al Hospital Regional del Cusco, por informe de la *Jefa de Enfermeras del Servicio de Consultorios Externos*, comunicó al Director del Hospital que el Enfermero no se presentó a trabajar *al Consultorio de Tópico - Triaje* de Consultorio Externo con vinculo laboral en el Hospital Regional del Cusco, incumplió la jornada laboral de 150 horas:

- (i) AGOSTO 2025: No asistió a trabajar a su puesto de trabajo Triaje de Salud Mental sin justificación alguna en los días: 01, 12, 19 y 21.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
HOSPITAL REGIONAL CUSCO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS
Y PERSONAL ADMINISTRATIVO
Recibido
14/04/26

Resolución Directoral

Nº 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco,

23 DIC 2025

- (ii) Setiembre 2025 en forma continua y deliberada, incurrió en ausencias sin justificación alguna en los días del: 06, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 22, 24, 25, 26 y 29, dejando de atender en Tópico de Consultorio Externo
- **DISGREGADO:** 05 Guardias Diurnas equivalente a 10 días y 7 turnos de 6 horas **ACUMULANDO 17 DIAS** de ausencias injustificadas no consecutivos en 30 días sin comunicación alguna.
- (iii) OCTUBRE 2025: No asistió a trabajar sin justificación alguna en los días: 01, 02, 04, 09, 10, 13, 14 y 16.
- **DISGREGADO:** 04 Guardias Diurnas equivalente a 08 días y 5 turnos de 6 horas **ACUMULANDO 13 DIAS** de ausencias injustificadas no consecutivos en 30 días sin comunicación algún dejo de prestar sus servicios de Enfermero en Tópico de Consultorio Externo

2.2. Asimismo, la falta injustificada del trabajador al servicio de consultorio de TOPICO – TRIAJE, se ha materializado sin una causa válida, sin comunicación de la ausencia a su Jefa inmediata de Consultorios Externos, ni justificación ante la Jefa del Departamento de Enfermería, ni ante el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y asevera la Jefa del Área de Control de Recursos Humanos en visita inopinada, más la presencia de la supervisora Lic. Mery Loayza Chacara, y Jefa de Departamento de Enfermería Lic. Sonia Lazo Valer, constataron que el investigado no se presentó a laborar en el servicio de Consultorio Externo, materializando la voluntad del Enfermero de no cumplir sus deberes de asistir puntualmente según está programado en el rol de Consultorio Externo, ello consta en actas levantadas obrantes en el presente expediente y con las hojas Reporte de Marcaciones de asistencia proveído por el área de Control de personal, se corrobora la conducta recurrente y habitual del procesado dejo de **cumplir con sus obligaciones quedando acreditados las inasistencias injustificadas sin causa alguna,**

III.- IMPUTACIÓN DE CARGOS

HECHO ATRIBUIDO 1	
Existe concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo , con la conducta desplegada del servidor investigado se confirma la vinculación del incumplimiento de la jornada de trabajo, con correspondencia en el incumplimiento del horario de trabajo; y viceversa, en un periodo de 180 de marzo, agosto, setiembre y octubre de 2025	
(i)	No cumplió la jornada laboral de 150 horas mensuales, establecida en el artículo 17° Ley N° 27669 del Trabajo de la Enfermera(o) ¹ , <i>en el mes setiembre 2025, trabajo solo 54 horas.</i>
(ii)	Agrava la situación del procesado, siendo garante de la salud, con su ausencias injustificadas, disminuyo la capacidad operativa de Enfermeros en el servicio de Consulta Externos, por tanto no se garantiza una adecuada cobertura de la prestación de salud a los pacientes que concurren a Tópico - Triaje
HECHO ATRIBUIDO 2	
Está identificadas las ausencias injustificadas del servidor investigado al centro de trabajo, sin justificación alguna, incurrido por servidor por propia voluntad dejó de asistir a prestar servicios en los servicios de Gastroenterología, Tópico- Triaje de Consultorios Externos del Hospital Regional del Cusco por más de 59 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.	
(iii)	Haber acumulado 34 días de falta injustificada no consecutivos en un periodo de 180 días , verificadas en la hoja de reporte de asistencia del Área de Control e Personal de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, Informes oportuno e inmediatos por la Jefa inmediata del procesado y actas de la Jefatura de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos.

IV.- DESCARGO FORMULADO POR EL ENFERMERO, ANTE EL ORGANO INSTRUCTOR.

4.1. Al esgrimir los argumentos formulados por la defensa técnica del procesado mediante escrito de fecha 18 de noviembre de 2025, respecto a la imputación de cargos formulados en su contra, **es defectuoso, persuasivo, desproporcionado** al señalar que; **no, se indicó las fechas exactas que faltó su patrocinado y es incorrecta la tipificación de la falta.** En la carta de inicio PAD, la acción o la conducta del procesado esta adecuado a la descripción precisa

¹ La jornada laboral del enfermero, tendrá una duración máxima de 36 horas semanales o su equivalente de 150 horas mensuales incluyendo la jornada de guardia diurna y guardia nocturna.

Resolución Directoral

N° 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco,

23 DIC 2025

existente en la Ley 30057, relacionadas a las inasistencias injustificadas, detalladas mes por mes y día por día, en consecuencia, el argumento del deponente es inconsistente no desvirtúa el cargo imputado.

- Asimismo, manifestó que su conducta lo realizó porque es dependiente del alcohol conforme precisa el diagnóstico en la Hoja de Referencia de fecha 2013: Dependencia del Alcohol; Señal de Abstinencia y su médico tratante recomendó tratamiento psiquiátrico, prescrito en la Historia Clínica n° 23562156, así como las constancias extendida por la Directora de Salud Mental del Hospital San Juan Pablo II con CIE 10= Comportamiento de Consumo del Alcohol con síndrome de dependencia y trastorno de personalidad

Respecto, a la imputación de cargos del deponente, con las pruebas aportadas, con diagnóstico de alcoholismo no es un eximente frente a la comisión de inasistencias injustificadas; si bien un diagnóstico de salud es importante, no justifica las ausencias injustificadas ni el incumplimiento de la jornada laboral y dejar observar las obligaciones y deberes del servidor público, atendiendo a la naturaleza de las labores del trabajador, es menester observar la posición del trabajador, quien es garante de la vida y salud de los pacientes, el enfermero con dependencia al alcohol, es una servidor peligroso, con presunción de pérdida de facultades del trabajador, cuyo desempeño de sus labores se convertiría en un potencial generador de accidentes debido a los riesgos a los cuales está normalmente ligado en TOPIOCO- TRIAJE, que involucran la integridad del trabajador mismo y/o de pacientes. (No aplicar el inyectable correcto, a paciente correcto, vía correcta, etc.), en consecuencia, el investigado no ha desvirtuado, **incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo y ausencias injustificadas de 34 días no consecutivos en un periodo de 180.**

4.2.- ANALISIS DE LAS PRUEBAS DE CARGO.

- Está acreditado con el Informe N° 171-2025-GRSC-HRC-UGRH-ACAP-J, que en el mes AGOSTO 2025: No asistió a trabajar el enfermero procesado en los días: 01, 12, 19 y 21, corroborado con las hojas de registro de marcación en el reloj biométrico, **ACUMULANDO 13 DIAS**
- Está probado la insistencia injustificada del mes de setiembre 2025 en los días del: 06, 8, 9, 11, 12, 15, 16, 18, 19, 22, 24, 25, 26 y 29, con los Informes N°s. 49; 51; 19568- HADC-JCEMVM emitidos por la Jefa de Enfermeras del Servicio Consultorios Externos, constatadas con actas levantadas por la jefa de Control de Personal en los días 09, 12, 24 donde verificaron que procesado no concurrió al centro de trabajar en los días indicados sin justificación, ni comunicación alguna, corroboradas con el Informe N° 189-2025 extendida por la Jefa del Área de Control que precisa que los días indicados verifico en el sistema (SOFTWARE ECONTROL) y con el cotejo del registro de marcación no se visualiza la marcación en los días señalados, superando los 5 días no consecutivos de ausencias injustificadas en un 30días calendario. **ACUMULANDO 17DIAS** no prestó sus servicios en Tópico de Consultorio Externo.
- Está acreditado con la hoja de Registro de Marcación del mes OCTUIBRE 2025: No asistió a trabajar el enfermero procesado en los días: 01, 02, 04, 09, 10, 13, 14 **ACUMULANDO 13 DIAS de ausencias injustificadas**, no prestó sus servicios en Tópico de Consultorio Externo.

4.3. ANALISIS DE LAS PRUEBAS DE DESCARGO.

Historia Clínica n° 23562156, y constancias extendidas por el Hospital San Juan Pablo II con CIE 10 Consumo del Alcohol con síndrome de dependencia y trastorno de personalidad. Este diagnóstico de consumo de alcohol, esta adicción del procesado que ocasiono la reiterada indisciplina de falta muy grave de abandonar el centro de trabajo, dejo de atender en Consultorio Externo y no cumplir deberes asistenciales; la dependencia al alcohol está probada con la Historia clínica y constancias expedidas por el médico Psiquiatra, que agrava la condición de la conducta que interfiere negativamente en el desempeño de sus funciones, prueba que no le exime de la responsabilidad incurrida.

V.- HECHOS PROBADOS y SUBSUNCION

Después del análisis del hecho imputado, con las pruebas de cargo y descargo se ha logrado **probar los hechos**, que constituye responsabilidad administrativa disciplinaria la acción del procesado **se subsume** en "**incumplimiento injustificado del horario previsto y sancionado por el literal n) del artículo 85° de la Ley n° 30057**, haber actuado

Resolución Directoral

N° 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

23 DIC 2025

Cusco,

en contravención al cumplimiento del horario de trabajo programado en los roles del servicio de consultorio externo del Hospital Regional del Cusco, de manera injustificable e intencional ha afecto la jornada laboral de 150 horas dispuesta en la Ley del enfermero, condición que agrava su situación al dejar de atender a pacientes bajo su cuidado.

Asimismo, está debidamente acreditado, con las pruebas de cargo y descargo la conducta infractora y voluntaria del Enfermero, al incumplir sus obligaciones laborales al ausentarse sin justificación alguna y no presentarse a su puesto de trabajo de TOPICO -TRIAJE de Consultorios Externos del Hospital Regional del Cusco, acumulando 34 días de falta injustificada no consecutivos en un periodo de 180 días, en los meses de agosto, septiembre y octubre 2025 la se subsume en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 contemplado 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
- (iv) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.

VI.- EN CUANTO AL CONCURSO DE INFRACCIONES.

El numeral 13.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo sancionador de la Ley 30057 -SERVIR (en adelante la directiva). establece que: "De conformidad con lo dispuesto en el numeral 6 del artículo 230 de la LPAG, cuando misma conducta califique como más de una infracción se aplica la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes".

Así pues, se puede advertir que la directiva, ha adoptado la regulación sobre concurso de infracciones contenida en el numeral 6 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 Ley del procedimiento administrativo en General aprobado por D.S. N° 004-2019-JUS, el mismo que, conforme a su contenido únicamente ha regulado el "concurso ideal" de infracciones, toda vez que, el supuesto de hecho descrito en la misma es: cuando una misma conducta califique como más una infracción" precisando que esos caso deberá aplicarse la sanción prevista para la infracción (falta) de mayor gravedad, es decir, una sola sanción. En el caso concreto, se ha configurado la faltas muy grave tipificadas en el literal j) y literal del artículo 85° de la Ley N° 30057-SERVIR la evaluación de la documentación, conduce a determinar la gravedad de los hechos probados por el órgano instructor y sancionador.

VII.- EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA.

Que, en atención al inciso a) del artículo 103 del reglamento de la Ley 30057- SERVIR se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; los mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tal como se detalla a continuación.

ATENUANTES.

a. Subsanación voluntaria del hecho infractor.

En el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD, no ha realizado ninguna actuación de subsanación para su conducta infractora.

b. Reconocimiento de responsabilidad.

De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo no existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa, quien es reiterativo

Eximentes.

a. La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente.

En el presente caso no configura dicha atenuante.

b. El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado.

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

Resolución Directoral

N° 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco,

23 DIC 2025

- c. El ejercicio de un deber legal, función o cargo o comisión encomendada.

En el presente caso no configura dicha eximente.

- a) El error inducido por la administración a través de un acto o disposición confusa encomendada.
En el presente caso no configura dicha eximente.
- b) La actuación funcional en caso de desastres naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas para evitar o superar afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público etc.
En el presente caso no configura dicha eximente.
- c) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catastróficos o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar su inminente afectación.
En el presente caso no configura dicha eximente.

VIII.- DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO.

Que, el artículo 87° de la Ley 30057 –SERVIR establece que, la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes.

- a. Grave afectación al interés general o los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
Con las ausencias injustificadas, afecto el servicio público, desprotegiendo a los pacientes que dependen del cuidado de enfermería y repercute en el erario público, por generar remuneraciones a los enfermeros que remplazarán durante ausencia.
- b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
En el presente caso no configura dicha condición.
- c. Grado de jerarquía y especialidad del servidor que cometa la falta
En el presente caso no se configura dicha condición.
- d. Circunstancias en la que se comete la infracción
La infracción se consumó, cuando el servidor no se presentó a laborar su puesto de trabajo en los consultorios de Salud Mental, TRTIAJE –TOPICO, del Servicio de Consultorio Externo del hospital Regional del Cusco
- e. Concurrencia de varias faltas.
En el presente caso se advierte la concurrencia de varias infracciones
- f. Participación de uno o más servidores en la falta.
En el presente caso solo se advierte la participación del investigado.
- g. La reincidencia en la comisión de la falta.
En procesado es reincidente, quien fue sancionado por los mismos hechos con suspensión de 30 días sin goce de remuneraciones a través de la R.D. N° 136-2024.GORE SCUO GRSC.HRC/UGRH
- h. El Beneficio ilícitamente obtenido
En el presente caso no configura dicha condición.

IX.- PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO INSTRUCTOR.

Que, en atención al inc. a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente previsto en el artículo 104° de la norma en comento. En consecuencia, el órgano instructor, ha culminado con la fase de instrucción en aplicación al artículo 106° del Reglamento de la Ley 30057-SERVIR, después del análisis y evaluación de las pruebas de cargo e indagaciones necesarias y compulsas de pruebas de cargo y descargo por el órgano instructor, por lo que, en atención a las condiciones evaluadas y graduación de la sanción prevista en el artículo 91° de la Ley 30057-SERVIR.

Resolución Directoral

N° 882 -2025-GORE.CUSCO-GRSC-HRC/UGRH.

Cusco,

23 01 2025

Del resultado de la evaluación y criterios de graduación de la sanción, este órgano sancionador convalida la imposición de la sanción de DESTITUCIÓN, en merito a la condición de reiterante el hoy Enfermero procesado fue sancionado por los mismos hechos con suspensión de 30 días sin goce de remuneraciones a través de la R.D. N° 136-2024.GORE SCUO GRSC.HRC/UGRH, circunstancia agrava y determina la sanción gravosa, ya que el procesado muestra una conducta repetitiva con desprecio por las normas.

IX. INFORME ORAL EN FASE SANCIONADORA

El investigado, fue notificado con el Informe Final de Instrucción N° 06-2025- GORE CUSCO-GERESA-HRC/OI-PAD, el 5 de diciembre de 2025, y el ITEM IX, precisa el órgano instructor que en un plazo de 02 días de recibido dicho informe puede solicitar Informe Oral, el investigado NO solicito Informe Oral, consecuentemente no acudió al derecho de defensa, a refutar lo cargos atribuidos.

Por los fundamentos expuestos, en uso de sus atribuciones conferidas, al órgano sancionador establecidas en la Ley N° 30057, del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el R.D.N° 040-2014-PCM, la versión actualizada y la directiva N°02-2015- SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y procedimiento sancionador de la ley N° 30057 aprobado por Resolución de Precedencia ejecutivo n°092-2016-SERVIR-PE.

SE RESUELVE:

Artículo primero. - Dar por concluido el presente procedimiento administrativo disciplinario y aceptar el pedido de destitución; formulado por el órgano instructor, en consecuencia, imponer la **SANCIÓN DE DESTITUCION** al servidor en actividad Edgar Mauro OROSCO USCAMAYTA, identificado con D.N.I. N° 23962156; Cargo: Enfermero; Nivel: 1; Puesto de Trabajo: Consultorio Externo; Régimen Laboral: 276 nombrado, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo Segundo. - Encargar al responsable del Área de Escalafón la notificación del presente acto resolutivo, con las formalidades de Ley, e insertar la presente resolución en el legajo personal y conforme a ley.

Artículo Tercero. - El Jefe de la ORH proceda a la inscripción de sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

Artículo Cuarto. - Señalar al administrado que los medios impugnativos podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

Artículo Quinto. - Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para custodia del expediente procesal administrativo.

Artículo Sexto. - Encargar al área de Tecnología de Información la Publicación la presente Resolución en el Portal Institucional de la Entidad, bajo responsabilidad.

REGISTRESE COMUNIQUESE.

GOBIERNO REGIONAL CUSCO
GERENCIA REGIONAL DE SALUD CUSCO
HOSPITAL REGIONAL CUSCO
M. C. Albarito León Carrero Palericini
DIRECTOR EJECUTIVO
CWP 19024 - 1902483