



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

VISTOS:

El Informe N°405-2026-DIRESA-HRM/06 de fecha 17 de junio de 2026 de la Oficina de Administración; el Informe N°1060-2026-IRESA-HRM/6.1 de fecha 17 de junio de 2026 de la Unidad de Personal; el Memorandum N°446-2026-GRM-GGR/GRDS recepcionado en fecha 17 de junio de 2026 de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Moquegua; el Informe N°2250-2026-GRM/ORA-ORH de fecha 15 de junio de 2026 de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua; el Informe N°396-2026-GRM/ORA-ORH/BSPV de fecha 15 de junio de 2026 del Área de Contratos de Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua; el Oficio N°1452-2026-DIRESA-HRM/01 de fecha 04 de junio de 2026 de la Dirección Ejecutiva del Hospital regional de Moquegua; el Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDSRH recepcionado en fecha 26 de mayo de 2026 de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil - SERVIR; demás documentos obrantes en el expediente que antecede, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante el Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDSRH recepcionado en fecha 26 de mayo de 2026, la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, comunicó al Hospital Regional de Moquegua los resultados de la Supervisión No Programada ejecutada en el marco del artículo 13 del Decreto Legislativo N° 1023 por el posible incumplimiento del artículo 90 de la Ley N° 30057 y del numeral 2.14 del Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC, porque se habría ejecutado una sanción de suspensión contra la servidora cuando ya se encontraba bajo el régimen laboral del D. Leg. N° 276, pese a que los hechos habrían ocurrido bajo el régimen CAS;

Que, en el citado Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDSRH, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, concluye que *"La entidad inobservó el principio de legalidad, previsto en el literal f) del artículo III del Título Preliminar de la LSC y en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, al ejecutar la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones impuesta a la servidora mediante la Resolución de Órgano Sancionador N° 01-2026-DIRESA/HRM/OS.PAD, notificada el 26 de enero de 2026, al mantener vigente un vínculo laboral con la entidad bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la falta disciplinaria fue cometida durante un vínculo laboral anterior, sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057. (cita literal del numeral 5.1. del apartado V del Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDSRH)"*;

Que, adicionalmente, el Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDSRH dispuso que como medida correctiva el Hospital Regional de Moquegua debía *"Acreditar el cumplimiento del principio de legalidad previsto en el literal f) del artículo III del Título Preliminar de la LSC y en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, en virtud de lo cual no resulta posible que la entidad ejecute una sanción de suspensión por hechos de un vínculo anterior bajo régimen del Decreto Legislativo N° 1057 durante el nuevo vínculo bajo el Decreto Legislativo N° 276, de manera que, debe revisar la ejecución de la sanción de suspensión impuesta a la servidora a través de la Resolución de Órgano Sancionador N° 01-2026-DIRESA/HRM/OS.PAD y, luego, proceder conforme al principio de legalidad y, como consecuencia de ello, cesar en su ejecución. Para dicho efecto, la entidad deberá remitir: i) Un informe de la oficina de recursos*



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

humanos o la que haga sus veces, acompañado de la documentación de sustento, en el que se evidencie la evaluación y revisión de los actos mediante los cuales se ejecutó la suspensión sin goce de remuneraciones; y ii) La notificación a la servidora de los resultados de la evaluación señalada en el punto anterior (cita literal del numeral 6.3. del apartado VI del Oficio N°004546-2026-SERVIR-GDS/RH);



Que, consecuentemente, en mérito a los requerimientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil –SERVIR el despacho de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua, a solicitud de la Oficina de Administración y de la Unidad de Personal, traslado el expediente hacia la Gerencia Regional de Desarrollo Social, a través del Oficio N°1452-2026-DIRESA-HRM/01 de fecha 04 de junio de 2026, a fin de contar con una opinión del órgano jerárquicamente superior, que coadyuve al sustento técnico y legal necesario para la adopción de tales acciones;



Que, mediante el Informe N°396-2026-GRM/ORA-ORH/BSPV de fecha 15 de junio de 2026, la encargada del Área de Contratos de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua, en mérito a la recepción del Oficio N°1452-2026-DIRESA-HRM/, alcanza a su jefatura el análisis realizado al caso en cuestión, concluyendo que **"El Hospital Regional de Moquegua, en su condición de Entidad Tipo B, erró visiblemente al trasladar los efectos de un contrato CAS extinguido por renuncia hacia un vínculo activo regulado por el D.L. 276, afectando el principio de legalidad"** (negrita añadida). Asimismo, el referido informe recomienda **"Devolver de forma inmediata y sin más trámite todo el expediente al Hospital Regional de Moquegua, notificándoles que, en ejercicio de su autonomía como Entidad Tipo B y en estricto cumplimiento del artículo 90 de la Ley N°30057, su Jefatura de Recursos Humanos debe proceder de forma directa a emitir el acto resolutorio que ordene el cese inmediato de la ejecución material de la sanción de la servidora Claudia Alexandra Guillen Flores"** (negrita añadida);



Que, con Informe N°2250-2026-GRM/ORA-ORH de fecha 15 de junio de 2026, la jefatura de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua, traslada la opinión de la encargada de su Área de Contratos, respecto del caso de la servidora Claudia Alexandra Guillen Flores, hacia el despacho de la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Moquegua;

Que, mediante Memorándum N°446-2026-GRM-GGR/GRDS recepcionado en fecha 17 de junio de 2026, la Gerencia Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Moquegua emite respuesta al Oficio del Hospital regional de Moquegua, recogiendo el criterio del Área de Contratos de la Oficina de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Moquegua. El referido memorándum, reproduce el criterio del Informe N°396-2026-GRM/ORA-ORH/BSPV, **recomendando una vez más la emisión del acto resolutorio que ordene el cese inmediato de la ejecución material de la sanción de la servidora Claudia Alexandra Guillen Flores;**

Que, en fecha 17 de junio el Memorándum N°446-2026-GRM-GGR/GRDS, es trasladado a la Unidad de Personal, con la indicación de cumplimiento de acuerdo al referido memorándum, por lo que, en atención a ello, la Unidad de Personal emite el Informe N°1060-2026-DIRESA-HRM/6.1 en la misma fecha, poniendo a conocimiento de la Oficina de Administración, las acciones adoptadas respecto a los resultados de la Supervisión No Programada efectuada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR (Exp.



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

N°0340-2026-SERVIR/GDSRH). En este contexto, respecto a la medida correctiva exigida por Servir, la Unidad de Personal informa que:

"Al respecto, es menester poner a conocimiento de vuestro despacho que, esta Unidad de Personal ha cumplido con revisar la ejecución de la sanción impuesta a "la servidora", habiéndose verificado que, en efecto, la falta que mereciera sanción disciplinaria mediante Resolución del Órgano Sancionador N° 01-2026-DIRESA/HRM/OS.PAD, fue cometida cuando la servidora mantenía vínculo laboral bajo el régimen normado por el Decreto Legislativo N°1057 (CAS). Sin embargo, al momento de la ejecución material de la sanción, esto es, una vez notificada la Resolución del Órgano Sancionador, "la servidora" se encontraba desvinculada laboralmente del Hospital Regional de Moquegua bajo el régimen CAS, puesto que ostentaba ya la condición de "Nombrada" bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público)".

Que, asimismo, el Informe N°1060-2026-DIRESA-HRM/6.1 de la Unidad de Personal concluye que:

"La sanción disciplinaria impuesta a la servidora Claudia Alexandra Guillén Flores mediante Resolución del Órgano Sancionador N°01-2026-DIRESA/HRM/OS.PAD) deviene en inejecutable materialmente bajo el régimen CAS (D.L. N° 1057), toda vez que al momento de su aplicación material la servidora ya se encontraba desvinculada de dicho régimen y ostentaba la condición de nombrada bajo el D.L. N° 276; supuesto en el cual —según los Informes Técnicos de SERVIR— la falta de configuración de la noción del Estado como único empleador para el régimen CAS antes de la vigencia de la Ley N° 32563 (19 de marzo de 2026) impide trasladar o aplicar la sanción al nuevo régimen laboral. En consecuencia, en estricto cumplimiento del principio de legalidad y atendiendo al pronunciamiento Técnico-Legal de la Gerencia Regional de Desarrollo Social emitido mediante MEMORANDUM N°446-2026-GRM-GGR/GRDS, se recomienda derivar los actuados al Área de Asesoría Legal a fin de que evalúe y proyecte el acto resolutorio que disponga formalmente el cese inmediato de los efectos materiales de la referida sanción de suspensión; medida técnica y legalmente necesaria para revestir el acto de la debida motivación y seguridad jurídica, posibilitar la compleja reconfiguración de la planilla única de pagos, habilitar los accesos informáticos institucionales, asegurar la debida afectación presupuestal del Pliego y proceder con la notificación formal a la servidora y su posterior remisión a la GDSRH de SERVIR para acreditar el cumplimiento de la acción correctiva".

Que, en base a lo concluido y solicitado por la Unidad de Personal, mediante el informe N°405-2026-DIRESA-HRM/06 de fecha 17 de junio de 2026, la Oficina de Administración eleva el informe de acciones adoptadas hacia el despacho de la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Moquegua, a fin de que sea trasladado al Área de Asesoría Legal para la emisión del acto resolutorio correspondiente;





Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

Que, la Ley N° 27783, Ley de Bases de Descentralización, tiene como objetivo regularizar la estructura y organización del Estado en forma democrática, descentralizada y desconcentrada, correspondiente al Gobierno Nacional, Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales;

Que, según el literal f) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N°3057 - Ley del Servicio Civil, uno de los principios que rigen la misma es el de **Legalidad y especialidad normativa**, a tenor del cual "el régimen del Servicio Civil se rige únicamente por lo establecido en la Constitución Política, la presente Ley y sus normas reglamentarias";

Que, en concordancia con ello, el artículo IV, numeral 1.1 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, contempla que este mismo se sustenta en fundamentalmente en una serie de principios, uno de los cuales es precisamente el **Principio de legalidad**, a la luz del cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas;

Que, respecto a las sanciones disciplinarias el artículo 90 de la Ley N°3057 - Ley del Servicio Civil, regula la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones y la destitución, bajo el siguiente tenor:

Artículo 90. La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Que, por su parte, el artículo 98 de la propia Ley N°3057 - Ley del Servicio Civil, respecto al registro de las sanciones impuestas a los servidores, dispone lo siguiente:

Artículo 98. Registro de sanciones

Las sanciones de suspensión y destitución deben ser inscritas en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido creado por el artículo 242 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que administra la Autoridad Nacional de Servicio Civil (Servir). La inscripción es permanente y debe indicar el plazo de la sanción.

Que, a su vez, el Reglamento General de la Ley N°3057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, regula bajo los siguientes términos lo relativo a la ejecución de las sanciones disciplinarias:



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

Artículo 116.- Ejecución de las sanciones disciplinarias

Las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación. La destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública una vez que el acto que impone dicha sanción quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

Que, en este sentido, resulta válido y pertinente tener presente que la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de SERVIR, en el **Informe Técnico N° 209-2018-SERVIR/GPGSC**, respecto a la ejecución de las sanciones disciplinarias ha señalado que:

- 2.13 En primer término, resulta pertinente indicar que teniendo en cuenta la noción del Estado como único empleador y su potestad sancionadora, incluso después del cese del vínculo laboral, las sanciones que se pudieran imponer a ex servidores o ex funcionarios bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 a partir de hechos derivados de su vinculación con la primera entidad, pueden hacerse efectivas en futuras relaciones o vínculos laborales que se establezcan entre tales servidores y otras entidades bajo el mismo régimen; es decir, la medida disciplinaria que se hubiera impuesto a un servidor o funcionario se mantendrá vigente y podrá ser ejecutada aun cuando el mismo se haya vinculado laboralmente con la misma u otra entidad, en tanto en ambas entidades pertenezcan al régimen del Decreto Legislativo N° 276.
- 2.14 Ahora bien, respecto a las sanciones aplicables a personal sujeto a regímenes carentes de la noción del Estado como único empleador (Decreto Legislativo N° 728 y CAS), que se hubieran desvinculado de la entidad, no afectará la validez y eficacia de las sanciones de amonestación, suspensión sin goce de haber y destitución, sin embargo, la ejecución deberá ser analizada caso por caso.
- 2.15 En el caso de la amonestación escrita, la desvinculación no afecta la ejecución de la misma; sin embargo, limita la ejecución de las sanciones de suspensión o destitución impuestas por hechos ocurridos durante la vigencia del vínculo (el procedimiento administrativo disciplinario debe tramitarse, incluida la imposición de la sanción, en la entidad en la que ocurrieron los hechos sancionables).
- 2.16 En este sentido, las sanciones disciplinarias de amonestación escrita, suspensión sin goce de haber y destitución tienen una forma de ejecución distinta:
[...]
Respecto a la suspensión sin goce de haber, se dan dos (2) supuestos:
- En caso el servidor mantenga vínculo, se efectúa la notificación de la sanción, se suspenden las obligaciones de prestación de servicios y pago de remuneraciones, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (en adelante RNSCC).



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

- **En caso el servidor se encuentre desvinculado, se efectúa la notificación de la sanción, se procede al archivo en el legajo personal y su inscripción en el RNSCC. Su ejecución no es posible debido a que el servidor ha dejado de prestar servicios y de percibir remuneración.** (negrita y subrayado agregados)



Así, en este contexto, de lo informado por la Unidad de Personal y de la opinión técnica alcanzada por la Gerencia regional de Desarrollo Social, se tiene la certeza de que, al momento de la imposición de sanción, de suspensión sin goce de remuneraciones, a la servidora Claudia Alexandra Guillén Flores, esta última se encontraba desvinculada laboralmente del Hospital Regional de Moquegua bajo el régimen CAS, puesto que ostentaba ya la condición de "Nombrada" bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público). Cabe además precisar que, régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) carecía de la noción del Estado como empleador único en dicho espacio temporal, pues este concepto fue introducido recién el 19 de marzo de 2026, mediante modificatoria efectuada a través de la Ley N° 32563.



En consecuencia, con base en el análisis integral y sistemático de los antecedentes y el marco normativo del Servicio Civil, se determina que la ejecución material de una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones impuesta por faltas cometidas bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), no resulta jurídicamente ejecutable ni extensible sobre el nuevo vínculo laboral de la servidora sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276. Esta conclusión que se alinea estrictamente con el criterio de la Autoridad Nacional del Servicio Civil desarrollado en el Informe Técnico N°209-2018-SERVIR/GPGSC y ratificado expresamente para este caso concreto por la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos de SERVIR en el Oficio de Resultados N°004546-2026-SERVIR-GDSRH. Asimismo, este criterio ha sido asumido y refrendado por el órgano jerárquicamente superior del Hospital Regional de Moquegua mediante el Memorandum N° 446-2026-GRM-GGR/GRDS de la Gerencia Regional de Desarrollo Social, el cual concluye que la persistencia en la ejecución material de dicha sanción vulnera el Principio de Legalidad tipificado en el literal f) del artículo III del Título Preliminar de la Ley N° 30057 y el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444;



Finalmente, se tiene que al carecer de base legal la restricción del derecho al trabajo y a la percepción de remuneraciones de la servidora Claudia Alexandra Guillén Flores en su actual régimen laboral, resulta plenamente razonable la emisión del acto resolutivo que disponga la suspensión inmediata de la ejecución material de la sanción impuesta a la servidora, toda vez que un accionar en contrario, supondría una flagrante y abierta contravención al Principio de Legalidad, además de continuar generando perjuicio a la servidora;

En tal sentido, en base al sustento contenido en los antecedentes expuestos, en el marco de las actuaciones obrantes en el expediente, asegurando que la decisión adoptada se encuentre debidamente motivada, sea coherente con lo actuado y respete el debido procedimiento administrativo, conforme a los principios de razonabilidad, legalidad y debida motivación, así como de conformidad con las disposiciones de los demás dispositivos normativos citados y contando con las visaciones correspondientes;



Resolución Ejecutiva Directoral

Moquegua, 18 de junio de 2026

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1º. - DECLARAR EL CESE DE LA EJECUCION MATERIAL de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones impuesta a la servidora CLAUDIA ALEXANDRA GUILLEN FLORES mediante Resolución del Órgano Sancionador N°01-2026-DIRESA-HRM/OS.PAD, por los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTÍCULO 2º. - DISPONER que la sanción **SUBSISTA** únicamente a efectos de su inscripción en el legajo personal de la servidora y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), en salvaguarda de la facultad sancionadora ya ejercida por la entidad.

ARTÍCULO 3º. - NOTIFICAR a las dependencias involucradas del Hospital Regional Moquegua, como a la servidora CLAUDIA ALEXANDRA GUILLEN FLORES, a fin de que, una vez tome conocimiento del contenido de la presente Resolución, cumpla con reincorporarse a sus labores al día hábil inmediatamente siguiente.

ARTICULO 4º. – ENCARGAR que la Unidad de Personal cumpla con poner a conocimiento de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la emisión del presente Acto resolutivo y su notificación a la servidora CLAUDIA ALEXANDRA GUILLEN FLORES, mediante la remisión de Oficio acompañado de copias de los documentos que resulten necesarios.

ARTICULO 5º. – ENCARGAR al Departamento de Diagnóstico por Imágenes, adoptar las acciones necesarias para la programación de turnos que correspondan, con motivo de la reincorporación de la servidora CLAUDIA ALEXANDRA GUILLEN FLORES.

ARTICULO 6º. - ENCARGAR a la Unidad de Estadística e Informática la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional del Hospital Regional Moquegua.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.



HOSPITAL REGIONAL DE MOQUEGUA


M.E. RONALD J. VARGAS PALACIOS
CMP. 21881 - RNE 11627
DIRECTOR EJECUTIVO (e)