



TAP. LLEVA YOLANDA GARCIA CASTRO
FEDATARIA
HOSPITAL NACIONAL HIPOLITO UNANUE
Válido para uso Institucional

17 ABR. 2019 077

Resolución Directoral

El Agustino, 17 de Abril de 2019

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL
que se tiene a la vista

VISTO: El Expediente N° 17-014225-002 que contiene el Informe N° 004-2019-UP-HNHU, de fecha 08 de abril de 2019, emitido por el Jefe de la Unidad de Personal en su calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Nacional Hipólito Unanue y el Informe N° 035-2017-UCA-UP/HNHU, de fecha 19 de abril de 2017; y,

CONSIDERANDO:

Que, en el ámbito de la administración pública las actuaciones de los funcionarios y autoridades públicas, deben desarrollarse dentro del marco normativo establecido en la ley y en la Constitución, marco que contiene sus competencias, así como los límites de su actuación;

Que, las reglas sustantivas y adjetivas previstas por el ordenamiento jurídico son vinculantes, en virtud a que cuando la ley impone a la administración determinados formas en la tramitación de cualquier procedimiento administrativo no es para que las mismas sean observadas o inobservadas a libre discreción de la administración;

Que, el desarrollo constitucional de las responsabilidades de los servidores públicos está a cargo de la Ley; conforme así lo contempla el artículo 40° de la Constitución Política del año 1993 cuando establece que la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. Así de manera general, el artículo 19 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleado Público establece que los empleados públicos son responsables, civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público;

Que, en ese mismo contexto 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, siendo así la instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia;

Que, el numeral 1 del artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N°006-2017-JUS, que establece el principio de legalidad, señala que "solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son pasibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer de la privación de libertad;

Que, la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen las nuevas formas procedimentales que el Estado tiene para ejercer el poder disciplinario; así como dispone las sanciones administrativas a imponer en las distintas instancias que son competentes en el procedimiento administrativo disciplinario;

Que, la administración pública, para poder cumplir con sus objetivos, incorpora a su esfera estatal al personal idóneo que le va a dar corporeidad, y que con su actuar, darán cumplimiento de los fines de esos entes creados por el Derecho Público que son la Administración Pública, estableciéndose para ello una relación laboral que permitirá ejercer la función pública, entendiéndose, esta, como toda actividad temporal (contratos laborales sujeto al Decreto Legislativo N° 1057) o permanente (sujetos al Decreto Legislativo N° 276), remunerada que es realizada por una persona en nombre o al servicio al Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal. Este enfoque incluye a toda persona que realiza o contribuye a que se realicen funciones



propias de la administración estatal, tanto para profesionales de la salud como para los no profesionales y personal administrativo;

Que, Mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece un régimen exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación del servicio a cargo de éstas. En ese sentido, la referida Ley y su Reglamento General, resulta de aplicación a los servidores civiles cuyo régimen laboral esté regulado a través del Decreto Legislativo N° 276, del Decreto Legislativo N° 1057 o que se encuentren vinculados a la Entidad bajo otra modalidad contractual;

Que, Respecto al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe que: "A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley N° 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma. Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario..."; Siendo que la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y publicado a través del Diario Oficial El Peruano el 13 de junio de 2014, establece que "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades se adecuen internamente al procedimiento. Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa"; a partir del 14 de setiembre de 2014, los procedimientos administrativos disciplinarios deben instaurarse conforme al procedimiento regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, el segundo párrafo del artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala: "Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la Entidad. El secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública...". Asimismo, el artículo 94° del Reglamento General de La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que: "Las autoridades de los órganos instructores del procedimiento disciplinario cuentan con el apoyo de una Secretaría Técnica";

Que, en virtud, a esta facultad legal de precalificación, la Secretaría Técnica ha emitido el Informe de Precalificación N° 005-2018-ST-HNHU, de fecha 17 de enero de 2018, por el cual recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la servidora civil, Auxiliar de Enfermería Miriam Zelmira YAURI BELLIDO, servidora civil del Hospital Nacional Hipólito Unanue, por las presuntas infracciones de incumplimiento de sus obligaciones relacionadas al Rol de actividades asistenciales programadas desde el 27 de mes de marzo de 2017, hechos que han sido materia del Informe N° 035-2017-UCA/HNHU;

Que, en ese orden de prelación de ejercer actos y prácticas sobre la relación de los hechos mediante la carga de la prueba, que se rige por el principio de impulso de oficio establecido en el numeral 171.1 del artículo 171° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que a la letra señala: "Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias". Asimismo, el numeral 171.2 del artículo 171° de la misma Ley señala: "Corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones";

Que, de las pruebas de cargo, se debe tener en cuenta que la doctrina jurídica ha señalado que cualquier documento no puede constituir medio probatorio, sino solamente aquellas que son pertinentes, idóneos, útiles y lícitos respecto del asunto controvertido, es decir la prueba instrumental



TAP. ELVA YOLANDA GALARZA CASTRO
FEDATARIA
HOSPITAL NACIONAL HIPÓLITO UNANUE
Válido para uso Institucional

17 ABR. 2019

Resolución Directoral

El Agustino, 17 de Abril de 2019

El presente documento es
COPIA FIEL DEL ORIGINAL

que permite conservar lo que prueba o la oficialidad de la prueba es decir la búsqueda de la determinación, conocimiento y comprobación de los hechos para poder emitir una resolución; en consecuencia los documentos aportados por parte de la autoridad deben de ser de relevancia para su decisión en este procedimiento sancionador, no obstante y sin perjuicio evidentemente del derecho de los imputados es también proponer sus actuaciones probatorias a fin de que se supere dicha exigencia o desvirtúe la carga de la prueba, la cual genera convicción de lo actuado. Asimismo, tenemos que el TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General establece en su artículo 175° que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: a) antecedentes y documentos; b) informes y dictámenes de cualquier tipo; c) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos declaraciones por escrito; d) consultar documentos y actas; y e) practicar inspecciones oculares;

Que, con informe N° 035-2017-UCA-UP/HNHU, de fecha 19 de marzo de 2017, la Jefa del área de Control de Asistencia de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Hipólito Unanue, informa al Jefe de la Unidad de Personal presuntas infracciones al Registro de Asistencia efectuadas por los servidores Miriam Zelmira YAURI BELLIDO, detallando "los servidores que registran faltas injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, o más de 15 días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de 15 días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días, serán sometidos a procesos administrativos disciplinarios, conforme a Ley. "Que, según la R.M. 573-92-SA/DM, refiere sobre la inasistencia a la Guardia Hospitalaria y/o turno señalado en el numeral 7.3 de la presente directiva, es falta grave de carácter disciplinario, que según la gravedad puede llegar a la destitución, previo proceso administrativo disciplinario, de conformidad con el art. 10° del D.S. 027-84-SA. Esta falta es mucho más grave si se producen en días, Domingos y Feriados";

Que, mediante el Nota Informativa N° 16-2018-UP-ACAP-HNHU, de fecha 08 de enero de 2018, la jefa del Área de Control de Asistencia y Permanencia, informa respecto de la servidora Miriam Zelmira YAURI BELLIDO: "a la fecha la mencionada trabajadora no ha presentado Carta de Renuncia Laboral, no habiendo presentado documentación que justifique sus inasistencia de los días 19, 27, 30 de marzo de 2017, así como el mes de abril de 2017, adjunta récord de asistencia de los meses en mención, así como documentos de inasistencias y notificaciones;

Que, en ese orden de ideas, la Unidad de Personal en calidad de Órgano Instructor emite el Informe Final N° 004-2019-UP-HNHU, de fecha 08 de abril de 2019, culminando la fase instructiva y según el análisis y evaluación de la relación entre los hechos evidenciados, concluye y recomienda la sanción a imponer de **DESTITUCIÓN** contra la servidora Miriam Zelmira YAURI BELLIDO por faltas injustificadas muy graves, además de abandono definitivo de la relación laboral, la misma que debidamente notificada no ha ejercido su derecho de informe oral, por lo que su causa queda expedita de resolución;

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del citado Reglamento General, la resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, en tal sentido, corresponde dictar el acto por el cual concluya el procedimiento administrativo instaurado;

Que, asimismo, la destitución genera, en el ámbito administrativo, la inhabilitación para el ejercicio de la función pública constituyéndose en un efecto jurídico accesorio a la destitución impuesta a los servidores públicos, que le impide por un determinado tiempo, ejercer función en nombre o al servicio del Estado. En este sentido, el artículo 30° del Decreto Legislativo N° 276, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 26488, establece que el servidor destituido no podrá reingresar al servicio público durante el termino de cinco (5) años; y,

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética



de la Función Pública; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada con la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE; y en uso de las facultades establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Nacional Hipólito Unánue, aprobado por Resolución Ministerial N° 099-2012/MINSA;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER a los servidora civil MIRIAN ZELMIRA YAURI BELLIDO; la sanción de **DESTITUCIÓN** por la comisión de faltas de carácter disciplinario tipificadas en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por los fundamentos expuestos en la presente resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente resolución, a la servidora MIRIAN ZELMIRA YAURI BELLIDO.

Artículo 3.- ESTABLECER que la servidora MIRIAN ZELMIRA YAURI BELLIDO; con arreglo a ley, tiene quince (15) días hábiles para interponer los medios impugnatorios que estimen convenientes (recurso de reconsideración o de apelación) ante el Órgano Sancionador que impuso la sanción, desde el día siguiente de la notificación.

Artículo 4.- DISPONER que la Unidad de Personal realice las acciones administrativas que competen para inscribir en el Registro Nacional de Sanciones y Destituciones y Despido - RNSDD, la sanción impuesta de Destitución, así como la inhabilitación por el periodo de cinco (5) años impuesta a la servidora MIRIAN ZELMIRA YAURI BELLIDO; al día siguiente que el acto administrativo de destitución, quede firme o se haya agotado la vía administrativa.

Artículo 5.- REMITIR los actuados a la Unidad de Personal para que proceda a realizar las acciones administrativas que correspondan para el trámite de sus beneficios sociales que por ley le corresponden a la servidora MIRIAN ZELMIRA YAURI BELLIDO. Asimismo, insertar la presente resolución en el legajo personal de los servidores sancionados.

Artículo 6.- DISPONER a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente resolución en la página web institucional.



Regístrese y comuníquese,

MINISTERIO DE SALUD
Hospital Nacional "Hipólito Unánue"

Dr. Luis W. MIRANDA MOLINA
DIRECTOR GENERAL (e)
CMP N°27423

LWMM/fcm
DISTRIBUCIÓN

- () Unidad de Personal
- () Interesado
- () Remuneraciones
- () Legajo
- () Archivo