



Resolución Administrativa

San Juan de Lurigancho, 06 de marzo de 2023

VISTO:

El Informe de Precalificación N° 040-2022-STPAD-URH-OAD-HSJL; la Carta n° 051-2022-OAD-HSJ/MINSA de fecha 28 de octubre de 2022, emitida por el Órgano Instructor; y, el Informe Final de Instrucción N° 001-2023-DA-HSJL/MINSA, emitida por el Órgano Instructor, a través del cual se recomienda sancionar al servidor MARCO AURELIO REAL BARRIONUEVO; y

CONSIDERANDO:

Que, la potestad sancionadora del Estado (ius puniendi) es ejercida en la Administración Pública a través de la facultad disciplinaria. Esta consiste en el poder jurídico otorgado por la Constitución a través de la Ley a las entidades estatales sobre sus funcionarios y servidores para imponer sanciones por las faltas disciplinarias que cometen, con el fin de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar que se cometan faltas e infracciones que afecten el interés general;

Que, mediante Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano" (en adelante LSC); su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, vigente desde el 14 de setiembre de 2014 (en adelante RGLSC); y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, publicada el 24 de marzo de 2015 en el Diario Oficial "El Peruano", se estableció el régimen disciplinario y procedimiento sancionador aplicables a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Leg. N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, el artículo 85° de la LSC, los artículos 98.2, 99° y 100° del RGLSC, el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, tipifican las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, dará lugar a la aplicación de las sanciones previstas en el artículo 88° de la LSC: (i) amonestación verbal, (ii) amonestación escrita, (iii) suspensión sin goce de remuneraciones, y (iv) destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el ingreso al Servicio Civil hasta por cinco (5) años de conformidad con el artículo 102° del RGLSC;

Que, el inciso q) del artículo 85° de la LSC tipifica que también constituyen faltas disciplinarias "**Las demás que señalan**"; por lo que estando a lo dispuesto por el artículo 100° del RGLSC, también constituyen faltas el incumplimiento de los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (en adelante LPAG), así como la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones previstos en los artículos 6°, 7° y 8° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante LCEFP);

Que, el último párrafo del artículo 91° del RGLSC, establece que: "**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 exigen conforme a la normativa sobre la materia**";

Que, el artículo 106° del RGLSC, establece que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases:
a) la fase instructiva a cargo del órgano instructor, que comprende entre otros, la apertura del procedimiento disciplinario, la recepción de los descargos, las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria previa recepción de los descargos, culminando con la emisión y notificación del informe que contiene el



pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando la sanción a ser impuesta en caso corresponda; y, **b) la fase sancionadora a cargo del órgano sancionador**, que comprende entre otros, desde la recepción del informe del órgano instructor, la facultad de desarrollar el informe oral, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, en vista de las consideraciones señaladas y conforme a lo establecido en el Anexo "F" de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el artículo 115° del RGLSC, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los términos siguientes:

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

- 1.1 Con Oficio N° 006-2022-MINSA-DIRIS LC-HSJL/OCI de fecha 12 de enero de 2022, el Jefe el Órgano de Control Institucional comunicó al Director General del Hospital San Juan de Lurigancho, el inicio del Control Específico a hechos con presunta irregularidad - **"A la Contratación del Servicios de Raciones Alimenticias para Pacientes Hospitalizados y Personal de Guardia del Hospital San Juan de Lurigancho"**, por el periodo 01 de octubre de 2018 al 06 de marzo de 2020; con la finalidad de que disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del siguiente servidor:

N°	Nombres y apellidos	DNI.	Cargo desempeñado	Periodo de gestión	
				Desde	Hasta
1	MARCO AURELIO REAL BARRIONUEVO	20121322	Jefe de la Unidad de Logística	06-04-2018	31-10-2018

- 1.2 Asimismo, el referido Informe de Control desarrolla sus conclusiones y recomendaciones de acuerdo con los siguientes fundamentos:

" (...)

II. ARGUMENTOS DE LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULAR

1) DURANTE LOS PERIODOS 2018, 2019 Y 2020, LA ADMINISTRACIÓN DEL HSJL, RECIBIÓ PRESTACIONES SIN VÍNCULO CONTRACTUAL Y CONTRATACIONES DIRECTAS PARA EL SERVICIO DE RACIONES ALIMENTICIAS DE UN MISMO PROVEEDOR, POR MONTO TOTAL DE S/ 3 416 064,90 SOLES, VULNERANDO EL CORRECTO FUNCIONAMIENTO DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

En el Hospital San Juan de Lurigancho la contratación del servicio de raciones alimenticias para pacientes hospitalizados y personal de guardia fue parte del Plan Anual de Contrataciones (PAC) correspondiente a los periodos de los años 2018 y 2019; procedimientos de selección, los cuales serían ejecutados por intermedio concursos públicos pertinentes. Sin embargo, en los periodos de los años 2018, 2019 y parte del 2020, no se suscribieron contratos que hayan sido derivados de procesos de selección en la modalidad de Concurso Público.

Asimismo, es hasta el mes de septiembre del año 2018 en que se encontraba vigente el vínculo contractual con la empresa proveedora "Wendy Patricia Cruz Salazar" por el Servicio de Raciones Alimenticias. Y dado este antecedente, es válido resaltar que esta empresa proveedora se encontraba con una sanción de inhabilitación firme, vigente por el periodo del 18 de junio 2018, al 18 de febrero del año 2019, interpuesta por el Tribunal de Contrataciones; y, a pesar de ello, la entidad no tomo en consideración esta sanción y recibió por parte de esta empresa por el mes de octubre, el Servicio de Raciones Alimenticias bajo la figura de una prestación sin vínculo contractual, con la promesa de



reconocimiento de pago a futuro, reconociéndosele el pago por la prestación sin vínculo contractual del servicio de raciones alimenticias de octubre del 2018, por un monto de S/ 64 431,45, mediante la Resolución Directoral n.º 125-2021-DE-HSJL/MINSA de 30 abril 2021.

Que, desde el mes de octubre del 2018, al 6 de marzo de 2020, funcionarios y/o servidores de la entidad no realizaron los procedimientos de selección para un Concurso Público de manera oportuna, optando así, por recibir el Servicio de Raciones Alimenticias para Pacientes Hospitalizados y Personal de Guardia del Hospital San Juan de Lurigancho, mediante prestaciones sin vínculo contractual y por contrataciones directas, requiriendo este servicio a las empresas proveedoras "WC Catering SRL" y "Wendy Patricia Cruz Salazar", razón por la cual, el HSJL abonó como contraprestación por el servicio prestado el importe global de S/. 3416 064, 90.

Que, en el presente Servicio de Control, se ha evidenciado la existencia de graves indicios que nos permiten colegir que estas dos precitadas empresas proveedoras, se trataría de una sola, hecho que daría pie que funcionarios y/o servidores de la entidad, buscaron beneficiar una misma empresa proveedora en reiteradas ocasiones sin existir un proceso de selección como señala la norma vigente.

Los hechos expuestos habrían contravenido los literales a), c), e), f), j) del artículo 2º, literal c) del numeral 8.1 del artículo 8º, numeral 9.1 del artículo 9º, numeral 27.1 del artículo 27 de la Ley n.º 30225 y modificatorias; así como lo establecido en el literal c.2) del literal c) del artículo 100º del Reglamento de la Ley n.º 30225, aprobado mediante Decreto Supremo n.º 344-2018-EF; lo cual habría afectado el correcto funcionamiento de la administración pública.

- 1.3 Mediante Informe de Precalificación de la referencia, se realizó las diligencias preliminares y se recomendó el inicio del PAD en contra del referido servidor, conforme a los fundamentos expuestos en el referido documento.
- 1.4 Mediante Notificación N° 01-2022-OAD-HSJ/MINSA de fecha 28 de octubre de 2022, se consolidó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario, de acuerdo al artículo 107º del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC): "El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, y; en concordancia con el artículo 21 del TUO LPAG precisa que la notificación personal al administrado (entiéndase, presunto infractor) se hará en el domicilio que conste en el expediente o en el último domicilio que haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año. Además, en dicho inicio se precisa entre otros, los cargos que se le atribuyen, la norma jurídica presuntamente vulnerada, la tipificación de la falta, la posible sanción, la autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga, sus derechos y obligaciones, la posible sanción y demás consideraciones conforme a ley, otorgándole un plazo de 05 días hábiles para el ejercicio de su derecho de defensa a través de la presentación de su descargo, de conformidad con el artículo 111º del RGLSC.
- 1.5 De lo obrante en el expediente administrativo, se advierte que el servidor incoado no ha presentado descargos.

II. DE LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LA NORMA VULNERADA:

- 2.1 Respecto de la falta incurrida, se determinó responsabilidad en el servidor en la falta disciplinaria: "**La negligencia en el desempeño de las funciones**", tipificada en el literal d) del art. 85º de la LSC, por las consideraciones expuestas anteriormente, precisando que dicha conducta habría ocurrido por "**omisión**".
- 2.2 Respecto de la descripción de los hechos, estos consisten en lo siguiente:



- a) Durante su periodo de gestión, no convocó de manera oportuna la realización de un concurso público para lograr la continuación del servicio de raciones en cumplimiento del Plan Anual de Contrataciones sino optó por gestionar servicios de raciones alimenticias para pacientes hospitalizados y personal de guardia del Hospital San Juan de Lurigancho, mediante prestaciones sin vínculo contractual, con la empresa Wendy Patricia Cruz Salazar, pese a que el proveedor en esa fecha se encontraba inhabilitado para contratar con el Estado por el Tribunal de Contrataciones de la OSCE.
- b) Además, dado que el servicio de raciones alimenticias para pacientes hospitalizados y personal de guardia está contemplado en el Plan Anual de Contrataciones 2018, y fue requerido por el Departamento de Apoyo al Tratamiento (área usuaria), siendo un servicio de vital importancia que se da de manera continua año a año, pese a ello, el jefe de la Unidad de Logística Marco Aurelio Real Barrionuevo, no realizó los procedimientos de selección oportunamente, por ello generó una situación de desabastecimiento.
- c) Asimismo, el referido jefe de la Unidad de Logística convocó el Concurso Público para el "Servicio de Preparación de Raciones Alimenticias para Pacientes Hospitalizados y Personal de Guardia", de manera tardía, recién el 27 de noviembre de 2018, pese a que en setiembre del 2018 culminó el contrato anterior, siendo un servicio de vital importancia y continuada.
- d) Además, no advirtió que en el requerimiento del área usuaria había omitido inclusión de los requisitos de calificación y de manera errónea solo consideró precios de las raciones del personal de guardia, siendo el responsable de que dicho concurso quede nulo; en ese sentido el servidor no habría actuado conforme los literales a), e), f), j) del artículo 2° y el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8°, numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto Legislativo n.° 1341, Decreto Legislativo que modifica la Ley n.° 30225, Ley de contratación con el Estado.

El servidor conforme a las funciones propias a su cargo jefe de la Unidad de Logística del Artículo 14° de Resolución Ministerial n.° 449-2010/MINSA, Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho y el numeral 4.4 del numeral 4 Funciones Específicas de la



Respecto de la norma jurídica presuntamente vulnerada, el artículo 107¹ del RGLSC establece que uno de los elementos que el acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario (PAD) debe contener es "**la norma jurídica presuntamente vulnerada**", constituyéndose así en uno de sus requisitos de validez. Ello resulta lógico pues será esta la que lleve a la entidad a determinar si la conducta infractora constituye o no una falta. Además, conocer la norma jurídica presuntamente vulnerada permitirá al servidor procesado ejercer su derecho a la defensa de manera correcta. Así, de los hechos ocurridos se considera la presunta vulneración de la siguiente normatividad:

➤ **Ley N° 30225 – Ley de Contrataciones del Estado y sus modificatorias establecidas por el D.L. N° 1341 de 6 de enero de 2017 y siguientes:**

Artículo 2°, referido a la Eficacia y Eficiencia, que señala (...) f) El proceso de contratación y las decisiones que se adopten en su ejecución deben orientarse al cumplimiento de los fines, metas y objetivos de la Entidad (...) garantizando la efectiva y oportuna satisfacción de los fines públicos para que tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de las personas, así como del interés público, bajo condiciones de calidad y con el mejor uso de los recursos públicos.

Artículo 9° Responsabilidades esenciales.- 9.1 Los funcionarios y servidores que intervienen en los procesos de contratación por o a nombre de la Entidad, con independencia del régimen jurídico que los vincule a esta, son responsables, en el ámbito de las actuaciones que realicen, de organizar, elaborar la documentación y conducir el proceso de contratación, así como la ejecución del contrato y su

¹ **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

"Artículo 107.- Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario

La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinar/o debe contener:

(...)

c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.

(..)".

conclusión, de manera eficiente, bajo el enfoque de gestión por resultados, a través del cumplimiento de las normas aplicables y de los fines públicos de cada contrato, conforme a los principios establecidos en el artículo 2 de la presente ley.

Artículo 39° que señala: "El pago se realiza después de ejecutada la respectiva presentación, pudiéndose contemplarse pagos a cuenta (...)".

Numeral 40.1 del artículo 40° que establece que: "El contratista es el responsable de ejecutar la totalidad de las obligaciones a su cargo, de acuerdo a lo establecido en el contrato".

➤ **Reglamento de la Ley N° 30225 "Ley de Contrataciones del Estado" aprobado por Decreto Supremo N° 350-2015-EF modificado por el Decreto Supremo N° 056-2017-EF y otras:**

Artículo 149° que establece que: "La Entidad debe pagar las contraprestaciones pactadas a favor del contratista (...), siempre que se verifiquen las condiciones establecidas en el contrato para ello".

III. DE LA SANCIÓN A IMPONERSE:

- 3.1. Mediante Informe Final de Instrucción N° 001-2023- DA-HSJL/MINSA, el órgano instructor concluyó que el referido servidor es responsable de haber cometido la falta que se le imputa, razón por la cual propone imponer la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS**, al respecto, se aprecia que el servidor incoado no ha cumplido con presentar descargos.
- 3.2. Asimismo, se cumplió con trasladar al servidor el Informe Final, antes descrito.
- 3.3. Respecto de la programación del informe oral previsto por el artículo 112° del RGLSC, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en sendas resoluciones, entre ellas la Resolución N° 000201-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala que, el hecho de no programar informe oral no afecta el derecho de defensa cuando se logra advertir que finalmente el servidor tuvo la oportunidad de presentar su escrito de descargo frente a las faltas imputadas al inicio del proceso y por las cuales finalmente es sancionado, ello en aplicación taxativa de los principios de informalismo y celeridad. En el presente caso se evidencia que el servidor tuvo la oportunidad de ejercer plenamente su derecho de defensa.
- 3.4. De lo anteriormente expuesto, y de acuerdo a los documentos obrantes, se tiene que el servidor no ha solicitar uso de la palabra a través del informe oral.
- 3.5. Estando a que en el presente caso no se ha desvirtuado los cargos imputados, se tiene por acreditada la falta disciplinaria, correspondiendo establecer el quantum de la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la LSC:
- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** se advierte que puso en peligro el normal funcionamiento de la entidad vinculada con su misión de brindar su desempeño como Jefe de la Unidad de Logística.
 - b) **Ocultar la comisión de la falta:** no se aprecia.
 - c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:** se advierte que el servidor, al momento de la comisión de la falta se encontraba en calidad de Jefe de la Unidad de Logística, por lo que se considera que tiene una formación especializada que le genera el deber de conocer a cabalidad la normatividad



en el sector, así como sus obligaciones y cumplirlas adecuadamente, lo que no ha ocurrido al no asistir sin contar con una causa justificada ni la autorización correspondiente.

- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** se advierte que la infracción se cometió durante la realización del ejercicio de sus funciones propias como Jefe de la Unidad de Logística.
- e) **La concurrencia de varias faltas:** no se aprecia.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:** no se aprecia.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** no se aprecia.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta:** no se aprecia.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** no se aprecia.
- j) **Los hechos ocurridos:**
 - i. Durante su periodo de gestión, no convocó de manera oportuna la realización de un concurso público para lograr la continuación del servicio de raciones en cumplimiento del Plan Anual de Contrataciones sino optó por gestionar servicios de raciones alimenticias para pacientes hospitalizados y personal de guardia del Hospital San Juan de Lurigancho, mediante prestaciones sin vínculo contractual, con la empresa Wendy Patricia Cruz Salazar, pese a que el proveedor en esa fecha se encontraba inhabilitado para contratar con el Estado por el Tribunal de Contrataciones de la OSCE.
 - ii. Además, dado que el servicio de raciones alimenticias para pacientes hospitalizados y personal de guardia está contemplado en el Plan Anual de Contrataciones 2018, y fue requerido por el Departamento de Apoyo al Tratamiento (área usuaria), siendo un servicio de vital importancia que se da de manera continua año a año, pese a ello, el jefe de la Unidad de Logística Marco Aurelio Real Barrionuevo, no realizó los procedimientos de selección oportunamente, por ello generó una situación de desabastecimiento.
 - iii. Asimismo, el referido jefe de la Unidad de Logística convocó el Concurso Público para el "Servicio de Preparación de Raciones Alimenticias para Pacientes Hospitalizados y Personal de Guardia", de manera tardía, recién el 27 de noviembre de 2018, pese a que en setiembre del 2018 culminó el contrato anterior, siendo un servicio de vital importancia y continuada.
 - iv. Además, no advirtió que en el requerimiento del área usuaria había omitido inclusión de los requisitos de calificación y de manera errónea solo consideró precios de las raciones del personal de guardia, siendo el responsable de que dicho concurso quede nulo; en ese sentido el servidor no habría actuado conforme los literales a), e), e), f), j) del artículo 2° y el literal c) del numeral 8.1 del artículo 8°, numeral 9.1 del artículo 9 del Decreto Legislativo n.° 1341, Decreto Legislativo que modifica la Ley n.° 30225, Ley de contratación con el Estado.
 - v. El servidor conforme a las funciones propias a su cargo jefe de la Unidad de Logística del Artículo 14° de Resolución Ministerial n.° 449-2010/MINSA, Reglamento de Organización y Funciones del Hospital San Juan de Lurigancho y el numeral 4.4 del numeral 4 Funciones Específicas de la
- k) **La gravedad de la falta:** se advierte que la falta reviste gravedad por cuanto se ha puesto en peligro el normal funcionamiento de los servicios de salud a la población que brinda el Hospital San Juan de Lurigancho.
- l) **Los antecedentes del servidor:** se advierte que el servidor no cuenta con antecedentes disciplinarios por la misma falta o por otras; si bien ello puede ser considerada una circunstancia atenuante, no obstante, es también un elemento de análisis para determinar la proporcionalidad de la sanción a imponer.
- m) **Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor:** se advierte que se considera que tuvo intención de su accionar como Jefe de la Unidad de Logística.
- n) **Existencia de perjuicio económico a la entidad:** no se aprecia.
- o) **Supuesto eximente por incapacidad mental:** no se aprecia.
- p) **Supuesto eximente por caso fortuito o fuerza mayor:** no se aprecia.
- q) **Supuesto eximente por ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada:** no se aprecia.



- r) Supuesto eximente por error inducido por la administración: no se aprecia.
- s) Supuesto eximente por actuación funcional en caso de catástrofe o desastres naturales (...) para superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.: no se parecía.
- t) Supuesto eximente por actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados con la salud u orden público (...) para evitar su inminente afectación: no se aprecia.
- u) Supuesto atenuante por subsanación voluntaria del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador: no se aprecia.

3.6. Asimismo, corresponde observar los principios de culpabilidad, proporcionalidad, razonabilidad y otros que podrían deducirse del ordenamiento jurídico, como elementos de gradualidad de la sanción a imponer:

3.6.1. Aplicación del principio de culpabilidad: este principio determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, es decir la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta; en el presente caso se advierte la existencia del elemento dolo en la conducta desplegada el servidor al desempeñar su cargo como Jefe de la Unidad de Logística.

3.6.2. Aplicación del principio de proporcionalidad: por este principio, debe efectuarse una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor" (STC. 2192-2004-AA/TC, FJ 20). Así se tiene en cuenta tres elementos: i) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto: en el presente caso se ha identificado de manera adecuada las normas aplicables al presente caso, esto es que la infracción se encuentra prevista en el artículo 85° de la LSC y se ha señalado con un nivel de precisión suficiente la norma vulnerada; ii) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso: en el presente caso las conforme a lo señalado anteriormente, ha tenido como protagonista de los hechos a un Jefe de la Unidad de Logística, con plena capacidad de discernimiento y con la aptitud necesaria para entender las normas elementales de su labor y las normas básicas de prohibición, con plena capacidad de seguir órdenes, protocolos y reglamentos, sobre la base del principio de subordinación jurídica; si bien el servidor **no cuenta con antecedentes disciplinarios;** iii) El tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos del implicado en el caso: dentro de este contexto la sanción propuesta es la más idónea debido a la falta disciplinaria imputada. En cuanto a la menor afectación posible a los derechos del implicado en el presente caso, no se le está afectando su derecho al trabajo por cuanto la sanción propuesta se enmarca en los cánones de los principios de legalidad y tipicidad, tampoco se le está afectando sus demás derechos constitucionales, más aún si **se le ha otorgado la oportunidad de ejercer su derecho de defensa tanto en la etapa de instrucción como en la etapa sancionadora.** Finalmente **se está previendo que su conducta desplegada no resulte más ventajosa que cumplir con la normativa infringida o asumir la sanción,** además de considerarse que los hechos ocurridos no fueron circunstanciales sino por el contrario se evidencia intención de infringir su obligación.

Es en este sentido que se considera que la sanción a imponer cumple con los elementos de aplicación del principio de proporcionalidad.

3.6.3. Aplicación del principio de razonabilidad: por este principio, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios en su graduación: i) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción: no se aprecia; ii) La probabilidad de detección de la infracción: se advierte que por parte de la Entidad no fue posible detectar la infracción de manera previa, por cuanto se presume que el servidor conoce de



su obligación y la naturaleza de los servicios que brinda el Hospital San Juan de Lurigancho, tal como lo venía cumpliendo a lo largo de su permanencia en la Entidad; iii) **El perjuicio económico causado**; no se evidencia; iv) **La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción**. No se evidencia; v) **Las circunstancias de la comisión de la infracción**; se advierte que el servidor cometió la infracción; vi) **La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor**, como se ha señalado anteriormente, se advierte que la conducta infractora del servidor fue intencional, puesto que habiendo tenido pleno conocimiento de su obligación de asistir, no comunicó a su Jefe inmediato, ni al Jefe de Personal, ni al Jefe del Establecimiento con la debida antelación sobre las causas que justificarían su ausencia y obtener el permiso correspondiente de manera regular.

- 3.7. Finalmente, si bien se evidencia que el servidor no cuenta con antecedentes disciplinarios; sin embargo, **resulta necesario equiparar tal situación con la falta cometida que reviste gravedad debido a su gran intensidad por la naturaleza de sus funciones Jefe de la Oficina de Logística**”.
- 3.8. Dentro de este contexto, es pertinente hacer mención que el artículo 90° de la LSC precisa que, en los casos de sanciones de suspensión o destitución, el órgano instructor propone los días de suspensión o la destitución según corresponda y es aprobado por el órgano sancionador, quien puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución.
- 3.9. La Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, en el numeral 2.9 del ante Informe Técnico N° 1420-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 10 de setiembre de 2019, ha precisado que si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tiene la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador, sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución
- 3.10. Que, estando a lo propuesto por el Órgano Instructor y habiéndose llevado a cabo el desarrollado el informe oral, este Órgano Sancionador concluye que corresponde sancionar al referido servidor con suspensión sin goce de remuneraciones, por lo que de conformidad con el primer párrafo del artículo 90° de la LSC, SE APRUEBA el quantum de la sanción propuesta de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS.**

IV. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

- 4.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del RGLSC, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el presente acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia.
- 4.2. Conforme a lo establecido en los artículos 116° y 117° del RGLSC, las sanciones disciplinarias son eficaces a partir del día siguiente de su notificación y la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

V. DEL PLAZO PARA IMPUGNAR:

- 5.1. De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del RGLSC, el plazo para presentar recurso impugnatorio contra la presente resolución de sanción es dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de su notificación.



VI. DE LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO:

- 6.1. En caso de interponer recurso de reconsideración, este se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, debiendo sustentarse en la presentación de prueba nueva, de conformidad con el artículo 118° del RGLSC.
- 6.2. En caso de interponer recurso de apelación, este se dirige ante la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda, debiendo sustentarse en diferente interpretación de las pruebas producidas, en cuestiones de puro derecho o en nueva prueba instrumental, de conformidad con el artículo 119° del RGLSC.
- 6.3. En el presente caso, la autoridad administrativa ante quien podrá presentarse los recursos impugnatorios contra la presente Resolución de sanción es el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Lurigancho, por haberse constituido como Órgano Sancionador.

VII. DE LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR:

- 7.1. En el caso del recurso de reconsideración, éste será resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción, dentro del plazo de 30 días hábiles, conforme al artículo 118° del RGLSC. En el presente caso corresponderá al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Lurigancho resolver el presente recurso.
- 7.2. En el caso del recurso de apelación, éste será resultado por el Tribunal del Servicio Civil dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver, conforme al último párrafo del artículo 117° del RGLSC. La resolución del Tribunal del Servicio Civil que resuelve el recurso de apelación o la denegatoria ficta, agotan la vía administrativa, por lo que no cabe interponer recurso alguno. Contra la decisión del Tribunal, corresponde interponer demanda contencioso-administrativa en lo laboral, en concordancia con el artículo 120° del RGLSC.

Que, estando a lo expuesto en los considerandos precedentes y de conformidad con el artículo 115° del RGLSC, la resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de la responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia, en tal sentido, corresponde dictar el acto por el cual concluye el procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en este sentido y de conformidad con lo previsto en la LSC, el RGLSC, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; y, de acuerdo con las atribuciones previstas en el Manual de Organización y Funciones de la Unidad de Personal del Hospital San Juan de Lurigancho;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS** al servidor **MARCO AURELIO REAL BARRIONUEVO**, por haber cometido la falta de carácter disciplinario: **"La negligencia en el desempeño de las funciones"**, tipificada en el literal d) del art. 85° de la LSC, por las consideraciones expuestas anteriormente, precisando que dicha conducta habría ocurrido por **"omisión"**, por las consideraciones expuestas en la presente resolución.



Artículo 2.- DISPONER que la presente resolución pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, pudiendo el servidor sancionado ejercer su derecho de impugnación dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente hábil de su notificación, de conformidad con el artículo 117° del RGLSC.

Artículo 3.- INSCRIBIR la presente sanción en el Registro Nacional de Servidores Civiles, de conformidad con el procedimiento previsto en la normatividad vigente.

Artículo 4.- NOTIFICAR la presente Resolución al mencionado servidor dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes de haber sido emitida, debiendo adjuntarse dicho cargo de notificación en el respectivo expediente administrativo disciplinario, con copia a su legajo personal, conforme al artículo 88° de la LSC, así como los artículos 102° y 115° del RGLSC.

Artículo 5.- REMITIR la presente Resolución y sus antecedentes a la Secretaría Técnica del PAD Hospital San Juan de Lurigancho para su correspondiente notificación y custodia, de conformidad con el literal h) del numeral 8.2 y el segundo párrafo del numeral 17.3 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE;

 **MINISTERIO DE SALUD**
Dirección de Redes Integradas de Salud - Lima Centro
HOSPITAL DE SAN JUAN DE LURIGANCHO

Abog. LUZ MARILDE GALICIA DIAZ
Reg. Cel. 67272
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA CENTRO
DIRECCIÓN DE REDES INTEGRADAS DE SALUD - LIMA CENTRO

Distribución:

- () Oficina de Administración
- () Unidad de Recurso Humanos
- () Interesados
- () Secretaría Técnica
- () Archivo