HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 122-06/2023-DE-HCLLH/MINSA

República del Perú

Resolución Directoral

Puente Piedra, 01 de Junio de 2023

VISTO:

El Expediente PAD N° 55-2022-ST-UP-HCLLH/MINSA a ciento sesenta y tres (163) folios, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, bajo el régimen laboral del D.L. N° 276, en calidad de Jefe del Departamento de Patología Clínica y Banco de Sangre del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta falta contemplada en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, por el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, y;

MINISTERIO DE SALUD HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ DIRECCIÓN EJECUTIVA

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento, aprobados mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre del 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo del 2015, y publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento;

Que, la citada Directiva en su acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo de la Ley N° 30057, señalando en el numeral 6.3 que los PAD 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 régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General;

Que, de los actuados administrativos se colige que la imputación de la falta contra el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, se ha producido durante la vigencia del Régimen Disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto resolutivo en los términos siguientes:

Que, La Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, emite el Informe de Precalificación N° 07-01/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA con fecha 27 de enero de 2023, recomendando el inicio del PAD contra el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, en su condición de Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo por 166 días no consecutivos, en el periodo comprendido desde el mes de febrero del 2022 al mes de enero del 2023, establecida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, con la posible sanción de destitución, para lo cual identifica como Órgano Instructor al Jefe de la Unidad de Personal y como Órgano Sancionador al Director Ejecutivo del HCLLH.

Que, el Jefe de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, en su calidad de Órgano Instructor, mediante Resolución Administrativa N° 021-01-JUP-HCLLH-2023/MINSA de fecha 30 de enero de 2023, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del HCLLH, por la presunta comisión de la falta de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, establecida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, notificado al servidor con fecha 02 de febrero de 2023.

Que, mediante escrito de fecha 06 de febrero de 2023, el servidor LOZA COCA, solicita ampliación de plazo para realizar sus descargos a la imputación de falta contenida en la Resolución Administrativa N°021-01-JUP-HCLLH-2023/MINSA por el incumplimiento de horario de trabajo y jornada laboral por 166 días no consecutivos, en el periodo comprendido desde el mes de febrero del 2022 al mes de enero del 2023.

Que, mediante Carta N° 05-02-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 07 de febrero de 2023, se concede al servidor solicitante, la ampliación de plazo por un máximo de 05 días hábiles.

Que, mediante escrito de fecha 16 de febrero de 2023, el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA cumple con formular sus descargos, acusando un vicio procesal al no subsumir adecuadamente el hecho con la falta imputada, vulnerando el principio de tipicidad. Asimismo solicita tener en cuenta los atenuantes y eximentes de responsabilidad administrativa.

Por otro lado, mediante Carta N° 01-05-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 17 de mayo de 2023, el Órgano Sancionador, autoridad de esta instancia del PAD, pone en conocimiento del servidor LOZA COCA, el Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2023-UP-HCLLH/SA, el cual varía la recomendación de destitución por la de suspensión por 05 días sin goce de remuneraciones al servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, quien al momento de los hechos, ostentaba el cargo de Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del HCLLH, por la comisión de la falta de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, contenida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil.

Que, mediante escrito de fecha 22 de mayo de 2023, el servidor imputado solicita al Órgano Sancionador, solicita informe oral sobre procedimiento del expediente PAD N° 55-2022-ST-UP-HCLLH/MINSA, el mismo que es concedido y programado con Carta N° 02-05-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, para el día 30 de mayo de 2023.

Que, mediante la Diligencia de Informe Oral de fecha 30 de mayo de 2023, contenida a fojas 162 a 159 del expediente administrativo, el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA sustenta su defensa técnica ante el Órgano Sancionador y en presencia de la Secretaría Técnica, conforme a lo establecido
De la falta incurrida

Que, se le atribuyó al servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, en su condición de Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del HCLLH, el haber incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo durante el periodo de febrero de 2022 a enero del 2023.

Descripción de los hechos

Que, conforme al reporte de programación de turnos y guardias hospitalarias del servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, se ha determinado que el mencionado servidor incumplió su horario de ingreso de 08:00 am y su horario de salida, por 166 días no consecutivos, en el periodo comprendido desde el mes de febrero del 2022 al mes de enero del 2023.

Norma Jurídica Vulnerada

Que, el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, quien al momento de cometida la falta ostentaba el cargo de Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del HCLLH, vulneró lo establecido en el inciso n) de la Ley N° 30057, que señala:

Ley Nº 30057, Ley Del Servicio Civil
Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 122-06/2023-DE-HCLCLH/MINSA

República del Perú

Resolución Directoral

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

Del descargo presentado

Que, conforme al escrito de descargo del servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, de fecha 16 de febrero de 2023, sustenta su defensa bajo los siguientes argumentos: *"(...)la falta contenida en el inciso n del artículo 87° de la Ley N° 30057, contiene una peligrosa afectación al Principio de Tipicidad, toda vez que se imputa la infracción objetiva señalada en la norma, en forma completa, es decir sin distinguir si se trata de un INCUMPLIMIENTO INJUSTIFICADO DE HORARIO DE TRABAJO o DE JORNADA DE TRABAJO, pese a que la propia resolución de apertura del PAD en sus siguientes considerandos, desarrolla ampliamente la diferencia doctrinaria y jurisprudencial de ambos conceptos, es decir entre jornada y horario de trabajo. En ese sentido, si bien la imputación fáctica o conducta anti-disciplinaria descrita sobre mi persona, aparentemente, si da cuenta que solo se habría incurrido en incumplimiento de horario de trabajo (tardanzas), mas no de jornada de trabajo, sin embargo, no se advierte esa misma precisión típica en la imputación de la falta normativa sobre la cual debe descargarse, lo que termina afectando el ya señalado Principio de Tipicidad, al imputárseme una falta objetiva que nunca cometí, como es el INCUMPLIMIENTO DE JORNADA DE TRABAJO, vicio que no solo acarrea la nulidad del documento apertura del PAD, sino que además revela el ánimo de despedirme a toda costa".*

"(...)que todas las tardanzas citadas en los cuadros consignados en las páginas 2,3 y 4 de la resolución de apertura del PAD, obedecieron al estricto cumplimiento de una prescripción médica dictada por dos médicos cardiólogos diferentes entre los años 2017 y 2022, quienes luego de atenderme en sus respectivos consultorios del Hospital de la Solidaridad (SISOL-SEDE CAMANÁ), diagnosticaron clínicamente que padezco graves afecciones a mi salud, como son HIPERTENSION ARTERIAL (NO CONTROLADA), OBESIDAD MÓRBIDA Y ESTRÉS MODERANO – ALTO, cuadros que se vieron severamente agravados a partir del año 2020 con el desarrollo de labores presenciales realizadas en beneficio de nuestro Hospital Lanfranco La Hoz de Puente Piedra durante las épocas más duras de la reciente Pandemia por la Covid-19... "LAS CIRCUNSTANCIAS EN QUE SE COMETE LA INFRACCION, las mismas que deben evaluarse de manera obligatoria a efectos de identificar si hubo irresponsabilidad absoluta del servidor en la comisión de la infracción o si hubieron determinadas circunstancias o condiciones fácticas que lo llevaron a cometer la infracción... Así en el presente caso el solo hecho de haber incurrido en sucesivas tardanzas durante un año, como consecuencia del cumplimiento a una prescripción o recomendación médica, dictada hasta por dos médicos cardiólogos diferentes, a las que estaba obligado a acatar en salvaguarda de mi salud y mi propia vida, se convierten precisamente en las especiales circunstancias que acontecieron al momento en que se cometió la infracción imputada, no existiendo una irresponsabilidad absoluta en mi conducta, sino por el contrario, una serie de circunstancias sobrevinientes que alteraron mi ritmo de vida, mi rutina diaria y que, lamentablemente me impidieron llegar puntualmente al trabajo".

"(...) La sanción que se propone aplicarme (DESTITUCION), resulta a todas luces desproporcionada e irrazonable, si nos atenemos a los demás parámetros del citado articulo 87° de la Ley 30057, norma que además ordena a que la sanción a imponerse sea proporcional a la falta cometida, siendo evidente que en el presente caso resulta marcadamente DESPROPORCIONADA, toda vez que no se cumple ninguno de las demás condiciones señaladas en la citada norma".

"(...) Que, así se advierte con absoluta claridad que la propuesta de la sanción de Destitución en mi contra, se hace sin considerar que no reúno ninguno de los parámetros señalados en el precitado Art 87° de la Ley del Servicio Civil, toda vez que NUNCA OCULTÉ LA FALTA, NO SOY REINCIDENTE, NO AFECTÉ INTERESES GENERALES NI BIENES JURIDICOS DEL HOSPITAL, TAMPOCO OBTUVE ALGUN BENEFICIO ECONOMICO, y aun mas, a la fecha, NO HAY CONTINUIDAD EN LA COMISION DE LA FALTA, toda vez que ya no incurro en más tardanzas, por el contrario, desde hace dos semanas, vengo llegando puntualmente a mi centro de trabajo, lo que estaría configurando una grave afectación al principio rector de todo procedimiento sancionar, como es la PROPORCIONALIDAD.

"(...) Respecto a los antecedentes del servidor, al que están obligados a efectuar por mandato del artículo 91° de la Ley 30057, vuestro despacho tampoco ha tenido en cuenta la conducta solidaria y colaborativa que como médico, siempre he demostrado en beneficio de nuestro hospital Carlos Lanfranco La Hoz, expresada en el préstamo de diversos equipos médicos de mi propiedad para uso del Laboratorio Clínico, Anatomía Patológica y Banco de Sangre, préstamos que se hacían con la única finalidad de evitar la desatención del servicio de laboratorio de nuestro hospital y evitarle mayores gastos económicos en la compra y/o arriendo de dicho equipamiento.

"(...) Que, de otro lado, la sanción de Destitución que se propone, e incluso, el propio proceso administrativo disciplinario (PAD) instaurado contra mi persona, también resulta ilegal si se tiene en cuenta que la Ley 31129, LEY QUE RECONOCE EL TRABAJO DE SERVIDORES PUBLICOS EN EL ÁMBITO DE LA SALUD, EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA NACIONAL POR LAS GRAVES CIRCUNSTANCIAS QUE AFECTAN LA VIDA Y LA SALUD DE LA NACION A CONSECUENCIA DEL BROTE DEL COVID-19, norma publicada el pasado 04 de marzo del 2021, establece el reconocimiento de todos los profesionales de la saludo que laboraron de manera profesional durante la Pandemia por la Covid-19, al punto de otorgarles una serie de beneficios, tales como bonificaciones de puntaje para concursos públicos, accesos a becas de Pronabec, etc".

Del análisis del descargo

Que, del análisis del descargo presentado por el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, se advierte que el mismo propone se declare nula la apertura del PAD por contener un vicio al vulnerarse el principio de tipicidad. Al respecto, se debe precisar que de acuerdo al pronunciamiento de la Secretaría Técnica del PAD en el Informe Oral de fecha 30 de mayo de 2023, señala lo siguiente: *"(...)Respecto a la imputación de la falta, que la misma cumple con los criterios de tipicidad y legalidad, establecidos en el T.U.O. de la Ley N° 27444".*

Por otro lado, señala que, conforme al Acuerdo Plenario adoptado mediante Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC el hecho y la falta se encuentran debidamente identificadas, conforme lo señala el numeral 66 de dicho acuerdo plenario, que 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".

Que, de la evaluación de la propuesta de nulidad de la parte imputada, este Órgano Sancionador determina que la falta se encuentra debidamente sustentada y justificada, acogiéndose a la sustentación presentada por la Secretaría Técnica del PAD.

Por otro lado, de los argumentos expuestos por el servidor, se desprende la siguiente manifestación: *"(...) Todas las tardanzas citadas en los cuadros consignados en las paginas 2, 3, 4 de la resolución de apertura del PAD, obedecieron al estricto cumplimiento de una prescripción médica dictada por dos médicos cardiólogos diferentes entre los años 2017 y 2022, quienes me diagnosticaron con: Hipertensión arterial (no controlada), obesidad mórbida y estrés moderado - alto.*

Sobre el particular, esta autoridad del PAD, acoge y hace suyo el pronunciamiento emitido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en los Expedientes Nos 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC y 0017-2014-PI/TC sostuvo lo siguiente: "(...) De otro lado, si bien no se conmina o atribuye una determinada sanción para cada falta administrativa, ello tampoco la hace incurrir en inconstitucionalidad, más aún si se establece un conjunto de criterios para la gradación de la sanción a imponer: la naturaleza y gravedad de la infracción, la posición del servidor, los antecedentes del trabajador, etc. Así pues, i) las faltas previstas en el artículo 85 solo podrán ser sancionadas con la suspensión o destitución del servidor civil; ii) la determinación de la sanción aplicable a las faltas debe ser proporcional y obedecer a condiciones tales como la grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos, si concurrieron o no actos de ocultamiento de la falta, el grado de jerarquía y especialidad del servidor, las circunstancias en que se cometió la infracción, la reincidencia en la comisión de la falta, etcétera (artículo 87); y iii) la sanción impuesta se debe corresponder con 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 (artículo 91).

HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 122-06/2023-DE-HCLLH/MINSA

República del Perú

Resolución Directoral

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ
DIRECCION EJECUTIVA

En ese sentido, a partir de lo expuesto, se resalta que la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida.

Finalmente, el servidor refiere que los hechos imputados no cumplen con los parámetros establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057 y que fueron señalados en la Resolución Administrativa N° 021-01-JUP-HCLLH-2023/MINSA de inicio de PAD.

Que, de lo expuesto se concluye que el servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, no ha desvirtuado la falta imputada, sin embargo, el mismo señala que se debió al estricto cumplimiento de una prescripción médica dictada por dos médicos cardiólogos diferentes entre los años 2017 y 2022, (foja 136 del expediente).

Del análisis del caso

Que, de la evaluación de los medios probatorios actuados al inicio del procedimiento administrativo, así como los descargos y demás documentos presentados por el servidor, se ha determinado que don WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, quien al momento de los hechos ostentaba el cargo de Jefe del Departamento de Patología Clínica, Anatomía Patológica y Banco de Sangre del HCLLH, cometió la falta disciplinaria contenida en el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que de acuerdo al reporte comparativo anual de ingreso y salida y los kardex de marcación mensual que obran en el expediente, las tardanzas fueron efectuadas en el periodo no consecutivo desde el mes de febrero de 2022 al mes de enero del 2023, lo cual conllevó a un incumplimiento injustificado del horario.

Asimismo, se tiene que a través del Decreto Supremo N° 008-2020-SA de fecha 11 de marzo del 2022, el Estado Peruano declara la emergencia sanitaria a nivel nacional por la existencia del COVID-19, prorrogado a través de las posteriores disposiciones normativas del mismo rango legal hasta el 25 de mayo del 2023.

En ese contexto, los hechos materia del procedimiento administrativo iniciado mediante Resolución Administrativa N° 021-01-JUP-HCLLH-2023/MINSA, ocurrieron con la vigencia de la emergencia sanitaria nacional, mediante los Decretos Supremos N° 003-2022-SA y N° 15-2022-SA, para lo cual, las principales Instituciones del Estado emitieron dispositivos legales y comunicados de público conocimiento, en la cual se exhortaba a los funcionaros, a flexibilizar el horario de ingreso y salida de los servidores en las Entidades Públicas, hasta por un plazo de 2 horas, hecho que pudo haber creado confusión en el servidor respecto a la tolerancia de la hora de ingreso a su centro de labores, el mismo que ha sido objeto de evaluación para ser tomado como atenuante por el Órgano Instructor, según Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2023-UP-HCLLH/SA.

Por otro lado, es preciso acotar que por las tardanzas materia de falta disciplinaria, el área de control y asistencias, perteneciente a Gestión del Empleo de la Unidad de Personal, efectuó el descuento correspondiente, conforme al documento que obra a fojas 164 y 165 del expediente y que pese a ello, el servidor ha completado las 6 horas de trabajo establecidas en su rol de programación mensual, por lo cual se deberá aplicar lo normado en el Manual Normativo de Personal N° 001-92-DNP, "Control de Asistencia y Puntualidad", aprobado por Resolución Directoral N° 010-92-INAP/DNP, el mismo que es de aplicación a todas las entidades de la Administración Pública y contiene los lineamientos para la formulación del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia, precisa en su numeral 3.3.2 lo siguiente:

"Es conveniente precisar el tiempo máximo de tolerancia para el ingreso de personal (...).
Asimismo, debe indicarse el número de veces (semanal o mensual) en que el trabajador puede hacer uso de la tolerancia, los mecanismos de descuento o de compensación posterior a la hora de salida y las causas por las cuales se puede justificar la tardanza".

Que, en esa misma línea, esta autoridad del PAD debe señalar que con fecha 15 de setiembre de 2021, la Entidad expidió la Resolución Directoral N° 148-09/2021-HCLLH/SA en la cual resuelve: OTORGAR MERECIDO RECONOCIMIENTO al Profesional Médico, Profesional no Médico, Técnicos – Auxiliares Asistenciales y Administrativos por su labor encomiable a quienes luchan en primera línea en defensa contra el COVID-19, y que en razón del presente caso, suma méritos a la labor ejercida por el servidor investigado, toda vez que pese a las afecciones de salud que acredita en el descargo del inicio del PAD, asistió como Profesional Médico al Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, situación fáctica que ha de tomarse en cuenta al momento de resolver.

Pronunciamiento del Órgano Instructor

Que, mediante el Informe de Órgano Instructor N° 01-05-2023-UP-HCLLH/SA, la Jefa de la Unidad de Personal, autoridad del PAD en esta etapa del procedimiento, señala lo siguiente: *es preciso señalar que de acuerdo a la Resolución Directoral N° 047-03/2023-DE-HCLLH/MINSA de fecha 20 de marzo de 2023, la Lic. ROSSMELY SHIRLEY MOSQUEIRA BUITRÓN asume la Jefatura de la Unidad de Personal de la Oficina de Administración del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. En ese sentido, como Órgano Instructor del PAD, se ha procedido a efectuar una reevaluación de los hechos que configuran la falta administrativa disciplinaria y los medios probatorios de oficio y de parte en el presente expedi de mayo de ente. En ese sentido, se precisa que en virtud del Principio de Culpabilidad, señalado en el numeral 10 del artículo 248 del TUO, de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, a efectos de garantizar de esta forma, una correspondencia entre hecho y falta imputada, proscribiendo todo tipo de arbitrariedad que pueda generar excesos en la aplicación del ius puniendi del Estado y evitando con ello, vicios que puedan afectar la validez de los actos administrativos que se emitan con ocasión de ella. Respecto a ello, se precisa que la responsabilidad administrativa tiene necesariamente carácter subjetivo, estando la Entidad obligada a acreditar la responsabilidad subjetiva (dolo o culpa) como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa, excluyendo cualquier sanción de carácter objetivo".*
"(...) Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y por lo tanto determinan la imposibilidad de aplicar la responsabilidad correspondiente al servidor civil: d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal. En ese contexto el supuesto de eximente de responsabilidad está relacionado con el principio de predictibilidad o de confianza legítima recogido en el TUO de la Ley Nº 27444, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le genero la actuación de la administración pública, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción. Asimismo, el error inducido a través de actuaciones materiales de la administración pública; que se manifiesta precisamente cuando el servidor y/o funcionario es inducido a error a través de un acto concreto realizado por la administración, como podría ser (y sin restringirse a dichos supuestos): el otorgamiento de información errónea producto de una solicitud, pronunciamientos erróneos reiterativos sobre una determinada materia que permitan concluir al servidor que dicho pronunciamiento es la interpretación conforme a derecho, mandatos confusos o manifiestamente contrarios a derecho".
(ii) El error inducido a través de un cuerpo normativo, que si bien es emitido por la autoridad competente, contiene disposiciones defectuosas por generar confusión respecto a la licitud o no de una actuación, o ser manifiestamente contrarias a derecho; así como el error inducido a través de una disposición administrativa ilegal que ordena la realización de un acto que si bien es conforme a derecho, se desprende de otra norma de superior jerarquía que no resulta lícita.

Pronunciamiento del Órgano Sancionador

Que, conforme al literal b) del artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, establece que el Órgano Sancionador del PAD, es la autoridad que se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción o la determinación de la declaración de no ha lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento.

HOSPITAL
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 122-DG-2023-DE-HCLLH/MINSA

República del Perú

Resolución Directoral

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ
DIRECCION EJECUTIVA

Sobre el particular, a fin de sustentar el pronunciamiento de conclusión del procedimiento, esta autoridad del PAD se remite a lo establecido en el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil respecto al siguiente tenor: La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. d) Las circunstancias en que se comete la infracción. e) La concurrencia de varias faltas. f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. g) La reincidencia en la comisión de la falta. h) La continuidad en la comisión de la falta. i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Así pues, se ha procedido a evaluar las causales que configuran la gravedad o que atenúan la falta, siendo que para el presente caso, se ha determinado que se trata de una falta continuada por circunstancias especiales.

Asimismo, se ha determinado también que no obra demérito en el Informe Escalafonario del servidor investigado. Por otro lado, se ha podido verificar que se efectuó el descuento por las tardanzas de don LOZA COCA, a pesar de haber completado con eficiencia las horas programadas de trabajo, como se puede constatar en el cuadro de horario de ingreso y salida emitido en el Informe de Precalificación N° 07-01/2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de la Secretaría Técnica.

Finalmente es preciso señalar que obra en el acervo documentario de este Hospital, así como en el expediente administrativo que versa sobre la presunta falta disciplinaria, la Resolución Directoral de reconocimiento y felicitación al servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA por su labor encomiable en defensa contra el COVID-19 y que afectó la vida de miles de personas en el contexto de la emergencia sanitaria en Perú.

En ese sentido, y teniendo en cuenta las circunstancias en las que se cometió la falta, la afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos por el Estado, presupuesto que no se ha cumplido, así como también la evaluación de no registrar antecedentes ni reincidencia, además de contar con una resolución de reconocimiento y felicitación del servidor investigado, es que este Órgano Sancionador ha determinado por única vez, ABSOLVER de la falta imputada a don WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA; en consecuencia, la conclusión del presente procedimiento administrativo disciplinario debe realizarse teniendo en cuenta los referidos fundamentos, a fin de salvaguardar la vigencia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución al servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

Que, en el caso de presentar recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Dirección Ejecutiva, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo.

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- DECLARAR NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR, al servidor **WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA,** en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a través de la Resolución Administrativa N° 021-01-JUP-HCLLH-2023/MINSA, por la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario establecido en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DISPONER EL ARCHIVO del procedimiento administrativo disciplinario correspondiente al expediente PAD N° 55-2022-ST-UP-HCLLH/MINSA.

ARTICULO 3°.- DISPONER a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución al servidor WILFREDO ENRIQUE LOZA COCA, en su domicilio ubicado en Asociación de Viviendas Miguel Grau Zona Sur, Mz J- Lt 1, del distrito de San Martin de Porres, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Ministerio de Salud
HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ

Dr. José Antonio Mendoza Rojas
CMP 30065 RNE 31673
Director Ejecutivo

ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

JAMR/JAMR
Transcrita para los fines a:
( ) Interesados 1
( ) Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo
( ) Secretaria Técnica
C. c Archivo