



H O S P I T A L
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 222-10/2023-DE-HCLLH/MINSA



Resolución Directoral

Puente Piedra, 26 de octubre de 2023

VISTO:

El Expediente PAD N° 026-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA a ciento diecinueve (119) folios, sobre el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057, en calidad de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, proponiendo la sanción de destitución, y;

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 JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, 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, emitió el Informe de Precalificación N° 52-09-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA de fecha 02 de octubre de 2023, recomendando el inicio del PAD contra el servidor JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA en su condición de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, con la posible sanción de destitución, al presuntamente haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores desde el 27 de mayo del 2023 al 14 de setiembre de 2023, para lo cual identificó como Órgano Instructor a la Jefa de la Oficina de Personal, y como Órgano Sancionador al Director Ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.

Que, la Jefa de la Unidad de Personal, en su calidad de Órgano Instructor, mediante con Carta N° 01/09/2023-O.I.PAD-HCLLH/MINSA, dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por la presunta comisión de la falta tipificada en literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, al haberse presuntamente ausentado de su centro de labores, desde el 27 de mayo del 2023 al 14 de setiembre de 2023, con la posible sanción de destitución, para lo cual identificó como Órgano Sancionador, al Director Ejecutivo del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, documento que fue notificado al servidor con fecha 03 de octubre de 2022.

Asimismo, consta en el expediente PAD N° 026-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, la remisión de los documentos que dan inicio de procedimiento administrativo disciplinario, a la dirección de correo electrónica proporcionada por el propio servidor JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA vía whatsapp.

Que, habiéndose cumplido el plazo establecido en el numeral 1 del artículo 93° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el servidor MENDOZA MENDOZA no presentó sus descargos, por lo que, de acuerdo al segundo párrafo de la precitada norma, el proceso quedó listo para ser resuelto.

Es así que mediante Carta N° 01-10-2023-O.S.PAD-UP-HCLLH/MINSA de fecha 18 de octubre de 2023, el Órgano Sancionador, autoridad de esta instancia del PAD, puso en conocimiento del servidor JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, el Informe de Órgano Instructor N° 01-10-2023-DE-HCLLH/MINSA, el cual recomendó lo siguiente: la sanción de destitución, por la falta tipificada en literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece: Son faltas de carácter disciplinario: Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, por haberse ausentado sin haber justificado dichas ausencias a su centro de labores, desde el 27 de mayo del 2023 al 14 de setiembre de 2023.

Pronunciamiento del Órgano Instructor

Conforme a los criterios de graduación de sanción, el Órgano Instructor procedió a evaluar y analizar el cumplimiento de dichos presupuestos, así como también evaluar la concurrencia de eximentes o atenuantes de responsabilidad, el literal a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, establece como un requisito para determinar la sanción aplicable verificar la concurrencia de alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad recogidos en el artículo 104° de la norma acotada el cual ha previsto: "Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y por lo tanto determinan la imposibilidad de aplicar la responsabilidad correspondiente al servidor civil"

Por lo que, esta Autoridad del PAD advirtió que no se cumplen los presupuestos de eximentes de responsabilidad. Sin embargo, se cumplió los presupuestos de agravantes de responsabilidad, al haber verificado que el servidor investigado JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, ha cometido falta continuada de ausencia injustificada desde el 27 de mayo del 2023 al 14 de setiembre de 2023. Así también se configura el agravante de la intencionalidad en la conducta del infractor, toda vez que el mencionado servidor ha cometido la falta disciplinaria sin haber justificado en ningún momento las ausencias a su centro de labores, por lo que, realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada al impugnante, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se



H O S P I T A L
Carlos Lanfranco La Hoz

Nº 222-10/2023-DE-HCLLH/MINSA



Resolución Directoral

configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

En este punto, debemos señalar que de acuerdo a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, las Salas del Tribunal Servir establecieron el Acuerdo Plenario de "Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil", para lo cual señalaron que:

En el caso de "la continuidad en la comisión de la falta". "(...) Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

En este sentido, "la falta continuada se caracteriza por manifestarse a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados, cada uno de los cuales constituye por separado una infracción, cuya unificación jurídica se realiza para efectos de limitar la pena a imponerse³²". Por ejemplo, "el profesional de tesorería que sustrae cada mes un monto mínimo de dinero de forma sostenida durante cinco años. La unidad de acción es la sustracción de dinero, aunque se haya desarrollado cada acción por separado".

Valga precisar que este criterio de graduación de sanción no debe ser confundido con el principio de continuación de infracciones previsto en el numeral 7 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, el cual establece requisitos de procedencia para que se pueda sancionar más de una vez las conductas en las que el administrado incurre de forma continua. Así, se establece que se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Por consiguiente, no se trata de un criterio de agravación o atenuación de la sanción, sino de una condición de procedencia para poder imponer una nueva sanción."

Así también, Morón Urbina sostiene que, si la finalidad de toda medida sancionadora administrativa es desalentar la comisión del ilícito, entonces el tipo de medida elegida cualitativa y cuantitativamente debe mantener un equilibrio con las circunstancias de la comisión de la infracción²⁰. El Tribunal Constitucional en la Sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/ TC sostuvo lo siguiente: (...) En ese sentido, el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. (...).

(...) Esto implica un claro mandato a la administración municipal para que, en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe 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". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:

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. 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. Así también, debemos tomar en cuenta, lo establecido en los siguientes considerandos de la precitada norma:

"(...)

Con relación al ejercicio de un deber legal, Morón Urbina indica, "El obrar en cumplimiento de un deber legal implica que existe una acción u omisión establecida por la norma, o inclusive el acatamiento de sentencias o el cumplimiento de órdenes, que amerita ser cumplida, por lo que el destinatario de dicho deber se encuentra en la obligación de cumplirlo". No cabe duda que en la medida que se verifique la existencia de una disposición normativa o mandato judicial, de imperativo cumplimiento para el servidor civil, se advierte que este último se ve compelido a acatar en todos sus extremos, igual situación ocurre cuando el servidor se ve obligado a cumplir con un mandato emitido por una autoridad en ejercicio de función, cargo o comisión encomendada."

Así pues, el presente Informe, ha evaluado el 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 al "Principio de Culpabilidad" 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.

Por las consideraciones vertidas en los párrafos precedentes, el Órgano Instructor determinó responsabilidad de carácter disciplinario imputado al servidor mencionado, por lo que recomendó

que se imponga al servidor JULIAN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, quien al momento de la comisión de la falta, ostentaba el cargo de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, la sanción de DESTITUCIÓN, por haber transgredido lo dispuesto en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo: j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15), al haberse ausentado injustificadamente de su centro de labores, desde el 27 de mayo del 2023 al 14 de setiembre de 2023.

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 haber lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento.

Sobre el particular, a fin de sustentar el pronunciamiento de conclusión del procedimiento, este Órgano Sancionador ha evaluado el informe de la responsable de monitoreo de procesos de implementación y recomendaciones del HCLLH, así como el acto resolutorio de inicio de PAD.

Que, la Resolución N° 00743-2016-SERVIR/TSC-Primera Sala señaló que "la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento sancionador en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. En ese sentido, el artículo 230° de la Ley N° 27444 establece cuales son los principios de la potestad sancionadora administrativa.

Que, atendiendo a los principios que rigen la potestad sancionadora en la administración pública, este Órgano Sancionador se acoge a los siguientes presupuestos:



H O S P I T A L
Carlos Lanfranco La Hoz

N° 222-10/2023-DE-HCLLH/MINSA



Resolución Directoral

Legalidad; la Resolución N° 00242-2017-SERVIR/TSC-Primera señala en relación a este principio, 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 posibles de aplicar a un administrativo; y que solo expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva u análoga.

Asimismo, señalaron que ante ello "las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable".

Debido procedimiento. - por el cual los administrados tienen derecho a la defensa (exponer sus argumentos, ofrecer y producir pruebas), y a una decisión debidamente motivada y fundamentada.

Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) 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. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.

Tipicidad. - Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria. A través de la tipificación de infracciones no se puede imponer a los administrados el cumplimiento de obligaciones que no estén previstas previamente en una norma legal o reglamentaria, según corresponda. En la configuración de los regímenes sancionadores se evita la tipificación de infracciones con idéntico supuesto de hecho e idéntico fundamento respecto de aquellos delitos o faltas ya establecidos en las leyes penales o respecto de aquellas infracciones ya tipificadas en otras normas administrativas sancionadoras.

Irretroactividad. - Son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables. Las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.

Concurso de Infracciones. - Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes.

Continuación de infracciones. - Para determinar la procedencia de la imposición de sanciones por infracciones en las que el administrado incurra en forma continua, se requiere que hayan transcurrido por lo menos treinta (30) días hábiles desde la fecha de la imposición de la última sanción y que se acredite haber solicitado al administrado que demuestre haber cesado la infracción dentro de dicho plazo. Las entidades, bajo sanción de nulidad, no podrán atribuir el supuesto de continuidad y/o la imposición de la sanción respectiva, en los siguientes casos: a) Cuando se encuentre en trámite un recurso administrativo interpuesto dentro del plazo contra el acto administrativo mediante el cual se impuso la última sanción administrativa. b) Cuando el recurso administrativo interpuesto no hubiera recaído en acto administrativo firme. c) Cuando la conducta que determinó la imposición de la sanción administrativa original haya perdido el carácter de infracción administrativa por modificación en el ordenamiento, sin perjuicio de la aplicación de principio de irretroactividad a que se refiere el inciso 5.

Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

Culpabilidad. - La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva.

Non bis in ídem. - No se podrán imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos en que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento. Dicha prohibición se extiende también a las sanciones administrativas, salvo la concurrencia del supuesto de continuación de infracciones a que se refiere el inciso 7.

Por lo anteriormente expuesto, el Órgano Sancionador concluyó que se ha determinado la existencia de la falta administrativa disciplinaria por parte del servidor JULIAN ALBERTO MENDOZA MENDOZA, quien, al momento de los hechos, mantenía vínculo laboral con el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, bajo el Decreto Legislativo N° 1057, en su condición de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento, por haberse ausentado de su centro de labores desde el 27 de mayo al 14 de setiembre de 2023, cumplimiento el presupuesto de ausencias injustificadas por mas de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, y que debido a la gravedad de la falta, se define la sanción impuesta, en los siguientes términos:

Sanción impuesta:

Al respecto, de conformidad con los parámetros de investigación; y, en base a las cuestiones de hecho invocadas y desarrolladas precedentemente, corresponde aplicar los criterios de la gradualidad de la posible sanción a imponer; esto en relación a lo dispuesto en el artículo 87° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; por lo que con relación a los hechos cometidos se ha tomado en cuenta los siguientes criterios:

Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. No se ha podido determinar que la conducta del servidor causó afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos.

Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. No se ha advertido que el servidor haya podido destruir, alterar o suprimir las pruebas recogidas.

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 apreciarla debidamente; El servidor Julián Alberto Mendoza Mendoza, en la fecha de la comisión de los hechos, ostentaba el cargo de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del HCLLH.

Las circunstancias en que comete la infracción. De los hechos señalados en el Informe de Precalificación y ante la ausencia de los descargos del servidor, no se evidencia hechos externos que puedan haber influido en la comisión de la falta.

La concurrencia de varias faltas. No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.

Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta. No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.



H O S P I T A L
Carlos Lanfranco La Hoz

Nº 222-10/2023-DE-HCLLH/MINSA



Resolución Directoral

La reincidencia en la comisión de la falta, No se evidencia registro de la misma falta cometida por el servidor durante el período de un (1) año.

La continuidad en la comisión de la falta, De los hechos expuestos, se advierte que se trate de una falta continuada (**Agravante**)

El beneficio ilícitamente obtenido, No se aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa

Naturaleza de la infracción, No se apreció vulneración de bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros por la comisión de la falta administrativa.

Antecedentes del servidor, Conforme al Informe escalafonario N° 205-07-2023-ETGE-UP-HCLLH, el servidor Julián Alberto Mendoza Mendoza, no registra deméritos o antecedentes de sanción.

Subsanación voluntaria, No se evidencia subsanación de la falta cometida.

Intencionalidad en la conducta del infractor, Ante la falta de justificación por los periodos de ausencia en su centro de labores, se asume que el servidor actuó con dolo (**agravante**)

Reconocimiento de responsabilidad, El servidor no ha presentado sus descargos.

En ese sentido, como órgano sancionador, se toma en consideración la recomendación del órgano instructor, debido a que, el hecho cometido por el servidor es grave, las ausencias injustificadas en el periodo laboral del año 2023, específicamente desde el 27 de mayo al 14 de setiembre.

Por lo que, estando a lo antes expuesto, esta Unidad, como Órgano Sancionador impone al servidor la sanción de **DESTITUCIÓN**, acorde con el artículo 102° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el literal c) del artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, toda vez que; transgredió los numeral 6 del artículo 7° de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, por lo que habría cometido la falta administrativa tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con en el artículo 100° del Reglamento General de la mencionada Ley.

Conforme a lo previsto en los artículos 118° y 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor se encuentra facultado para interponer los recursos de reconsideración o apelación contra el presente pronunciamiento.

De conformidad con lo establecido en el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor podrá interponer los recursos de reconsideración o de apelación, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación del acto que pone fin al procedimiento.

El recurso de reconsideración o de apelación será dirigido a la autoridad que emite el acto impugnado.

De acuerdo a lo establecido en el Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de destitución, la apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil; de otro lado, según lo dispuesto en el Artículo 118° del Reglamento General el recurso de reconsideración es resuelto por el órgano sancionador que impuso la sanción.

Por tales motivos, de conformidad al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y 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;

SE RESUELVE:

PRIMERO. – SANCIONAR al servidor **JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA**, quien ocupaba el cargo de trabajador de servicios de la Unidad de Servicios Generales y Mantenimiento del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, con **DESTITUCIÓN**, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada en el procedimiento administrativo disciplinario que se inició en su contra.

SEGUNDO. – DECLARAR la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública del servidor **JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA** por el plazo de cinco (5) años contados a partir de que la resolución administrativa que cause estado es eficaz.

TERCERO. - DISPONER que la Jefatura de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, registre la sanción impuesta con la presente Resolución en el legajo del servidor **JULIÁN ALBERTO MENDOZA MENDOZA**, así como se proceda con su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a la norma aplicable.

CUARTO. - REMITIR copia de la presente Resolución, con los actuados del procedimiento administrativo, a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios para su archivo, registro y custodia

COMUNIQUESE, REGISTRESE Y CÚMPLASE

M.C. JORGE FERNANDO RUIZ TORRES
Director Ejecutivo del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

MVCH/MSM/epc

C.c.

- () Equipos de Trabajo de la Unidad de Personal
- () Interesado (a)
- () Archivo.