

**RESOLUCIÓN Nº 001519-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

EXPEDIENTE : 2555-2017-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS
ENTIDAD : HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS SIN GOCE
 DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS contra la Resolución Administrativa Nº 601-2017-HNAL/OP, del 19 de julio de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del Hospital Nacional Arzobispo Loayza; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de septiembre de 2017

ANTECEDENTES

1. Con Oficio Nº 010-2016-DPCBS-HNAL, del 16 de mayo de 2016, la Jefatura del Departamento de Patología Clínica y Banco de Sangre del Hospital Nacional Arzobispo Loayza, en adelante la Entidad, comunicó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Entidad, en adelante la Secretaría Técnica, sobre una supuesta falta grave cometida por el médico CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS, en adelante el impugnante, al haber abandonado la guardia hospitalaria programada y haberse ausentado del centro de trabajo durante la jornada laboral sin autorización de su jefe inmediato superior.
2. Mediante Informe de Precalificación Nº 51-2016-SETEC-OP/HNAL, del 31 de agosto de 2016, la Secretaría Técnica, después de una investigación preliminar determinó que el día 10 de mayo de 2016 el impugnante, en su calidad de Médico I de la Entidad, cuando realizaba su guardia hospitalaria (G8: de 8:00 a.m. a 8:00 p.m.) presuntamente se habría ausentado de su puesto de trabajo ubicado en el área de entrevistas del Servicio de Banco de Sangre, desde las 11:17 a.m. hasta aproximadamente las 12:26 p.m., sin contar con autorización escrita ni verbal de su jefe inmediato superior, para participar en una reunión política; por lo cual recomienda se instaure procedimiento administrativo disciplinario.
3. Con Memorándum Nº 160-2016-SBS-DPCSBC/HNAL¹, del 31 de agosto de 2016, mediante la cual la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el impugnante, por los

¹ Notificado el 14 de septiembre de 2016.



hechos señalados en el Informe de Precalificación N° 51-2016-SETEC-OP/HNAL, por el presunto incumplimiento a su obligación establecida en el literal c) del artículo 67° del Reglamento Interno de la Entidad², aprobado por Resolución Directoral N° 123-2009-HNAL/DG, en adelante el RIT, constituyendo falta administrativa prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil³.

4. En ese sentido, mediante el Oficio N° 048-2016-SETEC-OP/HNAL, la Secretaría Técnica comunicó al impugnante la instauración del proceso administrativo disciplinario en su contra, otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles a fin que ejerza su derecho de defensa, respecto a los hechos e infracciones imputadas en el Memorándum N° 160-2016-SBS-DPCSBC/HNAL.
5. Habiendo solicitado ampliación del plazo, el 28 de septiembre de 2016, el impugnante presentó sus descargos frente a las imputaciones efectuadas en su contra, solicitando el archivo de la investigación, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Su colega y él se habían distribuido la atención de los pacientes de manera equitativa, asimismo, debe tenerse en cuenta que durante unas horas no se presentaron pacientes, por lo que no se registra atención desde las 3:13:40 hrs.
 - (ii) Al no tener pacientes optaron por realizar actividades propias del servicio, en algunos casos, se distribuyeron las consultas a un solo médico, mientras que el otro se dedica a diferentes funciones, por lo que su colega aparece con mayor número de atenciones.
 - (iii) Su labor comenzó a las 8:00 am. saliendo a las 12:45 pm. aproximadamente, por corresponder su horario de refrigerio, retornando a las 13:40 aproximadamente; dicha salida fue comunicada previamente a su Jefatura inmediata, quien aceptó de manera verbal.
 - (iv) Efectivamente asistió a la ceremonia por un breve tiempo, encontrándose dentro del horario de refrigerio, por lo tanto, era su potestad utilizar dicho tiempo en cualquier otra actividad.
 - (v) Luego de tomar su horario de refrigerio, permaneció en el servicio desde las 13:40 pm hasta la hora de salida que es a las 8:00 pm.
6. Con Informe N° 004-2017-SM-DPCBS/HNAL, del 31 de marzo de 2017, la Jefatura del Servicio de Microbiología de la Entidad, después del análisis de los descargos y

² Reglamento Interno del Hospital Arzobispo Loayza, aprobado por Resolución Directoral N° 123-2009-HNAL/DG

"Artículo 67°.- Son obligaciones de los servidores: (...)

c) Permanecer en su lugar de trabajo durante la jornada laboral. (...)"

³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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. (...)"



las pruebas presentadas, concluyó que se encuentra acreditada la falta cometida por el impugnante por ausentarse de su puesto de trabajo, sin contar con la autorización de su jefe inmediato, por lo que recomendaron la sanción de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones.

7. En mérito a lo señalado anteriormente, mediante Resolución Administrativa N° 230-2017-HNAL/OP⁴, del 26 de abril de 2017, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad resolvió sancionar al impugnante con la medida disciplinaria de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado que incurrió en las faltas imputadas en su contra, vulnerando lo dispuesto por el literal c) del artículo 67° del RIT de la Entidad, constituyendo falta administrativa prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.
8. Al no encontrarse conforme con la Resolución Administrativa N° 230-2017-HNAL/OP, el 9 de mayo de 2017, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, solicitando se revoque la medida adoptada, señalando principalmente los siguientes argumentos:
 - (i) En la fecha señalada salió de la institución haciendo uso de su hora de refrigerio, desde las 12:45 hasta las 13:40, para asistir a una actividad personal de índole político.
 - (ii) La sanción impuesta viola el principio de presunción de inocencia, ya que fue sancionado sin contar con elementos que demuestren que cometió la falta imputada.
 - (iii) Sus actividades trascendían a la sola realización de entrevistas, y es así que desde su retorno a las 13:40 hasta la hora que aparece el siguiente registro (15:13), se dedicó a realizar otras tareas propias del servicio.
 - (iv) Si el registro de entrevistas en el sistema de BBCORE fuese el único medio para medir el trabajo prestado por los médicos asignados al servicio, se podría llegar a la errada conclusión que su colega también se ausentó o desatendió sus actividades, pues su último registro en dicho sistema fue a las 12:26:41, siendo que el turno de dicha profesional se extendía hasta las 14:00 horas.
 - (v) Se ha negado todo valor probatorio a las atenciones que se registraron en las hojas HIS, que demuestran que no hubo una indebida interrupción de su servicio.
 - (vi) Se ha violado los principios de proporcionalidad y razonabilidad, al ser sancionado con la medida de suspensión por trescientos sesenta y cinco (365) días, sin tener certeza de la falta imputada, vulnerándose, además, el principio de verdad material.

⁴ Notificado al impugnante el 26 de abril de 2017.



9. Con Oficio N° 1110-2017-DG-HNAL, la Dirección General de la Dirección General de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
10. Mediante Oficios N°s 5103 y 5104-2017-SERVIR/TSC, remitidos a la Entidad y al impugnante, respectivamente, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
11. Con escrito del 30 de mayo de 2017, el impugnante presentó alegatos y solicitó el uso de la palabra, así como casilla electrónica.
12. Mediante la Resolución N° 01013-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, el Tribunal declaró la nulidad de la Resolución Administrativa N° 230-2017-HNAL/OP por haberse emitido vulnerando los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
13. A través de la Resolución Administrativa N° 601-2017-HNAL/OP, del 19 de julio de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad, se resolvió imponer la sanción disciplinaria de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones al impugnante por haber quedado acreditado que hizo abandono de su puesto de trabajo cuando se encontraba en su guardia hospitalaria con el agravante de haber desatendido la función de seleccionar donantes de sangre, limitando la posibilidad de obtener transfusiones sanguíneas para cubrir requerimientos vitales de los pacientes de la institución.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

14. Al no encontrarse conforme con la Resolución Administrativa N° 601-2017-HNAL/OP, el impugnante interpuso recurso de apelación contra ésta, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se ha realizado una indebida ponderación de los hechos por los cuales ha sido sancionado.
 - (ii) Se está vulnerando el principio de presunción de inocencia.
 - (iii) Sus actividades trascendían a la sola realización de entrevistas.
 - (iv) No ha quedado acreditado que haya desatendido sus funciones como Médico.
 - (v) Otra doctora también desatendió sus labores.
 - (vi) Se está vulnerando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
 - (vii) Los pacientes no dejaron de ser atendidos.
 - (viii) Su jefe inmediato no informó que hubiese registrado alguna salida injustificada.



(ix) No merece ser sancionado por haberse ausentado menos de una hora.

15. Con Oficio N° 2056-2017-DG-HNAL, la Dirección General de la Dirección General de la Entidad remitió al Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
16. Mediante Oficios N°s 009012 y 009013-2017-SERVIR/TSC, remitidos a la Entidad y al impugnante, la Secretaría Técnica del Tribunal determinó que el recurso de apelación interpuesto cumple con los requisitos de admisibilidad señalados en el artículo 18° del Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM y por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
17. El 25 de agosto de 2017, el impugnante solicitó medida cautelar a efectos de que se suspendan los efectos de la resolución impugnada.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

18. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso

⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contencioso administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁶ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".



al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

19. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
20. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹¹.

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

⁹ Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa.”

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



21. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
22. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable

23. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
24. En el Título V de la citada Ley se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que, conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."



Civil¹², serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹³.

25. Así, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, estableciéndose en la Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
26. En tal sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General a los servidores comprendidos en la citada Ley, y aquellos trabajadores sujetos a los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

¹² Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹³ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

“NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹⁴ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁵ Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:



27. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, en adelante la Directiva, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, del 21 de junio de 2016¹⁷, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁸ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

¹⁶Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)"

¹⁷Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de junio de 2016.

¹⁸Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)"



28. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
29. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 092-2016-SERVIR-PE, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre 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 del Servicio Civil y su Reglamento General.
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
30. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

¹⁹Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.



- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
31. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las Entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
32. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante se encuentra sujeto al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276, y los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad a la vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

33. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:
- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
 - (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".



(iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

34. En el presente caso, el procedimiento iniciado contra el impugnante se instauró mediante Memorándum N° 160-2016-SBS-DPCSBC/HNAL, del 31 de agosto de 2016, emitido por la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad; actuando en calidad de órgano instructor.

35. Asimismo, la sanción fue impuesta por la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad, mediante la Resolución Administrativa N° 601-2017-HNAL/OP.

36. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De la acreditación de la falta

37. Conforme se desprende de la Resolución Administrativa N° 601-2017-HNAL/OP, la Entidad concluyó la existencia de responsabilidad del impugnante al haberse acreditado que se ausentó de su puesto de trabajo ubicado en el área de entrevistas del Servicio de Banco de Sangre, desde las 11:17 a.m. hasta aproximadamente las 12:26 p.m., sin autorización escrita ni verbal de su jefe inmediato superior, para participar en una reunión política.

38. Ahora bien, de la revisión de los documentos que obran en el expediente administrativo, se advierte que la Entidad se basó en la siguiente documentación para imputar responsabilidad en el impugnante:

(i) Memorándum N° 0127-16-05-16-SBS-DPCBS-HNAL, del 16 de mayo de 2016, emitida por la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad en la cual señala lo siguiente:

"(...) referente al Memorándum de la referencia no existe documento de permiso escrito por esta jefatura otorgado al Dr. Cesar Javier Montoya Cárdenas el día martes 10 de mayo del presente año. (...)". (Sic)

(ii) Memorándum N° 0159-31.08.16-SBS-DPCBS-HNAL, del 31 de agosto de 2016, emitida por la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad en la cual comunicó a la Secretaría Técnica, lo siguiente:

"(...) informo a Ud. que el día 10 de mayo del 2016, al médico Cesar Javier Montoya Cárdenas no solicitó verbalmente ni por escrito autorización para que participe en una reunión fuera del hospital. (...)". (Sic)



(iii) Memorándum N° 216-URE.OP.HANL.16-OP-HNAL, del 15 de agosto de 2016, emitida por la Jefatura de la Unidad de Ingreso Escalafonario de la Entidad en la cual comunicó a la Jefatura de la Oficina de Recursos Humanos, que el día 10 de mayo de 2016, en el Sistema de Control de Asistencia y Programación de Personal SICAPP de la Entidad, no figura el ingreso de boleta de permiso para el impugnante.

(iv) Informe N° 001-2016-YODG, del 19 de agosto de 2016, donde la doctora de iniciales Y.O.D.G, comunicó a la Secretaría Técnica, quien precisó lo siguiente:

"2. El indicado médico estuvo trabajando y luego se ausentó, posteriormente me retiré a las 2:00pm, hasta dicha hora no vi que el referido médico haya regresado" (sic)

(v) Fotografías publicadas en la página Facebook del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú (www.facebook.com/ctmperu.tecnologomedico) el día 10 de mayo de 2016, a las 11:55 a.m. y a las 12:12 p.m., del evento convocado por el Colegio de Tecnólogos Médico del Perú, en las cuales se observa al impugnante participar de la reunión como miembro de la mesa principal, con lo cual se demuestra que durante horas de mañana del día 10 de mayo de 2016, estuvo presente en la reunión convocada por el referido Colegio Médico.

(vi) Memorándum N° 861-2016-DPSBS/HNAL, del 29 de agosto de 2016, emitida por la Jefatura del Departamento de Patología Clínica y Banco de Sangre remitió a la Secretaría Técnica, el listado de postulantes a donantes obtenidos del Sistema BBcore correspondiente al 10 de mayo de 2016, en la cual se verifica que en dicho sistema a partir de las 8:20am se registró información de los postulantes entrevistados por el impugnante y la doctora de iniciales Y.O.D.G., y desde las 11:17am hasta las 12:26pm sólo se registró información de los postulantes entrevistados por la doctora de iniciales Y.O.D.G.

(vii) Memorándum N° 0157-29.08.16-SBS-DPCBS-HNAL, del 29 de agosto de 2016, emitida por la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad en la que comunicó a la Secretaría Técnica, lo siguiente:

"(...) referente al asunto de la referencia Esta jefatura no solicito al Dr. Cesar Javier Montoya Cárdenas realizar alguna gestión, ni trámite administrativo dentro ni fuera del hospital. (...)". (Sic)

39. Por su parte, el impugnante en su recurso de apelación ha reiterado que en la fecha señalada salió de la institución haciendo uso de su hora de refrigerio, desde las 12:45 hasta las 13:40, para asistir a una actividad personal de índole político.



40. Asimismo, agregó que sus actividades trascendían a la sola realización de entrevistas, y es así que desde su retorno a las 13:40 hasta la hora que aparece el siguiente registro (15:13), se dedicó a realizar otras tareas propias del servicio.
41. Al respecto, si bien el impugnante ha manifestado que salió a una actividad de índole político en horario de refrigerio, es decir, desde las 12:45 p.m. hasta la 1:40 p.m.; se debe tener en cuenta que la doctora de iniciales Y.O.D.G. en su Informe N° 001-2016-YODG, ha señalado expresamente que el impugnante estuvo trabajando y luego se ausentó hasta las 2:00 p.m., momento que la citada doctora se retiró, no habría regresado.
42. Por su parte, mediante Memorándum N° 861-2016-DPSBS/HNAL, se advirtió el listado de postulantes a donantes obtenidos del Sistema BBcore correspondiente al 10 de mayo de 2016, en el cual se verifica que a partir de las 8:20 a.m. se registró información de las personas entrevistadas por el impugnante y la doctora de iniciales Y.O.D.G., y desde las 11:17 a.m. hasta las 12:26 p.m. sólo se registró información de los postulantes entrevistados sólo por la doctora de iniciales Y.O.D.G.
43. Si bien es cierto, el impugnante ha cuestionado el valor probatorio de la información que contiene el Sistema BBcore, cabe resaltar que dicha información se condice con lo manifestado por su colega de iniciales Y.O.D.G., aunado a las fotografías que obran en el expediente obtenidas de la página de Facebook del Colegio de Tecnólogos Médicos del Perú el día 10 de mayo de 2016, a las 11:55 a.m. y a las 12:12 p.m., donde se aprecia que el impugnante se encontraba en el evento al cual acudió.
44. Ahora bien, el impugnante argumentó además que la aparente desproporción entre el número de candidatos entrevistados por su colega, se debió a que es parte de la dinámica del trabajo que los médicos se distribuyan las consultas, de modo que uno tenga menos y pueda dedicarse a otras funciones.
45. No obstante, el impugnante no ha podido precisar qué otras actividades se encontraba realizando desde las 11:17 a.m. hasta aproximadamente las 12:26 p.m. el 10 de mayo de 2016, máxime si de acuerdo al Memorándum N° 0157-29.08.16-SBS-DPCBS-HNAL, del 29 de agosto de 2016, emitida por la Jefatura del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad, precisó que no solicitó al impugnante realizar ninguna gestión dentro o fuera de la Entidad.
46. En ese sentido, este cuerpo Colegiado considera que existen suficientes elementos probatorios para determinar que el impugnante se ausentó de su centro laboral dentro del horario de trabajo, tal es así que, tanto en sus descargos como en su recurso de apelación, reconoció que asistió a un evento político, por ende, el principio de presunción de inocencia alegado queda descartado.



47. Asimismo, conforme al Memorándum N° 0127-16-05-16-SBS-DPCBS-HNAL, Memorándum N° 0159-31.08.16-SBS-DPCBS-HNAL y Memorándum N° 216-URE.OP.HANL.16-OP-HNAL, se puede colegir que el impugnante no contaba con el permiso expreso de su jefe inmediato para ausentarse de su centro de labores el día 10 de mayo de 2016.
48. Si bien el impugnante ha señalado que no se ha tomado en consideración el Memorándum S/N-2017-M.C.AB-SBS-DPCBS-HNAL, del 11 de abril de 2017, en el cual el ex Jefe del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad autorizó de manera verbal para que se ausente el día 10 de mayo de 2016. Al respecto, cabe señalar que dicho documento es contradictorio a lo manifestado por el mismo servidor en el Memorándum N° 0127-16-05-16-SBS-DPCBS-HNA y el Memorándum N° 0159-31.08.16-SBS-DPCBS-HNAL, cuando formaba parte de la Entidad.
49. Por otro lado, se debe tener en cuenta que mediante el Informe N° 0029-2016-SBS-DPCBS-HNAL, el Jefe del Servicio de Banco de Sangre de la Entidad, solicitó su abstención a actuar como órgano instructor por tener una relación laboral y amical con el impugnante, por tal razón, le resta valor probatorio para desvirtuar la imputación.
50. Sin perjuicio de lo anteriormente mencionado, es importante resaltar que el artículo 41º del RIT de la Entidad establece que todo servidor en caso requiera permiso para ausentarse de su puesto de trabajo debe contar con un permiso escrito que autorice dicha salida.
51. En ese sentido, queda claro que el impugnante no contaba con el permiso requerido de conformidad con el citado artículo, por lo que el documento adjuntando como medio de prueba no es óbice para eximirlo de responsabilidad.
52. Sobre el particular es importante señalar que el literal n) del artículo 85º señala que se incurrirá en falta administrativa cuando se incurra en: *"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*.
53. En ese sentido y de acuerdo a la documentación que obra en el expediente, este cuerpo Colegiado considera que se encuentra debidamente acreditada la falta cometida por el impugnante, al existir pruebas suficientes para determinar que incurrió falta administrativa, por lo que incurrió en falta tipificada en el literal n) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

Respecto a los principios de proporcionalidad y razonabilidad

54. En otro extremo del recurso de apelación, el impugnante señaló en su recurso de apelación que se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad,



ya que fue sancionado con la suspensión más alta, sin tener certeza de la falta imputada.

55. Al respecto, resulta necesario señalar que la gradualidad de la sanción en ejercicio de la potestad sancionadora se ejerce bajo márgenes de razonabilidad, los cuales pueden estar establecidos en normas específicas o desprenderse de otros principios de derecho administrativo, según la materia de la cual se trate.
56. Sobre el particular, debemos señalar que el principio de razonabilidad se encuentra reconocido de manera expresa en el último párrafo del artículo 200º de la Constitución Política del Perú²⁰.
57. Por su parte, el Tribunal Constitucional, al desarrollar el principio de proporcionalidad y razonabilidad, ha señalado que: *"(...) 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 en sentido estricto o ponderación"*²¹. Agregando además, que *"(...) el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no puede circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas, sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional"*²².
58. De modo que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
59. De igual manera en el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece el principio de razonabilidad, como principio del

²⁰Constitución Política del Perú

"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio."

²¹Fundamento 15º de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

²²Fundamento 13º de la Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 0535-2009-PA/TC.



procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.

60. Respecto a la vulneración del principio de proporcionalidad y razonabilidad, el Tribunal Constitucional ha señalado que al imponerse una sanción que no guarda proporción a la gravedad de la falta, se vulnera el derecho al debido proceso administrativo²³.
61. En el presente caso, al impugnante se le ha impuesto la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones por incumplir injustificadamente el horario y la jornada de trabajo.
62. Ahora bien, se advierte del informe escalafonario del impugnante que cuenta con deméritos. Sumado a ello, en virtud de lo indicado en la Resolución N° 01013-2017-SERVIR/TSC-Segunda Sala, la Entidad cumplió con argumentar la gravedad de la falta que permite justificar la sanción impuesta, esto es, haber desatendido la función de seleccionar donantes de sangre, limitando la posibilidad de obtener transfusiones sanguíneas para cubrir requerimientos vitales de los pacientes de la institución, poniendo el riesgo a los pacientes.
63. Por ello, esta Sala considera que la sanción impuesta es proporcional y razonable con los hechos cometidos.
64. En tal sentido, esta Sala considera que no se han vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad al imponerse la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones.
65. Por las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

Sobre la medida cautelar solicitada por el impugnante

66. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de “tutela judicial efectiva” y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento²⁴.

²³ Sentencia emitida en el expediente N° 2412-2004-AA/TC.

²⁴ GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N°s 57-58, 1994, pp. 40-41.



67. El Texto Único Ordenado de La Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece en su artículo 155° la posibilidad de que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones²⁵, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley N° 27444²⁶.
68. Conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil²⁷, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:
- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
 - b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
 - c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.

69. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.

²⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 155°.- Medidas cautelares

155.1 Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir. (...)”.

²⁶ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM**

“Artículo 17°.- Plazos de interposición del recurso de apelación

(...)

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal”.

²⁷ **Código Procesal Civil**

“Artículo 611°.- Contenido de la decisión cautelar

El juez, atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar en la forma solicitada o en la que considere adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión”.



70. El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso ésta sea favorable no pueda ser cumplida.
71. Finalmente, en atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.
72. En el presente caso, el impugnante ha solicitado se emita una medida cautelar que suspenda los efectos de la resolución que le impuso la sanción de destitución.
73. Al respecto, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento y habiendo esta Sala emitido pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, la misma debe declararse improcedente.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS contra la Resolución Administrativa Nº 601-2017-HNAL/OP, del 19 de julio de 2017, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA; por haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

SEGUNDO.- Declarar IMPROCEDENTE la medida cautelar solicitada por el señor CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor CESAR JAVIER MONTOYA CARDENAS y al HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

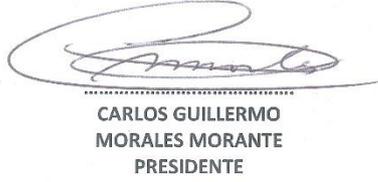
Tribunal del Servicio
Civil

“Año del Buen Servicio al Ciudadano”

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL