

Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

Tingo María, 13 de febrero de 2024.

VISTO:

El Informe N° 059-2024-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UP-OI, de fecha 12 de febrero de 2024, a través del cual el Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda se declare la **NULIDAD** de oficio del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario contenido en la Resolución Administrativa N° 152-2023-GRH-DRS/HTM e Informe de Precalificación N° 003-2023-GRH-GDRS-HTM/STPAD, referido a la apertura de proceso administrativo disciplinario por las actuaciones del servidor GORA BUSTILLOS, Christian Edwin;

CONSIDERANDO:

1. Antecedentes:

1.1. Mediante Hoja de Envío se hace llegar el expediente administrativo N° 2019473 de fecha 31 de agosto de 2021, en donde se da conocimiento la Denuncia de Inconducta Funcional bajo la modalidad de Abuso de Autoridad para lo cual se pide la acción inmediata según lo solicitado, en mención al Informe N° 002-2021-Servicio de Cirugía Especializada, de fecha 31 de agosto de 2021, dirigido al Dr. VENTURA GONZÁLEZ Yonel, Director del Hospital Tingo María, donde interponen queja en la modalidad de abuso de autoridad en contra del médico GORA BUSTILLOS Christian Edwin, jefe del Departamento de Cirugía. Por consiguiente, con Informe N° 004-2021-Servicio de Cirugía Especializada, de fecha 15 de setiembre de 2021, informan que el médico GORA BUSTILLOS Christian Edwin, jefe del Departamento de Cirugía, cambio el rol de turno de setiembre tres veces, sin previa coordinación y comunicación con antelación a los traumatólogos. Asimismo, con Informe N° 001-2022-Servicio de Cirugía Especializada, de fecha 27 de mayo del 2022, dirigido al Dr. Alfredo M. GUADALUPE ANTIALON Director del Hospital Tingo María, donde interponen denuncia contra el médico GORA BUSTILLOS Christian Edwin, jefe del Departamento de Cirugía por el delito contra la administración pública, en su modalidad de abuso de autoridad.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 003-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/STPAD, de fecha 24 de mayo del 2023, la secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomienda el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el



Resolución de Administrativa **N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM**

Med. Christian Edwin GORA BUSTILLOS por haber incurrido en una presunta falta grave administrativa señalada en la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, artículo 85, literal d) y h) "La negligencia en el desempeño de las funciones" y "Abuso de autoridad".

Que, con Resolución Administrativa N°152-2023-GRH-DRS/HTM, de fecha 29 de mayo del 2023, por el que resuelve instaurar Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el señor Christian Edwin GORA BUSTILLOS en su condición de Jefe del Departamento de Cirugía del Hospital Tingo María, por haber incurrido en presunta falta administrativa previsto en el literal d) y h) del artículo 85 de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil.

Con, Carta N° 20-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UP, de fecha 05 de junio de 2023, se comunica al Med. Christian Edwin GORA BUSTILLOS sobre la apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario en virtud a la recomendación del Informe de Precalificación que recomendó el PAD,

Con Cedula de notificación N° 004-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UP, de fecha 05 de junio de 2022 notifica la carta N° 20-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/UP, de fecha 05 de junio de 2023, donde el Órgano Instructor cumple con notificarle el inicio de PAD, concediéndole el plazo de 5 días hábiles para presentar sus descargos (prorrogable). Con fecha 06 de junio de 2023, el M.C. Christian Edwin GORA BUSTILLOS, solicito prorroga de plazo para presentar descargo.

Por medio del Documento S/N con registro N° 3975993, de fecha 16 de junio de 2023, el señor Christian Edwin GORA BUSTILLOS presentó su descargo solicitando se declare la nulidad de oficio por haber vulnerado la normativa legal expuesta y el precedente vinculante del SERVIR.

Que, con INFORME DE PRECALIFICACION N° 003-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/STPAD, de fecha 24 de mayo del 2023 emitido por el secretario técnico se designó de manera errónea al Órgano Instructor vulnerando el principio del debido procedimiento de acuerdo a las normas vigentes.

- 1.2.-Se tiene que mediante escrito de descargo presentado por el servidor Christian Edwin GORA BUSTILLOS, establece sus fundamentos de defensa, que la norma jurídica vulnerada está referido al cumplimiento de las obligaciones, deberes y prohibiciones, establecidas en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento el decreto Supremo N° 005-90-PCM. Sin embargo, la resolución (cita erróneamente el articulado de "Conducirse con



Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

dignidad en el desempeño de su cargo y en su vida social”, dice artículo 21 literal e) cuando debe decir artículo 3, literal d). Entendido dicho error material, se me está imputando un dispositivo que no tiene nada que ver con las obligaciones, deberes o prohibiciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento; por lo que la norma jurídica citada por la resolución es errónea de puro derecho, porque no conducirse con dignidad ya que se refiere a que he realizado conductas que transgreden las buenas costumbres, la moral o la ética tanto en mi vida personal como en sus funciones y de todos los considerando de la resolución, no existe ningún medio probatorio donde se me pruebe estar faltando a los valores éticos o morales, a las buenas costumbres en la institución o en mi vida personal. Ahondando en argumentos, la norma jurídica presuntamente vulnerada es la conducta reprochable, pero debe encajar en las faltas administrativas disciplinarias, en mi caso se me imputa la negligencia en mis funciones y el abuso de autoridad; la norma jurídica presuntamente vulnerada es un comportamiento que se subsume en las faltas administrativas disciplinarias y en mi caso se me atribuye no conducirme con dignidad en mi actividad laboral y personal lo cual no tiene que ver nada con las faltas administrativas que se me imputan.

1.3. El artículo 107 del reglamento General de la Ley N° 30051 establece que uno de los elementos que el acto que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario (PAD) debe contener la norma jurídica presuntamente vulnerada, constituyéndose así en uno de sus requisitos de validez. Ello resulta lógico pues será esta la que lleve a la entidad a determinar si la conducta infractora constituye o no una falta. Además, conocer la norma jurídica presuntamente vulnerada permitiendo al servidor procesado ejercer su derecho a la defensa de manera correcta. Lo contrario es vulnerar el debido procedimiento administrativo y se me está induciendo a error.

1.4. Conforme al artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, (...) que la cantidad de días propuestos para suspensión debe ser indicado por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, quien puede modificar la sanción propuesta.

1.5. El artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece expresamente como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar en el caso que la sanción propuesta sea de suspensión; el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos Humanos o el que haga sus veces,



Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. Queda claro que el criterio para determinar el órgano instructor está en función de la sanción propuesta. En el presente caso la sanción que se ha propuesto es de suspensión de 01 a 365 días, consecuentemente el órgano instructor debe ser el jefe inmediato del Departamento de Cirugía.

2. De la observancia del debido procedimiento administrativo

2.1. El numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

2.2. En el caso de los procedimientos administrativos disciplinarios, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una mayor dimensión, toda vez que en ellos los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional ha señalado que: "(...) los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección exige la actuación positiva de aquellos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado".

2.3. De lo expuesto, se tiene que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto



Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

administrativo emitido carecería de validez. Siendo ello así, tenemos que una garantía del debido procedimiento administrativo, es obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente.

3. Respecto a la competencia de las autoridades del PAD y el principio de legalidad

3.1. La Ley 30057 - Ley del Servicio Civil ha establecido de manera imperativa quiénes son las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, no siendo posible la incorporación en este, de un servidor, funcionario o autoridad distinta a la señalada por la norma, toda vez que se estaría vulnerando el principio de legalidad conforme el cual, todo ejercicio del poder público (para el caso de la potestad disciplinaria) debería estar sometido a la voluntad de la Ley y de su jurisdicción (autoridades competentes) y no a la voluntad de las personas (Informe Técnico 1401-2016-SERVIR/GPGSC, Perú).

3.2. En esa misma línea, de acuerdo al artículo 3° del TUO de la Ley N° 274446, señala que para que un acto administrativo sea válido, debe cumplir con ciertos requisitos, siendo uno de ellos el haber sido "emitido por el órgano facultado en razón de la materia, territorio, grado, tiempo o cuantía, a través de la autoridad regularmente nominada al momento del dictado" (el resaltado es nuestro); es decir, haber sido emitido por el órgano competente establecido por el ordenamiento jurídico. Asimismo, el artículo 249 del TUO de la Ley N° 27444 señala que la competencia en el PAD corresponde a "las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que se pueda asumirla o delegarse en órgano distinto".

4. Sobre la titularidad de la potestad sancionadora

4.1. El artículo 93° del Reglamento General de la LEY 30057 – Ley el Servicio Civil, establece expresamente, como regla general, que las autoridades competentes para instruir y sancionar son: 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; iii. En el caso de la sanción de destitución, el jefe



Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

- 4.2. Para efectos de la determinación de las autoridades, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (la Directiva, en adelante) establece que se deberá adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad.
- 4.3. Asimismo, como ya se señaló en líneas precedentes, se debe tener en consideración que "el ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse a órgano distinto".
- 4.4. Ahora bien, el numeral 5.1. de la Directiva, señala expresamente que deberá entenderse como instrumentos de gestión al reglamento de organización y Funciones – ROF, el manual operativo (MOF) y todos aquellos que definan las funciones y atribuciones de las entidades, órganos desconcentrados, proyectos o unidades ejecutoras conforme a la Ley N° 28411.
- 4.5. En ese sentido, cuando un (a) servidor (a) ha cometido una falta en el ejercicio de un determinado cargo, la autoridad competente para instruir el procedimiento administrativo será el jefe inmediato, toda vez que la Administración Pública y a efectos de la aplicación del procedimiento administrativo disciplinario no se habla de personas (que ocupan un determinado cargo), sino de los puestos establecidos en los documentos de gestión interna de la entidad.

5. De la nulidad de oficio

- 5.1. El TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, señala en su artículo 213.1 que en cualquiera de los casos enumerados en el Artículo 10°, puede declararse de oficio la nulidad de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agraven el interés público o lesionen derechos fundamentales; por tanto, podemos afirmar que la Nulidad de Oficio del Acto Administrativo, se configura estrictamente por motivos de legalidad (trasgresión directa o indirecta del ordenamiento jurídico vigente), o por falta de adecuación de algunos de los elementos del Acto Administrativo (el cual está viciado) y por tanto afecta de manera parcial o total la validez del Acto Administrativo.



Resolución de Administrativa N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

- 5.2. También cabe señalar, que la Nulidad de Oficio del Acto Administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 213.2 del citado cuerpo normativo, solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida. Si se tratara de un acto emitido por una autoridad que no está sometida a subordinación jerárquica, la nulidad es declarada por resolución del mismo funcionario.
- 5.3. Ahora bien, el artículo 10° del invocado cuerpo normativo ha previsto las causales de nulidad del acto administrativo señalando: "(...) 2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14 (...)"
- 5.4. En ese sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.

6. Respecto a la competencia para declarar la nulidad

- 6.1. De acuerdo con la Resolución de Sala Plena N° 02-2019-SERVIR/TSC, del 28 de agosto de 2019, el Tribunal del Servicio Civil en el fundamento 19 y 21, ha señalado que "la competencia para revisar de oficio un acto administrativo y declarar su nulidad ha sido delimitada en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. El numeral 2 del artículo 11° y el numeral 2 del artículo 213° de la norma citada, señalan como regla general que la potestad para anular de oficio los actos administrativos no recae en el mismo funcionario o servidor que emitió el acto viciado, sino que recae en el superior inmediato de éste. Igualmente, los artículos en mención señalan que la nulidad de oficio de los actos administrativos emitidos por autoridades que no están sometidas a subordinación jerárquica debe ser declarada por la misma autoridad que emitió el acto".
- 6.2. En cuanto a la competencia de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario para declarar la nulidad de oficio de sus actos administrativos, el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plana N° 02-2019-SERVIR/TSC ha establecido como precedentes de observancia obligatoria, los siguientes numerales:

"(...) 28. Por lo que puede inferirse que, si bien las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario gozan de autonomía para desempeñar cabalmente sus



Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

funciones, ello no implica de forma alguna que se sustraigan de la estructura jerárquica de sus entidades y, por tanto, no se encuentren subordinadas a sus superiores inmediatos, de tenerlos. Así, de una interpretación sistemática de las normas antes señaladas, se desprende que las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario sí están sujetas a subordinación jerárquica, la misma que se fija bajo el criterio de la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad (por ejemplo, el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, entre otros).

29. *Por esta razón, cuando en el trámite de un procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil se incurra en un vicio que acarree la nulidad de oficio de un acto administrativo, será el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto viciado quien tenga la competencia para declarar la mencionada nulidad. Este superior jerárquico tiene que ser identificado siguiéndose la línea jerárquica de los instrumentos de gestión de cada entidad. Si la autoridad que emitió el acto viciado no está sometida a subordinación jerárquica, podrá declarar la nulidad de sus propios actos (Por ejemplo: un ministro, un presidente regional o un alcalde) (...).*

6.3. En ese sentido, de acuerdo al referido precedente, en caso que durante los procedimientos administrativos disciplinarios se incurra en algún vicio respecto de algún acto administrativo de trámite (Resolución de inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, Informe del órgano instructor y/o del órgano sancionador), corresponderá al superior jerárquico respectivo de las autoridades del PAD, proceder a declarar la nulidad de oficio de los actos que contengan tales vicios, de acuerdo con lo previsto en los artículos 10° al 13° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, mediante el cual se aprobó el TUO de la LPAG, independientemente del estado en que se encuentre el PAD.

7. Análisis del caso concreto

Revisando la documentación existente tanto el Informe de Precalificación y la Resolución de Inicio de PAD, incurre en error de derecho y en ninguno de sus considerandos cual es la línea jerárquica: La resolución ordena que será presentada a la Unidad de personal (Jefatura) fundamentando tal decisión en el artículo 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil,

Resolución de Administrativa

N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

indicando que la solicitud de descargo se presenta en la fase instructora, es decir, el órgano instructor, se refiere a la oficina de personal del Hospital Tingo María.

El error cometido, consiste en designar como Órgano Instructor a la Jefatura de Personal, adoleciendo de fundamento legal, puesto que en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, se establece que se debe adoptar como criterio la línea jerárquica establecida en los instrumentos de gestión de cada entidad y en relación a la sanción propuesta (artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057), sobre la línea jerárquica ni el informe de precalificación en ninguno de sus considerandos se ha podido establecer de acuerdo a los documentos de gestión (Manuela de Organización y Funciones y el Cuadro de Asignación de Personal) quien es el jefe inmediato; solo basa la designación del órgano instructor recaída en la jefatura de personal de la institución en que:"(...) dicha unidad orgánica es la encargada de lograr los recursos humanos necesarios y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funcionales del hospital según el Reglamento de Organización y Funciones

 8. **Identificación del Órgano Instructor Competente para disponer el Inicio el PAD**

Es contradictorio por un lado indica que de acuerdo al artículo 90° de la Ley del Servicio del Civil, para el caso de suspensión, el número de días es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de Recursos Humanos (jefe de la Oficina de Personal) y, por otro lado, revisado los actuados, se advierte que mediante Informe de Precalificación N° 003-2022-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/STPAD, la Secretaría Técnica de PAD recomendó iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el Med. GORA BUSTILLOS Christian Edwin, por la presunta falta administrativa de la Ley la Ley del Servicio Civil, Ley 30057, artículo 85° que tipifica como falta grave, literales d) "La negligencia en el desempeño de las funciones" y h) "Abuso de autoridad" o el uso de la función con fines de lucro". En ese sentido, se tiene la emisión de la Resolución N° 152, de fecha 29 de mayo de 2023, a través de la cual se resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el Med. GORA BUSTILLOS Christian Edwin, en su desempeño que tuvo como jefe del Departamento de Cirugía.

Ahora bien, del contenido del informe de precalificación y resolución de inicio del PAD, se advierte que hubo una mala interpretación de la norma en el sentido de la determinación del órgano instructor competente de acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley 30057

Resolución de Administrativa N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

– Ley del Servicio Civil que regula para el caso de sanción (suspensión) se aplica previo proceso 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. Por lo que estando a que el investigado ostentaba el cargo de **jefe de departamento de cirugía**, correspondería a la jefatura de la UNIDAD DE PERSONAL del HTM estar a cargo de la **fase instructiva** (órgano instructor de PAD); toda vez que la unidad orgánica es la encargada de lograr los recursos humanos necesarios y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y funcionales del Hospital, según Reglamento de Organización y Funciones del Hospital de Tingo María – ROF.

Sobre la aplicación de dicha normatividad, se llegó a la conclusión que el órgano instructor competente debería ser la Jefatura de Personal o Recursos Humanos del Hospital Tingo María, hecho que se consumó con la suscripción de la jefa de Personal o Recursos Humanos C.P.C. Patricia Soto Odar sobre la resolución que apertura el presente procedimiento administrativo disciplinario.

Sin embargo, estando a lo expuesto se evidencia una notoria aplicación incorrecta de la citada normatividad, puesto que en el presente procedimiento no existe un supuesto de concurso de infractores, por el contrario, se advierte una investigación instaurada únicamente contra el presunto infractor Med. Christian Edwin GORA BUSTILLOS, en su condición de jefe de Departamento de Cirugía del Hospital Tingo María; por lo que, dada esta circunstancia, se colige que el órgano instructor competente es su jefe inmediato superior, y revisando el Organigrama Estructural del Hospital Tingo María viene a ser, el director ejecutivo del Hospital Tingo María; y, por ende, el presente PAD debió ser instruido por el Jefe superior y no por quien expidió la resolución que lo inicia (Jefatura Unidad de personal).

Asimismo, aunado a lo anterior, se tiene lo establecido en los numerales n) y o) del artículo 10° del ROF, aprobado por Resolución Ejecutiva Regional N° 538-2003-GRH-PR, donde se precisa que son entre sus funciones de la Dirección Ejecutiva el de: 1. Asignar a las unidades orgánicas del Hospital otros objetivos funcionales, funciones y responsabilidades, además de las que se precisan en el presente reglamento. y 2. Establecer el control interno previo, simultaneo y posterior en el Hospital y aplicar las medidas correctivas necesarias.

En ese orden de ideas, habiéndose corroborado que en el informe de precalificación se determinó que el órgano instructor competente debía ser la Jefatura de Personal o Recursos



Resolución de Administrativa N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

Humanos del Hospital Tingo María; así como, la Resolución Administrativa N° 152-2023-GRH-DRS/HTM, de fecha 29 de mayo de 2023 documento que da inicio del PAD, fueron debidamente suscritas por el jefe de Personal o Recursos Humanos del Hospital Tingo María, se colige que dichos actos administrativos se encuentran viciados de nulidad, al no haberse aplicado la normatividad administrativa respectiva y por haber sido expedidos por una autoridad administrativa que no es competente, puesto que durante la relación laboral del investigado (Jefe del Departamento de Cirugía) nunca se encontró subordinado a la Unidad de Personal – Recursos Humanos, sino a la Dirección Ejecutiva, por lo que correspondía a éste asumir el rol de órgano instructor en el presente PAD.

Siendo así, se deberá disponer la nulidad del Informe de Precalificación N° 003-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/STPAD, Resolución Administrativa N° 152-2023-GRH-DRS/HTM que dio inicio al PAD, al encontrarse las referidas actuaciones administrativas, incursas en las causales de nulidad previstas en el artículo 10° numeral 2) del TUO de la Ley N° 27444; y, por ende, se deberá retrotraer el procedimiento administrativo disciplinario a la etapa de precalificación de la falta.

Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se debe reiterar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el investigado, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.

Que, en razón a lo expuesto, y de conformidad al numeral 11.2 del artículo 11° del TUO de la LPAG, concordante con la Resolución de Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC, luego del análisis de las normas jurídicas vigentes sobre la materia, y de los hechos expuestos;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - Declarar la **NULIDAD** de oficio del Informe de Precalificación N° 003-2023-GRH-GRDS-DIRESA-HTM/STPAD y Resolución Administrativa N° 152-2023-GRH-DRS/HTM de fecha 29 de mayo de 2023, que dio inicio al PAD en contra el servidor CHRISTIAN EDWIN GORA BUSTILLOS, emitidas por la secretaria técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinaria y la Oficina de Personal del Hospital Tingo María, respectivamente; al haberse vulnerado el principio

Resolución de Administrativa N° 026 -2024-GRH-DRS/HTM

de legalidad y el debido procedimiento administrativo, en el que se consignó de manera errónea el órgano instructor.

ARTICULO SEGUNDO. - RETROTRAER el referido procedimiento hasta antes de la emisión del acto administrativo que da inicio al procedimiento disciplinario en contra del investigado, a fin que se subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este despacho y que ya quedaron detallados en la presente resolución.

De igual forma, se **DISPONER** que, una vez ejecutadas las acciones administrativas precitadas, se derive el expediente administrativo con todos sus actuados a la Secretaria Técnica del Hospital Tingo María, con la finalidad de que emita un nuevo informe de precalificación teniendo en cuenta los fundamentos contenidos en la presente resolución de acuerdo a lo establecido en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento.

ARTICULO TERCERO. - **PÓNGASE** de conocimiento la presente resolución a la Unidad de Personal Recursos Humanos del Hospital Tingo María e interesados, para los fines pertinentes. –

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD HUANUCO
UAE 401 HOSPITAL TINGO MARÍA

CPC. AQUILANO ESTRADA VASQUEZ
MAT. 142851
JEFE DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN