



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

VISTOS:

El Informe de Precalificación Nº 001-2024-STPAD-HONADOMANI-SB (16ENE2024), emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la Resolución Administrativa Nº 070-2024-OP-HONADOMANI-SB (08FEB2024) que da inicio a este procedimiento administrativo disciplinario (PAD), el escrito de Descargos (05MAR2024) presentado por el servidor, sus alegatos complementarios (14MAR2024 y 18MAR2024) y el Informe Final Nº 012-2024-OP-HONADOMANI-SB (01ABR2024) en calidad de informe final de instrucción respecto del PAD instaurado contra el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia, y vistos todos los demás documentos que obran en el Exp. Nº 27347-23, iniciado en fecha 15DIC2023;

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (04JUL2013), junto con su Reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (14SET2014), se establece un régimen único exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de éstas, aplicándose así a todos los servidores con vínculo contractual con la entidad bajo el régimen de los Decretos Legislativos Nº 276, 728, 1057 y Ley Nº 30057;

Que, adicionalmente, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE (20MAR2015), establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Que, el artículo 91 de la Ley del Servicio Civil indica que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley, siendo que para mejor aplicación de estas normas imperativas la antes citada Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC nos instruye cómo debe estructurarse el documento que impone este tipo de sanciones, instrucción consignada en el Anexo "F" de la directiva que establece que la resolución de sanción debe estar estructurada o conformada por las siguientes secciones: 1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o exservidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;

Que, el artículo 115º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que la resolución de sanción debe encontrarse motivada y debe ser notificada al afectado a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida, indicando también que el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia (es decir, la resolución de sanción) tiene que contener, como mínimo: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida, b) La sanción impuesta, c) El plazo para impugnar, y d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

Que, así pues, teniendo en cuenta que tanto el Reglamento de la Ley como la Directiva que complementa la regulación de los procedimientos del procedimiento administrativo disciplinario indican la forma correcta en que debe ser estructurado el acto administrativo que impone sanciones a los servidores o exservidores investigados, este Órgano Sancionador expresa la presente decisión de la siguiente manera y en el siguiente orden:

I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DE ESTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- 1.01 En fechas **05DIC2023** y **15DIC2023**, la Dirección General de esta institución, mediante **Memorandos Nº 785-2023-DG** y **Nº 817-2023-DG-HONADOMANI-SB**, respectivamente, instruyó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (STPAD) para que realice la investigación correspondiente a una presunta irregularidad cometida por los servidores Víctor Ramón Florián Plasencia y Alexander Iván León Fonseca, quienes habrían participado en la elaboración de adendas contractuales con fechas adulteradas, para fingir que el servidor León Fonseca no había sido desvinculado el 01FEB2021, consignando en dichas adendas información falsa sobre la existencia previa de otras adendas contractuales que nunca se emitieron, todo con el fin de obtener el beneficio y ventaja indebidas de aparentar que el tiempo que estuvo desvinculado de la entidad (febrero y marzo 2021) habría estado de vacaciones, siendo además que tras la dación de la Ley Nº 31131 (Ley para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público) se habría aprovechado esta situación para volver al servidor León Fonseca como un CAS indeterminado, a pesar de que no contaba con la continuidad laboral exigida por la citada Ley, y además, en el citado Memorando 785-2023, la señora Directora General advierte del inminente nombramiento con el que sería favorecido el servidor León Fonseca, aun cuando no le correspondería por no haber tenido una verdadera continuidad laboral ininterrumpida dentro de la institución.
- 1.02 En fecha **31DIC2020**, la Entidad y el servidor León Fonseca suscribieron el "**Addendum Nº 001-2021** al Contrato Administrativo de Servicio 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2018", por un plazo desde el 01ENE2021 hasta el 31ENE2021, y firma como Jefe de la Oficina de Personal el Lic. Norberto Sifuentes Aranda.
- 1.03 En fecha **17FEB2021**, el aún entonces Jefe de la Oficina de Personal, Lic. Norberto Sifuentes Aranda, emitió el **Memorando Circular Nº 061-OP-2021-HONADOMANI-SB** mediante el cual comunicó a todas las áreas que conforman la Oficina de Personal, que el servidor León Fonseca a partir del 01FEB2021 ya no ha tenido ninguna vinculación laboral.
- 1.04 En fecha **25MAR2021**, con **Nota Informativa Nº 032-2021-SST-OP-HONADOMANI-SB**, la Lic. Enf. Ruth Geraldine Llacza Minaya, Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo, **solicita** al entonces nuevo Jefe de la Oficina de Personal, Lic. Adm. Víctor Ramón Florián Plasencia **para que deje sin efecto el memorando circular** antes citado y, en ese sentido, **solicita también la revinculación laboral del servidor León Fonseca**, porque la emergencia por COVID19 se ha prorrogado hasta el 02SET2021; porque desde el 09MAR2021 la Ley Nº 31131 prohíbe la contratación de CAS temporal, creándose la figura del CAS indeterminado; y porque *"dadas las coyunturas, resulta muy difícil poder contar con el contrato de otro profesional médico que brinde las atenciones como médico de personal"*, expresando además, en dicha nota informativa, que ante el hecho de que el último contrato CAS del servidor León Fonseca concluyó el 31ENE2021, *"se considere su uso de vacaciones adeudadas en el período no laborado"*.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 1.05 En fecha **31MAR2021**, mediante **Memorándum N° 389-OP-HONADOMANI-SB/2021**, el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia responde la nota informativa arriba mencionada informando la reincorporación laboral del médico León Fonseca porque, tras evaluar el caso, no ha encontrado motivación alguna por la cual se haya dado término al contrato de dicho galeno, y que la acción adoptada por el anterior Jefe de la Oficina de Personal ha perjudicado el funcionamiento diario de la atención médica a los trabajadores.
- 1.06 En fecha desconocida, la Entidad y el servidor León Fonseca suscribieron el "**Addendum N° 003-2021**" al Contrato Administrativo de Servicio N° 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2018", consignando tres (3) informaciones falsas e inexactas:
- Como fecha de firma se pone 10MAR2021**, pero firma como Jefe de la Oficina de Personal el Lic. Víctor Ramón Florián Plasencia, cuando éste recién es designado como Jefe de Oficina de Personal el 18MAR2021 mediante Resolución Directoral N° 034-2021-DG-HONADOMANI-SB.
 - Modifica un antecedente**, ya que en la "Cláusula Segunda: Antecedentes", pone que el Addendum N° 001-2021 tiene como período de prórroga del 01ENE2021 al 28FEB2021, cuando se puede apreciar que su período de prórroga solamente era desde el 01ENE2021 hasta el 31ENE2021.
 - Inventa un antecedente**, ya que en la "Cláusula Segunda: Antecedentes", cita a una adenda denominada "Addendum N° 002-2021" que tiene como período de prórroga del 01MAR2021 al 31MAR2021, cuando en el Legajo Personal del servidor León Fonseca no existe en ninguno de sus folios esta adenda, lo cual es coherente con lo vertido en uno de los documentos obtenidos por la STPAD: la Nota Informativa 050-2023-SINPERS-ECA-OP-OEA-HONADOMANI-SB (15DIC2023), por la cual la responsable de Legajos y Sistema Informativo del Personal (SINPERS) de Recursos Humanos, entrega en calidad de préstamo el Legajo Personal solicitado por STPAD y hace la advertencia de que ese "Addendum 002-2021" no obra en el legajo del servidor, sin mencionar la razón o explicación de esa situación.
- 1.07 En fecha desconocida, la Entidad y el servidor León Fonseca suscribieron el "**Addendum N° 002-2021**" al Contrato Administrativo de Servicio N° 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2019", adoleciendo de tres (3) hechos o circunstancias irregulares:
- Como fecha de firma se pone 31MAR2021**, pero si se supone que primero se redactó y se emitió la adenda N° 002-2021 con fecha de firma 10MAR2021, entonces la posterior no podría tener un número inferior, lo que hace deducir que habrían sido confeccionadas apresuradamente para cumplir con la existencia de adendas en papel físico.
 - Carece de aceptación del trabajador**, ya que en ninguna parte de ese documento aparece la firma y/o huella dactilar del servidor Alexander Iván León Fonseca, lo cual afecta en el servidor Florián ya que es quien firmó como Jefe de Personal.
 - Período de prórroga anterior a fecha de firma**, es un "imposible jurídico" ya que no se puede firmar un contrato o adenda que prorrogue un contrato en una fecha posterior al inicio de vigencia de dicho documento. Y, como se puede apreciar de este documento, el período de prórroga va desde el 01FEB2021 al 30JUN2021 y la





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

fecha que se ha consignado como fecha de firma es del 31MAR2021, por eso lo llamamos un imposible jurídico que este órgano sancionador no considera que sea accidental, sino que ha sido producto del apresuramiento del servidor investigado en subsanar la ausencia de justificación para que haya vuelto a vincular de forma irregular al servidor León Fonseca.

- 1.08 Como se mencionó al inicio de este documento, en fechas **05DIC2023** y **15DIC2023**, la Dirección General de esta institución, mediante **Memorandos Nº 785-2023-DG y Nº 817-2023-DG-HONADOMANI-SB**, respectivamente, puso en conocimiento¹ de la Oficina de Personal la presunta irregularidad cometida por los servidores Víctor Ramón Florián Plasencia y Alexander Iván León Fonseca, advirtiendo además del inminente y próximo nombramiento con el que sería favorecido el servidor Alexander Iván León Fonseca, aun cuando no le correspondería por no haber tenido una verdadera continuidad laboral ininterrumpida dentro de la institución.
- 1.09 En fecha **12DIC2023**, mediante **Nota Informativa Nº 115-2023-STPAD-HONADOMANI-SB**, la STPAD inicia su solicitud de informaciones conforme a sus atribuciones y funciones, pero también recomienda la interposición de una medida cautelar la cual sería sustentada mediante un Informe al cual dicha oficina se comprometió a emitir en el más breve plazo posible, lo cual se dio más adelante como se podrá apreciar en el punto 1.15.
- 1.10 En fecha **15DIC2023**, mediante **Nota Informativa Nº 050-2023-SINPERS-ECA-OP-OEA-HONADOMANI-SB**, la Responsable de Legajos y Sistema Informativo del Personal de Recursos Humanos (SINPERS), **responde el requerimiento** de información de la STPAD **y adjunta lo siguiente:**
- Legajo personal del servidor Alexander Iván León Fonseca (116 folios).
 - Contrato Administrativo de Servicio (CAS) Nº 0101-SA-HONADOMANI-SB-2018.
 - Addendum Nº 001-2021 al CAS Nº 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2018.
 - Addendum Nº 002-2021 al CAS Nº 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2018.
 - Addendum Nº 003-2021 al CAS Nº 0108-SA-OP-HONADOMANI-SB-2018.
- 1.11 El **19DIC2023**, mediante **Memorando Nº 1357-2023-OP-OEA-077-ECA-HONADOMANI-SB**, la Oficina de Personal remite respuesta a STPAD haciendo de su conocimiento que en el año 2021 el servidor León Fonseca hizo uso de las vacaciones pendientes correspondientes a los períodos 2019 y 2020.
- 1.12 En fecha **19DIC2023**, mediante **Memorándum Nº 1358-2023-OP-OEA-HONADOMANI-SB** la Oficina de Personal adjunta a STPAD, respecto del servidor Iván León Fonseca, la Impresión del **Registro de Remuneración de Febrero 2021, Marzo 2021 y Abril 2021**, en las cuales se puede observar que, respecto de ABR2021, la compensación económica que se le pagó al servidor Alexander Iván León Fonseca fue de S/ 6,500.00 por dicho mes (ABR2021) y, además, uno por concepto de "REINTEGRO" equivalente a S/ 13,000.00, es decir, dos (2) meses que han equivalido a dos (2) períodos vacacionales que supuestamente no habrían sido anteriormente disfrutados.



¹ Tal como se detalla en el Contraargumento Nº 14, la gestión actual de esta Jefatura de la Oficina de Personal, representada por un servidor civil completamente nuevo en la institución (Eddy Yubens Velásquez Torres, el suscrito, designado por Resolución Directoral Nº 181-2023-DG-HONADOMANI-SB, del 14SET2023), y que nunca antes había conocido de estos hechos, toma por primera vez conocimiento de esta situación con los Memorandos aquí mencionados; situación contraria a la de los ex Jefes de la Oficina de Personal, Víctor Ramón Florián Plasencia y Sergio Teodoro Monge Gómez.



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 1.13 En fecha **27DIC2023**, como parte de las acciones de indagación propias de la STPAD, y en virtud del principio de celeridad, a solo pedido el Área de Control de Asistencia imprimió los registros de asistencia del servidor Alexander Iván León Fonseca:
- Récord de Asistencia de Alexander Iván León Fonseca - SET2019
 - Récord de Asistencia de Alexander Iván León Fonseca - OCT2019.
 - Récord de Asistencia de Alexander Iván León Fonseca - FEB2020.
 - Récord de Asistencia de Alexander Iván León Fonseca - MAR2020.
- 1.14 En estos récord o registros de asistencia, se puede observar que sólo en esos cuatro (4) meses antes mencionados, el servidor ha hecho efectivos (cobrado) un total de dieciocho (18) días de su período vacacional 2019.
- 1.15 En fecha **28DIC2023**, a través del **Informe Nº 024-2023-STPAD-HONADOMANI-SB**, la STPAD cumple con sustentar debidamente las razones por las cuales sería procedente la imposición de una medida cautelar contra el servidor Alexander Iván León Fonseca a fin de suspender temporalmente su nombramiento.
- 1.16 En fecha **28DIC2023**, con **Resolución Administrativa Nº 722-2023-OP-HONADOMANI-SB**, la Oficina de Personal resolvió imponer medida cautelar previa al inicio del PAD, consistente en suspender el nombramiento del servidor Alexander Iván León Fonseca de los alcances de la Ley Nº 31638, condicionándose la permanencia de dicha medida cautelar a que se emita el Informe de Precalificación en el plazo de tres (03) días hábiles y que se emita el Acto de Inicio del PAD en el término de Ley (cinco días hábiles).
- 1.17 En fecha **04ENE2024**, mediante **Nota Informativa Nº 002-2024-STPAD-HONADOMANI-SB**, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, Lic. Enf. Nériada Alejandra Ávila Carrión, informa que necesitará el plazo máximo otorgado por Ley (cinco -05- días hábiles) para emitir los documentos necesarios para el inicio del PAD contra el servidor León Fonseca por la magnitud, complejidad y dificultad que acarrea dicho caso, máxime cuando la investigación preliminar contra ambos servidores (León y Florián) desde sus inicios estaba acarreando animadversiones, reclamos y protestas que se materializaron durante dos semanas (plantones desde el 05ENE hasta el 11ENE2024) y que no permitían trabajar adecuadamente a los órganos instructores ni a la STPAD.
- 1.18 En fecha **15ENE2024**, por escrito mediante la **Nota Informativa Nº 023-2024-STPAD-HONADOMANI-SB**, y verbalmente, la Secretaria Técnica informa a la Oficina de Personal que desde el 08ENE2024 ha estado en reposo médico domiciliario por resultado positivo de COVID19, adjuntando los documentos sustentatorios correspondientes, agregando en su nota informativa que por esa razón, aun cuando tiene personal profesional que apoya con la redacción del citado informe de precalificación y proyecto de acto de inicio de PAD, es su persona quien debe estar en el hospital para continuar con indagaciones y solicitudes directas de información, motivo por el cual le ha sido imposible a la STPAD culminar con precalificación y proyecto de acto de inicio de PAD para la fecha máxima de plazo (08ENE2024) por las razones ya expuestas, informando además que para el siguiente día ya estaría listo el Informe de Precalificación correspondiente.
- 1.19 En fecha **16ENE2024**, la STPAD emitió el **Informe de Precalificación Nº 001-2024-STPAD-HONADOMANI-SB** mediante el cual **recomienda al Órgano Instructor que se instaure contra el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia un PAD** (procedimiento administrativo disciplinario), así como también contra el servidor Alexander Iván León





PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" / "Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

Fonseca, por la presunta comisión de faltas disciplinarias contra el inciso "q)" del art. 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual por remisión investiga y sanciona las conductas transgresoras de los principios de probidad y veracidad, del deber de transparencia y de la prohibición de procurar ventajas y beneficios indebidos de la Ley del Código de Ética de la Función Pública (Ley N° 27815).

- 1.20 En fecha **16ENE2024**, con **Resolución Directoral N° 006-2024-DG-HONADOMANI-SB**, la Dirección General de la institución, con irrestricto respeto a las normas legales ante la imposibilidad que se tuvo para poder iniciar el PAD en el término de Ley, resolvió revocar la medida cautelar y proceder con el nombramiento del servidor Alexander Iván León Fonseca con eficacia anticipada al 29DIC2023, que es la fecha en la que hubiera sido nombrado con los demás servidores que estaban en lista de nombramiento.
- 1.21 En fecha **08FEB2024**, tras una minuciosa revisión y coordinación con los asesores de las áreas relacionadas, el Órgano Instructor hizo suyo el Informe de Precalificación de la STPAD y emitió la **Resolución Administrativa N° 070-2024-OP-HONADOMANI-SB**, que resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario (PAD) contra el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia, y en misma fecha emitió la **Resolución Administrativa N° 071-2024-OP-HONADOMANI-SB**, que resolvió instaurar PAD contra el servidor Alexander Iván León Fonseca, en ambos casos por las faltas disciplinarias ya expuestas.
- 1.22 En fecha **05MAR2024**, dentro del término de Ley y tras las concesiones correspondientes de ampliación de plazo, el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia presentó su escrito de **Descargos**.
- 1.23 En fechas **14MAR2024** y **18MAR2024**, el servidor Florián Plasencia presentó dos (2) escritos titulados "**Alegatos N° 1**" y "**Alegatos N° 2**", los cuales considera como extensión de su derecho constitucional de defensa y derecho de presentar solicitudes, basándose en el artículo 2º, inciso 23, de la Constitución Política del Perú.



II. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EXSERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA

A) ANÁLISIS DE LA(S) FALTA(S) COMETIDA(S) Y NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS

- 2.01 Tal como se dejó establecido en el Acto de Inicio del PAD (Resolución Administrativa N° 070-2024-OP-HONADOMANI-SB), las conductas desplegadas por Florián Plasencia al emitir y firmar adendas contractuales que consignaron informaciones falsas e inexactas, y haber permitido el pago de períodos vacacionales que no correspondía pagar, no pueden ser investigadas y sancionadas bajo los supuestos del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057, excepto por su inciso "q", el cual por remisión permite la aplicación de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, específicamente las normas que prohíben la transgresión de los principios de probidad y veracidad, el deber de transparencia y la prohibición de procurar ventajas y beneficios indebidos.
- 2.02 En la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil (Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario), se establece que "el Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no



BICENTENARIO DEL PERÚ 2021 - 2024



Resolución Directoral

previstos en la presente norma. Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario (...).²

2.03 Así pues, las normas remitidas presuntamente vulneradas (de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública) habrían sido las siguientes:

➤ **LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**

Artículo 6. Principios.- El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. **Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

(...)

5. **Veracidad**

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

(...)

Artículo 7. Deberes.- El servidor público tiene los siguientes deberes:

(...)

2. **Transparencia**

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

(...)

Artículo 8. Prohibiciones éticas.- El servidor público está prohibido de:

(...)

2. **Obtener Ventajas Indevidas**

Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí u otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

(...)

Artículo 10. Sanciones.-

² Así también, el artículo 100° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el cual nos dice que también constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en la Ley N° 27444 y en la Ley N° 27815; además, la opinión vinculante del Consejo Directivo de SERVIR en la Sesión N° 29-2016, formalizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 174-2016-SERVIR-PE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 13OCT2016, dispuso que "(...) 2. A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM".





Resolución Directoral

10.1 La transgresión de principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones del Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generando responsabilidad pasible de sanción.
(...)

2.04 Analizando minuciosamente cada una de las conductas presuntamente realizadas por el servidor civil Víctor Ramón Florián Plasencia, veremos cómo y cuáles de estas conductas colisionaron con las normas de la Ley Nº 27815, siempre recordando que, si bien los artículos 6 y 7 sólo recogen principios y deberes y no dicen expresamente la palabra "prohibiciones", el artículo 10.1 claramente establece que la transgresión de los principios y deberes se considera infracción y, por ende, es pasible de procedimiento administrativo disciplinario y consecuente sanción administrativa.



Ley 27815	Infracción ética	Conducta(s) concreta(s)
Art. 10.1 Art. 6, inc. 2	[Transgresión del principio de] Probidad	No ser honesto (sincero) ni honrado (leal a entidad) al poner como fecha de firma una fecha anterior a aquella en la que él inició como Jefe de la Oficina de Personal, así como al mencionar en las adendas como antecedentes a otras adendas que jamás existieron. No satisfizo el interés general sino el particular al permitir que el servidor León Fonseca reciba un pago de vacaciones que no le correspondía, no siendo honrado (probo) con la institución.
Art. 10.1 Art. 6, inc. 5	[Transgresión del principio de] Veracidad	No ser veraz al colocar fecha de firma de adenda contractual ajena a la verdadera fecha. No ser veraz al no oponerse a que se le pague a León Fonseca por vacaciones a pesar de que ya estaba desvinculado y no se le debía.
Art. 10.1 Art. 7, inc. 2	[Transgresión del deber de] Transparencia	No ser transparente al no informar a nadie que se firmaron adendas con fechas no verdaderas. No ser transparente al no avisar a nadie de que el servidor León Fonseca no tenía por qué recibir pago de vacaciones.
Art. 8, inc. 2	[Prohibición de] Procurar Ventaja Indevida	Procuró y consiguió la ventaja de poner como CAS indeterminado a tercera persona (León Fonseca), lo cual fue una ventaja indebida ya que estuvo desvinculado desde el 31ENE2021.
	[Prohibición de] Procurar Beneficio Indevido	Procuró el beneficio indebido de que se le pague a Alexander León Fonseca vacaciones que ya no le correspondía recibir. Desde que emitió y firmó el Memorandum Nº 389-OP-HONADOMANI-SB/2021, estaba gestando la concesión de ese beneficio.





N° 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 2.05 Así pues, para este órgano sancionador, el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia habría vulnerado el inciso "q" del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual por remisión indica la presunta vulneración del inciso 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública: prohibición de procurar beneficios y ventajas indebidas, para una tercera persona, mediante el uso de su cargo, así como también la presunta vulneración del artículo 10.1 de dicha Ley, por la transgresión de los principios de probidad y veracidad (incisos 2 y 5 del artículo 6°, respectivamente), y transgresión del deber de transparencia (inciso 2, art. 7°).

B) ANÁLISIS DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS

- 2.06 Como parte del normal desarrollo del presente procedimiento administrativo, luego de ser instaurado y notificado el acto de inicio del PAD, el servidor Florián Plasencia presentó en fecha oportuna sus descargos de Ley y, posteriormente, dos (2) escritos denominados Alegato N° 01 y Alegato N° 02.

- 2.07 Mediante su Informe Final N° 012-2024-OP-HONADOMANI-SB, de fecha 01ABR2024, el órgano instructor cumplió con analizar los descargos y los alegatos antes mencionados, siendo importante consignar los mismos a efectos de un análisis integral, los cuales se reproduce a continuación.

2.08 El PAD ya habría prescrito el 07FEB2024

- a) Servidor Dice que el plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) ya prescribió el 07FEB2023, porque en fecha 08FEB2023, a raíz de una denuncia que realizó el Sindicato de Médicos del HONADOMANI (firmada en ese entonces por quienes hoy son la Directora General y el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración), en la que se detallaban los mismos actos que son materia del presente PAD, el Ministerio de Salud nos remitió el Oficio N° D000195-2023-DGOS-MINSA.

Por ello, el servidor argumenta que, desde aquel 08FEB2023, la Oficina de Personal ya ha tomado conocimiento y que es desde esa fecha que debe contabilizarse un (01) año para iniciar PAD.

- b) Instructor Efectivamente, el 08FEB2023 mediante Exp. N° 3143-23 ingresó desde el MINSA el citado Oficio N° D000195-2023-DGOS-MINSA, pero este documento no fue derivado a ninguna otra oficina, lo cual incluye la Oficina de Personal; en ese sentido, si es que no ingresó a la Oficina de Personal, no se puede contabilizar el año calendario que indica el primer párrafo del artículo 94° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil (LSC), y el artículo 97.1 del Reglamento General de la LSC.

Oficialmente, la Oficina de Personal ha tomado conocimiento en fecha 19DIC2023, cuando mediante Exp. N° 27347-23 fue remitido a esa Oficina el Memorando N° 817-2023-DG-HONADOMANI-SB.

Por ende, el plazo antes mencionado de un (01) año calendario vencería el 19DIC2024, y no el 08FEB2024 como argumentó en sus descargos Florián.

Otro error en el que incurre su argumento, es que está considerando que es la fecha de notificación del acto de inicio del PAD la que está cerrando el cómputo del año calendario, cuando en realidad es la fecha de emisión del acto de inicio del PAD, que vendría a ser el 08FEB2024.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

El servidor está contabilizando erróneamente el plazo de un (01) año para el inicio del PAD como si iniciara el 08FEB2023 y terminara el 07FEB2024, sin asesorarse correctamente, ya que el artículo 145.3 del TUO de la LPAG nos dice que "cuando el plazo es fijado en años, es contado de fecha a fecha, concluyendo el día igual al del mes o año que inició"; es decir, si hubiera tomado conocimiento de los hechos la Oficina de Personal el 08FEB2023, el plazo máximo para iniciar PAD vencería el 08FEB 2024, fecha en la que efectivamente fue dada o emitida la Resolución 070-2024-OP de Acto de Inicio del PAD.

2.09 Informe de precalificación no cuenta con sustento documental

- a) Servidor Dice que el Informe Precalificación Nº 001-2024-STPAD-HONADOMANI-SB adolece de poca documentación sustentatoria, que no se ha realizado debidamente las indagaciones preliminares con recopilación de diversos documentos, pero sin precisarnos a cuáles se refiere.
- b) Entidad El propio servidor utiliza los anexos del Informe de Precalificación antes citado para sustentar sus descargos, y si los ha usado para refutar la imputación como medio de descargo, es porque les está dando categoría de medio probatorio de cargo.



2.10 Vulnera la presunción de inocencia

- a) Servidor Dice que vulnera la presunción de inocencia al emitir documentos en los que se le atribuye por anticipado responsabilidad disciplinaria.
- b) Entidad La imputación y la apertura de un PAD, e incluso la emisión de un informe de precalificación, no son vulneración del principio de la presunción de inocencia, caso contrario todos los PAD serían flagrantes violaciones a este principio. La vulneración de éste se da cuando sin que exista una sanción se trata al investigado como culpable, con excepción de las medidas cautelares reguladas en la Ley.

2.11 Actitud temeraria y abusiva al haber recomendado medida cautelar

- a) Servidor Dice que la STPAD ha incumplido sus deberes de imparcialidad y ha hecho gala de abuso en sus atribuciones, al haberse tomado atribuciones que no le correspondían, tales como recomendar medida cautelar de suspensión de nombramiento del nombramiento.
- b) Entidad Este extremo no ameritaría pronunciamiento ya que la medida cautelar se impuso contra el servidor Alexander Iván León Fonseca, y no contra el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia.

No obstante, cabe precisar que la imposición de medidas cautelares está prevista y autorizada en el artículo 96º de la Ley del Servicio Civil, así como también en el artículo 108º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, y su recomendación es una de las funciones específicas de STPAD conforme con el párrafo 8.2 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC.

El servidor argumenta que la STPAD y la Entidad tuvieron que retractarse de la medida por no ajustarse a Ley, sin embargo, la decisión posterior que revoca la medida cautelar y dispone el nombramiento del servidor León Fonseca, no fue de ninguna manera porque la medida cautelar no se haya



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

ajustado a Ley o porque la Entidad haya considerado que el servidor León Fonseca sí merecía el nombramiento, sino porque se había vencido el plazo de Ley para emitir el inicio del PAD, tal como se fundamentó en la misma resolución que revocó dicha medida.

2.12 Revinculación fue un acto de revocación, no de ocultamiento

- a) Servidor: El servidor indica que el Memorandum Nº 389-OP-HONADOMANI-SB/2021 fue emitido por aplicación del artículo 203 de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General; es decir, fue un acto de revocación y no de ocultamiento.
- b) Entidad: El servidor invoca erróneamente este artículo (que hoy es el artículo 214 del TUO de la LPAG), pues éste trata de la revocación del acto administrativo, la cual solamente puede ser declarada por la más alta autoridad de la entidad, y no por el Jefe de la Oficina de Personal.

Es decir, el servidor Florián no estuvo por Ley autorizado a aplicar la revocación como él pretende justificar en sus descargos.

Además, la revocación que invoca el servidor procede sólo para efectos a futuro, y no de manera retroactiva como hizo con su acto de revocación del Memorando Circular 061-2021-OP-HONADOMANI-SB.

2.13 Revinculación fue en respuesta a solicitud de su Coordinadora SST

- a) Servidor: El servidor alega que como nuevo Jefe de Oficina de Personal, en atención a lo solicitado por su Coordinadora de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ruth Geraldine Llacza Minaya) y en atención al punto crítico de la pandemia, le asistía la obligación de rectificar lo que hizo el anterior Jefe de la Oficina de Personal (Lic. Norberto Sifuentes).
- b) Instructor: Por principio de jerarquía, no puede justificarse sus actos en lo que le solicitó una servidora que dependía de sus órdenes.

2.14 Fecha de adenda (10MAR2021) fue en cumplimiento de Informe Técnico SERVIR

- a) Servidor: El servidor argumenta que SERVIR emitió el Informe Técnico Nº 0542-2021-SERVI/GPGSC (15ABR2021) que dice que debe hacerse nuevas adendas en las que se consigne una nueva fecha de plazo de los contratos CAS, especificando que desde el 10 de marzo de 2021 serían indeterminados.
- b) Instructor: En ningún extremo de dicho Informe Técnico SERVIR indica que debe colocarse como fecha de firma de la adenda el 10MAR2021, sino que debe solamente adecuarse el plazo y expresamente consignar que el servidor CAS protagonista de la adenda está bajo contrato CAS desde equis fecha pero que, desde el 10MAR2021, se le debe considerar como trabajador CAS indeterminado.

2.15 Ausencia de notificación de cese contractual

- a) Servidor: El servidor Florián argumenta que al no haberse notificado expresamente al servidor León Fonseca sobre su desvinculación, él como nuevo Jefe de la Oficina de Personal tuvo que enmendar dicho vicio de nulidad mediante la revinculación laboral de aquél.





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

b) Instructor: El órgano instructor advierte que el servidor León Fonseca no tuvo asistencia laboral desde el 01FEB2021, y eso se entiende como conocimiento previo de que ya no tenía que laborar porque estaba desvinculado por vencimiento del plazo de su contrato, lo cual no fue refutado, objetado o reclamado de ninguna manera por León.

Adicionalmente, de las indagaciones realizadas se tiene información verbal de parte de algunos servidores civiles, respecto de que León Fonseca sí fue notificado dentro de los cinco (05) días hábiles previos al término de su último contrato CAS; sin embargo, de los documentos revisados se tiene que no se encuentra dicho medio probatorio.

2.16 Diferencia de fechas se trata de un error material que podría ser rectificado

a) Servidor: A pesar de que, en sus propios descargos, el servidor Florián está diciendo de que la fecha consignada como 10MAR2021 fue en cumplimiento de un Informe Técnico de SERVIR (párrafo 3.06 de este Informe Final), en otro extremo de sus descargos refiere de que, tal como lo advierte el servidor Sergio Teodoro Monge Gómez (ex Coordinador de la Unidad Administrativa de la Oficina de Personal), en su Carta Nº 001-2024-STMG-HONADOMANI-SB (27FEB2024), *"al haberse trabajado con plantillas para la elaboración de las referidas adendas, éstas posiblemente no fueron actualizadas"*, lo cual se trataría de un error material que *"puede ser rectificado, dado que no tiene un efecto contrario al fondo del asunto"*.

b) Instructor: Para el órgano instructor, tanto la Carta del servidor Sergio Monge como el documento que adjuntó la servidora Llacza Minaya (Memorando Nº 019-2024-USST-HONADOMANI-SB, del 27FEB2024), son versiones de apoyo y defensa a favor del servidor Florián, pues quizá consideran que van a ser sujetos también a investigación por falta disciplinaria.

2.17 Por otro lado, cabe resaltar que el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Exp. Nº 01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente: *"(...) este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N.2 0582-2006-PA/TC; Exp. N.2 5175-2007-HC/TC, entre otros)."*

2.18 Sobre el particular, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, a través del Informe Técnico Nº 111-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 10FEB2017, emitido por su Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, concluye que el no realizar informe oral en un proceso eminentemente documental como lo es el PAD, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el PAD como "descargos".



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024



Resolución Directoral

- 2.19 En ese sentido, habiéndose advertido que durante todo el proceso administrativo el servidor Florián Plasencia ha podido ejercer su derecho a contradicción, argumentación y defensa al presentar su escrito con los descargos de Ley de fecha 05MAR2024, así como además con sus alegatos complementarios de fechas 14MAR2024 y 18MAR2024, siendo además que tras sus alegatos complementarios ha quedado claro cuáles son sus argumentos de defensa, este órgano sancionador considera necesario prescindir del informe oral, de conformidad con el principio de celeridad consagrado en el numeral 1.9 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

III. LA SANCIÓN QUE SE ESTÁ IMPONIENDO

A) ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS DE GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

- 3.01 En aplicación de los principios de proporcionalidad y razonabilidad, desarrollados en el TUO de la LPAG, en el artículo 248º, y a efectos de que el servidor investigado conozca con toda claridad cuáles son los alcances de los criterios de graduación de sanción que se ha valorado, y teniendo en consideración que *"la comisión de la conducta sancionable no debe resultar más ventajosa para el infractor que asumir la sanción"* (inciso 3 del artículo 248º del TUO de la LPAG), vamos a basarnos en los precedentes de observancia obligatoria contenidos en la Resolución de Sala Plena Nº 0001-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15DIC2021, que nos concede una mejor interpretación para valorar las circunstancias en las que se aplican las sanciones disciplinarias.
- 3.02 La citada Resolución de Sala Plena, entre sus numerales 33 a 89, desarrolla cada uno de esos criterios para graduar la sanción a imponer, adicionándole algunos otros (por remisión al TUO de la LPAG) como por ejemplo la reincidencia, la intencionalidad, la naturaleza de la infracción, los antecedentes del servidor, la subsanación voluntaria y el reconocimiento de responsabilidad.

Criterio Nº 01: Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos

- 3.03 El principio de veracidad presuntamente transgredido, no está solamente mencionado en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, sino que también habita en el centro del bien jurídico protegido en los delitos contra la Fe Pública, como los delitos de falsedad ideológica y falsedad genérica, cuyo *"bien jurídico protegido es la fe pública, es decir, la protección recae en el derecho a la verdad. En puridad, se está ante una figura delictiva, que vendría a proteger punitivamente el principio de veracidad. Ello significa, en términos concretos, que este tipo penal reprime al que incurre en mentiras de relevancia penal subsumibles en el tipo que permite un margen de interpretación y alcances dentro de los elementos objetivos y subjetivos del mismo. Precisamente, (...) existen tres formas de acción típica de falsedad genérica: a) falsedad mediante simulación; b) falsedad mediante suposición; y c) falsedad mediante alteración de la verdad. Ahora bien, los medios que se pueden emplear para la falsedad genérica son: a) palabras; b) hechos; c) usurpación de nombre, calidad, o empleo que no corresponde; d) suponiendo viva a una persona muerta o inexistente; e) suponiendo muerta a una persona viva o existente. El delito es eminentemente doloso, pues implica la voluntad y el conocimiento de la acción de falsedad y el perjuicio que ocasiona a terceros."*³

³ Sala Penal Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, Recurso de Apelación Nº 20-2018.





N° 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 3.04 Con la emisión, sello y firma como Jefe de Oficina de Personal en las "Addendum N° 002-2021 (31MAR2021) y "Addendum N° 003-2021" (10MAR2021), el servidor Florián Plasencia ya ha afectado gravemente el bien jurídico "principio de veracidad" contemplado tanto en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, como en la propia Ley del Procedimiento Administrativo General (en su Título Preliminar) y, además, en el núcleo mismo de protección de los delitos de falsedad ideológica (art. 428°, de 3 a 6 años de cárcel) y falsedad genérica (art. 438°, de 2 a 4 años de cárcel) que están en nuestro Código Penal vigente.
- 3.05 Para precisar, no se está imputando bajo otros cuerpos normativos, sólo se está citando que ese mismo bien jurídico existe en diferentes normas prohibitivas, tanto civiles, administrativas, laborales y penales. Desde luego, la única normativa que se está considerando en la presente resolución administrativa que dispone el inicio del PAD, es la del inciso "q" del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil y, por remisión, la Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Criterio N° 02: Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento

- 3.06 Si bien la STPAD en su Informe de Precalificación ha expresado que *"hasta el momento de emisión del presente informe de precalificación, no se ha detectado que los servidores investigados hayan realizado actos de obstrucción u obstaculización para que la entidad no pueda tomar conocimiento de los hechos, o para que podamos continuar investigando"*, el órgano instructor consideró que el servidor Florián Plasencia sí habría realizado actos para ocultar la comisión de su falta al emitir adendas contractuales extemporáneas y con contenido falso e inexacto para, precisamente, ocultar el hecho de que decidió arbitrariamente favorecer o beneficiar o dar ventaja al servidor León Fonseca con la revinculación indebida y la ficción de que éste estuvo de vacaciones.
- 3.07 Respecto de que haya o no haya impedido el descubrimiento de sus faltas, lo único que el Derecho exige es que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo de la falta.

Criterio N° 03: El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil

- 3.08 Respecto al grado de jerarquía, considerando que los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados. En este caso, el grado de jerarquía del servidor Florián Plasencia, en el tiempo en que se dieron las conductas investigadas, era la de un servidor de confianza y jerarquía: Jefe de la Oficina de Personal, por lo cual su deber de responsabilidad y de dar buen ejemplo era mayor.
- 3.09 Hay que subrayar que el servidor investigado tiene como profesión la de administrador, y ello sí le otorga gravedad a su presunto accionar, toda vez que al ser un profesional de la administración conoce la altísima relevancia de cautelar la integridad, probidad y veracidad en una entidad pública.
- 3.10 Respecto de la especialidad, es de resaltar que el servidor investigado ha venido siempre trabajando en las áreas administrativas de la Entidad, y que anteriormente ya había sido Jefe de la Oficina de Personal (Recursos Humanos), por ende se puede entender que su especialidad era la de la administración de los recursos humanos y sus procedimientos.

Criterio N° 04: Circunstancias en que se ha cometido la infracción





N° 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 3.11 El servidor Florián ha cometido los hechos investigados dentro del contexto pandémico ocasionado por el virus Sars-Cov-2 (COVID-19), el cual tuvo sus puntos más álgidos entre el año 2020 a mediados del 2021, situación que como ya se ha evaluado en la parte que corresponde al análisis de sus descargos y alegatos escritos amerita una consideración particular, no porque la existencia de la pandemia justifique o exima de responsabilidad a quienes en ese período hayan cometido faltas administrativas, sino porque al ser la vez primera que el país y el mundo entero afrontaba una situación letal de tal magnitud, la Administración Pública se vio frente a situaciones y casos de altísimo estrés en los que ante las dudas sobre los procedimientos se prefirió optar por lo que, en aquel entonces, se haya interpretado como más favorable a la preservación de la vida humana, sin que importe tanto si se trataba de la vida del servidor civil o del usuario de los servicios de las entidades públicas, sino en general las vidas que se puedan preservar.
- 3.12 Así pues, esta circunstancia adquiere categoría de atenuante cuando consideramos que el servidor civil argumenta y alega que cometió los hechos investigados por la necesidad que existía de cautelar la salud ocupacional de los servidores de la Entidad durante los meses de FEB2021 a ABR2021, siendo que según su versión se había reemplazado al médico ocupacional de la Oficina de Personal por un locador de servicios que asistiría sólo tres (03) veces por semana.
- 3.13 Si bien durante la etapa inicial del presente PAD no se ha logrado determinar la veracidad de esa versión, se debe tomar en consideración que en los procesos administrativos la carga de la prueba le corresponde a las entidades, y que en caso de dudas se favorece a los intereses del administrado, así como también la vigencia del principio de presunción de buena fe procedimental y del principio de veracidad, consagrados en el artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General.



Criterio N° 05: Concurrencia de varias faltas

- 3.14 En este caso, reconsiderando lo que se expresó en el acto inicial del PAD, el órgano instructor manifiesta que sólo concurre una sola falta, que es la del inciso "q)" del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
- 3.15 En el acto de inicio del PAD, se había considerado en este criterio de graduación de las sanciones la concurrencia de varias conductas y varios hechos.

Criterio N° 06: Participación de uno o más servidores

- 3.16 No se cumple con esta condición, puesto que el hecho específico que se imputa (confección y firma de adendas) lo realizó solo, sin participación activa de otro servidor.

Criterio N° 07: Reincidencia

- 3.17 Hasta el momento, no se ha detectado que el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia se encuentre inmerso en esta condición o situación de reincidencia, toda vez que no se conoce de sanciones registradas que tenga en esta institución o en cualquier otra.
- 3.18 Al respecto, se ha realizado la búsqueda en el RNSSC - Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, con el DNI N° 10450704, perteneciente al servidor Florián, y el resultado fue "NO SE ENCONTRARON REGISTROS".

Criterio N° 08: Continuidad en la comisión de la falta

- 3.19 No se cumple con esta condición, toda vez que la conducta desplegada no se ha realizado a través de una pluralidad de hechos repetidos y continuados.

Criterio N° 09: Beneficio ilícitamente obtenido





N° 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

- 3.20 El beneficio no necesariamente tiene que ser económico, puede también implicar cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.
- 3.21 No se puede acreditar, hasta el momento de la emisión de la presente resolución, de que este servidor haya obtenido algún tipo de beneficio, sea económico o no, lo cual deberá ser respondido por él en sus respectivos descargos, los cuales quedarán bajo los alcances del principio de presunción de veracidad (numeral 1.7 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS).

Criterio N° 10: Naturaleza de la infracción

- 3.22 Las conductas imputadas al servidor investigado tienen una naturaleza infractora trascendente, pues si bien no han atentado contra la vida, el cuerpo y la salud como nos pone de ejemplo la Resolución de Sala Plena 001-2021-SERVIR/TSC, sí han atentado contra los principios de probidad, veracidad y transparencia, que forman parte de la piedra angular del correcto actuar que debe imperar en la Administración Pública.
- 3.23 Sin el cumplimiento fiel de estos principios, simplemente no podríamos coexistir en sociedad ya que, al no haber la certeza ni la confianza en la actuación del aparato estatal, sólo estaríamos frente a una ficción de contrato social, cuando en realidad padeceríamos bajo la voluntad arbitraria de sujetos que no obedecen la Ley ni a los principios de la misma.



Criterio N° 11: Antecedentes del servidor

- 3.24 No se tiene conocimiento de deméritos, o de sanciones administrativas disciplinarias. Al respecto, se ha realizado la búsqueda en el RNSSC - Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, con el DNI N° 10450704, perteneciente al servidor Florián, y el resultado fue "NO SE ENCONTRARON REGISTROS".

Criterio N° 12: Subsanción voluntaria

- 3.25 En el caso de los servidores civiles no se requiere incentivo o estímulo alguno para que sujeten su conducta al ordenamiento jurídico, ya que, por su propia condición cualificada de servidores, de conformidad con lo establecido en el numeral 1 del artículo 6° de la Ley N° 27815, se encuentran obligados a la sujeción de su conducta a la legalidad.
- 3.26 Hasta el momento de emisión de la presente resolución, el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia no ha realizado subsanción voluntaria de absolutamente ninguno de los efectos permanentes de sus presuntas faltas éticas.

Criterio N° 13: Intencionalidad en la conducta del infractor

- 3.27 Conforme se desprende de los actuados, la conducta del servidor investigado lo realizó de una manera consciente y voluntaria. Conducta que se confirma con los descargos presentados los cuales se basan en justificar su actuar.

Criterio N° 14: Reconocimiento de responsabilidad

- 3.28 Durante el procedimiento que se sigue contra el servidor Víctor Ramón Florián Plasencia observamos que no ha hecho ningún reconocimiento de responsabilidad.



Resolución Directoral

B) SANCIÓN QUE SE ESTÁ IMPONIENDO

- 3.29 El artículo 91° de la Ley del Servicio Civil señala sobre la graduación de la sanción que *"los actos de Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor (...)"*.
- 3.30 El artículo 88° de la LSC establece: *"Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:*
a) *Amonestación verbal o escrita;*
b) *Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses;*
c) *Destitución.*
Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo."
- 3.31 Si bien en la instauración del Procedimiento Administrativo Disciplinario se señaló como posible sanción a imponer la **DESTITUCIÓN**, la cual fue recomendada por la Secretaría Técnica en el Informe de Precalificación correspondiente, lo cierto es que, en aplicación del "Principio de Razonabilidad" establecido en el numeral 3 del artículo 248 del T.U.O. de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, y los criterios de graduación de la sanción señalados en el artículo 87° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, los cuales han sido ampliamente analizados en el Informe Final del Órgano Instructor, dicho órgano considera que debe imponerse la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**.
- 3.32 En esa línea, el Principio de Razonabilidad debe entenderse cómo aquel que *"(...) busca que al final de un procedimiento administrativo sancionador se otorgue una justa sanción que desincentive a los administrados a incurrir en faltas y que a su vez sean acordes a la magnitud de la falta cometida. Este punto es interesante, pues difiere someramente de la aplicación de este principio en el derecho penal (derecho de última ratio), la cual busca aplicar al justiciable, a diferencia del sancionador, la menor sanción posible, mientras que en el derecho administrativo se busca cierta inclinación a la justa sanción que vaya acorde al mal actuar, a los beneficios obtenidos y a un resultado que genere un desincentivo, para otras personas que quieran incurrir en la misma infracción concepto que es recogido en la doctrina como el exceso de punición"*.⁴
- 3.33 Atendiendo al principio de razonabilidad y proporcionalidad, que no es otra cosa que el análisis subjetivo que realiza el operador de la norma para determinar la sanción a imponer, la cual no debe ser más ventajosa que la comisión de la conducta sancionable y teniendo en cuenta los argumentos expuesto en el presente Informe; corresponde recomendar en mérito a lo dispuesto por el Artículo 90° y 91° de la Ley del Servicio Civil y en concordancia con lo dispuesto en el Numeral 9.3 de la Directiva del Régimen Disciplinario –mediante las cuales las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tiene la facultad de modificar la sanción propuesta, siempre que ello se efectúe con la debida motivación– este Órgano Sancionador hace suya la recomendación del Órgano Instructor emitida en su Informe Final N° 012-2024-OP-HONADOMANI-SB, e

⁴ MORANTE GUERRERO, Luis Eduardo, "LA POTESTAD SANCIONADORA EN EL DERECHO ADMINISTRATIVO" en Derecho Administrativo Sancionador. Instituto Pacífico. 2017. P. 328.





PERÚ

Ministerio de Salud

Hospital Nacional Docente Madre Niño San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" / "Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

IMPONE la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por trescientos sesenta y cinco (365) días calendarios de acuerdo a lo previsto en el literal b) del Artículo 88° de la Ley del Servicio Civil.

IV. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

- 4.01 El servidor Víctor Ramón Florián Plasencia tiene derecho a presentar dos (2) tipos de recursos administrativos de impugnación contra la presente resolución: reconsideración y apelación.
- 4.02 El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de pruebas nuevas, y se interpondrá ante este órgano sancionador (Dirección General), el cual se encargará de resolver la solicitud de reconsideración declarándola fundada o infundada.
- 4.03 Si el servidor Florián no interpone el recurso de reconsideración puede presentar en su lugar el recurso de apelación, siempre y cuando no haya vencido el plazo único que ambos tienen en común: quince (15) días hábiles que se cuentan desde la fecha en que ha sido notificado con esta Resolución Directoral Nº 042-2024-DG-HONADOMANI-SB.
- 4.04 El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nuevas pruebas instrumentales, siendo que también en ese caso dicho recurso debe ser dirigido o presentado ante este órgano sancionador, con la diferencia que sólo nos corresponderá revisar si cumple con haber sido presentado dentro del plazo, y acto seguido lo elevaremos con copia de todo el expediente al Tribunal del Servicio Civil.
- 4.05 Tanto el recurso de reconsideración como el de apelación no tienen efecto suspensivo; es decir, no suspenden de ninguna manera la ejecución (cumplimiento) de la sanción. En ese sentido, la interposición de cualquiera de estos recursos no implica que se suspenda la prohibición de ingresar a la Entidad.
- 4.06 La normativa sobre la cual se sustenta el procedimiento y plazos para interponer recursos administrativos impugnatorios contra las resoluciones que imponen sanciones, son las que se menciona a continuación:

➤ **LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY Nº 30057**

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

(...)

95.2 La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado.

95.3 El recurso de apelación se interpone cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico. La apelación es sin efecto suspensivo.

V. EL PLAZO PARA IMPUGNAR



BICENTENARIO DEL PERÚ 2021 - 2024



Resolución Directoral

5.01 Tal como indica la Ley, tenemos que:

➤ **LEY DEL SERVICIO CIVIL – LEY Nº 30057**

Artículo 95. El procedimiento de los medios impugnatorios

95.1 *El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley.*

(...)

Décimo Tercera Disposición Complementaria Final.- De la atención de los recursos de apelación de competencia del Tribunal del Servicio Civil

1. *El Tribunal del Servicio Civil evalúa la admisión a trámite de los recursos de apelación bajo su competencia, en el plazo de quince (15) días hábiles, contados desde su recepción por el citado Tribunal.*
2. *El Tribunal del Servicio Civil resuelve los recursos de apelación en el plazo de sesenta (60) días hábiles, contados desde que el recurso es admitido a trámite por el citado Tribunal.*
3. *La resolución de la apelación agota la vía administrativa.*
4. *La elevación del recurso de apelación al Tribunal del Servicio Civil se realiza en el plazo de diez (10) días hábiles, contados desde el día siguiente de su presentación. La entidad remite el recurso en el plazo previsto, con la totalidad de los antecedentes que originaron el acto impugnado y la documentación de obligatoria remisión. El incumplimiento de dicha obligación por parte del jefe de recursos humanos o el que haga sus veces, es pasible de sanción disciplinaria.*



VI. LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

- 6.01 El servidor Florián Plasencia, si desea presentar el recurso de reconsideración, deberá presentarlo en el plazo máximo ya citado de quince (15) días hábiles, ante este mismo Órgano Sancionador (Dirección General).
- 6.02 El servidor Florián Plasencia, si desea presentar el recurso de apelación en el caso que sea declarado infundado su recurso de reconsideración, deberá presentarlo en el plazo máximo de quince (15) días hábiles posteriores a la notificación del acto que declara infundado el recurso de reconsideración, y presentará dicho recurso de apelación ante este mismo Órgano Sancionador (Dirección General).
- 6.03 El servidor Víctor Ramón Florián Plasencia, si desea presentar directamente el recurso de apelación sin interponer previamente el recurso de reconsideración, deberá presentarlo dicho recurso de apelación ante este mismo Órgano Sancionador (Dirección General), el cual será elevado por el órgano sancionador al Tribunal del Servicio Civil.

VII. LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATORIO QUE SE PUDIERA PRESENTAR CONTRA LA PRESENTE RESOLUCIÓN DE SANCIÓN





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Nacional
Docente Madre Niño
San Bartolomé

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres" /
"Año del Bicentenario de la consolidación de nuestra Independencia,
y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



Nº 069-2024-DG-HONADOMANI-SB

Lima, 02 de abril de 2024

Resolución Directoral

7.01 Como ya se ha mencionado en párrafos precedentes, el recurso de reconsideración será resuelto por el mismo órgano sancionador (Dirección General), pero en el caso del recurso de apelación éste será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil siendo primero revisado por este órgano sancionador respecto del control de admisibilidad en lo que se refiere a los plazos de presentación, mas no en el fondo de la misma.

Que, habiendo expuesto en forma ordenada y estructurada los fundamentos de la presente resolución directoral, y en concordancia con el artículo 115° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil que establece que la resolución de sanción debe encontrarse siempre debidamente motivada y fundamentada, este Órgano Sancionador,

RESUELVE:

Artículo 1°.- IMPONER SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR TRESCIENTOS SESENTA Y CINCO (365) DÍAS CALENDARIO CONTRA EL SERVIDOR CIVIL VÍCTOR RAMÓN FLORIÁN PLASENCIA, por la comisión de la falta tipificada en el inciso "q)" del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, la cual por remisión está sancionando al servidor por transgresión de las normas de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética en la Función Pública, principios de probidad y veracidad contemplados en los incisos 2 y 5, respectivamente, del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética en la Función Pública.

Artículo 2°.- DISPONER QUE LA OFICINA DE PERSONAL REGISTRE la presente resolución en el Legajo Personal del servidor sancionado, así como también en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

Artículo 3°.- ENCARGAR A LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LOS ÓRGANOS INSTRUCTORES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO la notificación de la presente Resolución Directoral al servidor Víctor Ramón Florián Plasencia.

Artículo 4°.- DISPONER LA PUBLICACIÓN de la presente Resolución Directoral en el portal institucional de la institución (www.sanbartolome.gob.pe) por intermedio de la Oficina de Estadística e Informática.

MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOCENTE MADRE NIÑO
"SAN BARTOLOME"
.....
Mc. Rocio De Las Mercedes León Rodríguez
DIRECTORA GENERAL
CMP. 31303 RNE: 14142

RDMLLR/rscp



BICENTENARIO
DEL PERÚ
2021 - 2024