



PERÚ

Ministerio
de SaludHospital de Emergencias
Villa El Salvador

N° 208 -2024-OGRH-HEVES

**RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA**

Villa El Salvador, 19 de junio del 2024

VISTO:

El Expediente N° 22-013146-001, el mismo que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-OI-SHCQ-HEVES de fecha 18 de junio del 2024, el Informe de Precalificación N° 023-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 01 de junio del 2023, y demás documentos adjuntos en el expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario que se le sigue al servidor JOSE LUIS GIL MENDEZ.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, se aprueba la Ley del Servicio Civil, norma que establece el nuevo régimen disciplinario de las entidades públicas; y que, la Novena Disposición Complementaria Final de la misma norma, referida a la vigencia de la ley, señala lo siguiente: *"A partir del día siguiente de la publicación de la presente ley, son de aplicación inmediata para los servicios civiles en lo regímenes de los Decretos legislativos N° 276, 728 (...) las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación de desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias"*;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige que el estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento, de ser el caso. Así mismo el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil señala que: *"La resolución del Órgano Sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, poniendo fin a su instancia, debiendo contener, al menos: i) la referencia de la falta incurrida, la 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; ii) La sanción impuesta; iii) El plazo para impugnar: y, iv) La autoridad que resuelve el recurso de Apelación"*;

Que, el D.S. N° 004-2019-JUS, aprueba la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, el cual en su título preliminar postula los principios del derecho administrativo, estableciendo en el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar el principio de legalidad, donde se ordena que: *Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución, la ley y el derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para lo que les fueron conferidas"*; asimismo, el numeral 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar, en lo que respecta al Principio del debido procedimiento, prescribe que: *"administrativo que comprende el derecho a exponer su argumento, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La Institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal Civil es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo"*;

Que, en esa línea, el inciso 4 del artículo 248° de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo general, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS enuncia el Principio





PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital de Emergencias
Villa El Salvador

N°

-2024-OGRH-HEVES

de Tipicidad como principio de la Potestad Disciplinaria, el mismo que señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía (...);

Que, el servidor Jose Luis Gil Mendez (en adelante el servidor), identificado con DNI N° 45887993, fue contratado como Médico especialista para el Servicio de Hospitalización y Clínico Quirúrgica del HEVES del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, bajo la modalidad de Contrato CAS (REASIGNACION) N°2060-2022, el mismo que inicio la prestación laboral el 01 de octubre del 2022;

Que, de acuerdo al artículo 89° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con la letra b) del artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que, en el **caso amonestación escrita, es impuesta por jefe inmediato y la sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces;**

Que, la competencia se define como la aptitud legal expresa de un órgano para actuar en razón del lugar, materia, grado, cuantía y el tiempo. Entonces, la competencia es el conjunto de atribuciones de los órganos y entes que componen el estado, las mismas que son precisadas por el ordenamiento jurídico; siendo ello así, el Servicio de Hospitalización y Clínico Quirúrgica es competente como Órgano Sancionador para pronunciarse sobre la comisión de la falta del servidor investigado, en vista que la sanción corresponde a una Amonestación Escrita, y este despacho, entonces se encarga de la oficialización de la sanción, en consideración al artículo 89° de la Ley N° 30057, ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 93. 1° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y teniendo en cuenta que el Informe de Precalificación N° 023-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES, emitido por la Secretaria Técnica de los Procedimientos Disciplinarios, donde recomendó imponer en el presente caso la sanción de Amonestación Escrita.;



Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran: 1) Nota Informativa N°150-2022-SAYCQ/DAYCC-HEVES, de fecha 08 de junio de 2022, 2) Memorándum N° 786-2022-OGRH-HEVES, de fecha 14 de julio del 2022, 3) Nota Informativa N°556-2022.DAEyCC-HEVES de fecha 09 de junio de 2022, 4)Memorándum N°029-2022-SHCQ/UHC-DAAYH-HEVES de fecha 20 de junio de 2022, 5) Nota Informativa N°552-2022-SHCQ/UHC-DAAYH-HEVES de fecha 30 de junio, 6) Nota Informativa N°1536-2022-SHCQ-DAAyH- HEVES de fecha 30 de junio de 2022, 7) Nota Informativa N°106-2022-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 30 de junio de 2022, 8) Memorándum N°072-2022-CT-DE-HEVES de fecha 01 de julio 2022, 9) Memorándum N°786-2022-OGRH-HEVES de fecha 14 de julio de 2022, 10) Memorándum N°191-2022-STOIPAD-OGRH-HEVES de fecha 11 de octubre de 2022, 11) Cartas N°40, 41, 42, 43-2022-OGRH-HEVES, todos de fecha 29 de noviembre de 2022 12) Nota Informativa N°068-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES de fecha 29 de marzo de 2023, 13) Carta N°029-2023-STOIPAD-OGRH-HEVES de fecha 10 de marzo de 2023, 14) CARTA N°002-2023-OI-SHCQ-HEVES, de fecha 13 de junio del 2023, donde se inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) al servidor JOSE LUIS GIL MENDEZ, adjuntando el Informe de Precalificación N°023-2023-STOIPAD-OGRH/HEVES, y copia de todos los actuados obrantes en el expediente N° 22-013146-001, siendo debidamente notificado el 19 de junio de 2023, 3) Informe del Órgano Instructor N°001-2024-OI-SHCQ-HEVES de fecha 18 de junio del 2024, donde el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la fase instructiva a la Oficina de Gestión de Recursos humanos para la oficialización de la sanción;

Que, mediante Carta N°02-2023-OI-SHCQ-HEVES, válidamente notificado al servidor el 19 de junio del 2023, emitida por el Servicio de Hospitalización Clínico Quirúrgica de la Institución como Órgano Instructor, se dio inicio al Procedimiento Administrativo disciplinario por la presunta falta administrativa que correspondería al servidor **Jose Luis Gil Mendez**, por la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en Artículo 67°. - Faltas Disciplinarias que ameritan Amonestación Verbal o Escrita, son las descritas a continuación: 1) El



incumplimiento de los dispuesto en el presente Reglamento. Concordante en lo señalado en el artículo 62°, que determina como obligación de los servidores del HEVES, literal d) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los servidores, respetando el derecho de los administrados, en el marco normativo vigente.

Que, asimismo, observando el Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-OI-SHCQ-HEVES del 18 de junio del 2024, señala que se ha advertido que el servidor JOSE LUIS GIL MENDEZ Mediante Carta N° 002-2023-OI-SHCQ-HEVES se comunicó el inicio del PAD al Jose Luis Gil Mendez, en su condición de trabajador como médico especialista del Hospital de Emergencia Villa El Salvador, suscitado los hechos suscitado los hechos que el día 04 de junio del 2023, en el horario de 18:00 en adelante, en la Sala de Operaciones #4, en el transcurso de la operación de triple fractura, se sostuvo un intercambio de palabras con la MC. Anita Luz Tuesta Diaz, a quien le sugirió que el paciente que se estaba interviniendo se le debía colocar una sonda vesical debido a que a la que la operación fue prolongada, y como quiera que el medico al parecer no le respondió, le faltó el respeto diciéndole “ERES UN BURRO”, insistiéndole posteriormente sobre el tema de la colocación de la sonda, respondiéndole: “Dra. haga el informe, hágalo y no siga con amenazas, hágalo y yo firmare y hable con mis pies mejor”, vulnerando con esta expresión la obligación que tiene como servidor de conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores, conducta que fue materia de investigación al estar considerado como falta leve dentro del Reglamento Interno de Servidores del HEVES.

Por lo tanto, con el accionar del servidor Jose Luis Gil Mendez antes descrito, incurrió en falta de carácter disciplinario prevista en el literal l) del artículo 62 del Reglamento Interno de Servidores del Hospital de Emergencias Villa El Salvador con respecto al incumplimiento al incumplimiento de las obligaciones de todo servidor prevista en el literal d) del artículo 67 del citado Reglamento, y atendiendo a la graduación de la sanción corresponde **AMONESTACION ESCRITA** al procesado dado en atención al literal e) del artículo 107° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, previo procedimiento administrativo disciplinario, verificándose su responsabilidad del hecho imputado.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 115° de su reglamento general; una vez recibido el Informe del Órgano Instructor corresponde a esta Oficina de Gestión de Recursos Humanos **OFICIALIZAR** la sanción a través de la emisión de acto resolutivo debidamente motivada que contenga el pronunciamiento sobre la existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo de esta manera fin a esta primera instancia administrativa;

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento debido a que la actuación en fase instructiva y fase sancionadora, estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como. Lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones llevadas a cabo en la fase Instructiva y Sancionadora hasta el momento, se hicieron en debida forma, toda vez que, a través de ellos se garantizó el derecho de defensa del servidor procesado; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario; motivo por el cual, se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;



P. LEON P.



Que, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que amerita el presente análisis, la responsabilidad del servidor debe estar debidamente comprobado a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de la falta disciplinaria al servidor procesado, a efectos de remitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

Que, es preciso tener en cuenta que el numeral 8) del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444, establece que, en virtud del principio de causalidad, la responsabilidad deber recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Asimismo, sobre este principio de causalidad. La doctrina¹ ha precisado que: “La norma exige el principio de personalidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la Ley, y, por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (...) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisorial. Por ello, en principio, la administración no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino por los propios”;

Que, asimismo se debe tomar en cuenta el principio de presunción de inocencia, el mismo que ha sido desarrollado por el Tribunal Constitucional 2 del siguiente modo: “(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante el, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite del principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable”;

Que, de lo expuesto se concluye que toda persona tiene derecho a la presunción de su inocencia, hasta que se demuestre lo contrario. Es decir, ninguna persona puede ser sancionada sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que, el servidor no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas;

Por cuanto, ante la existencia de los medios de prueba descritos y analizados, estos son suficientes para crear la convicción de culpabilidad del servidor **JOSE LUIS GIL MENDEZ**, siendo recomendable imponerle una sanción como consecuencia de las acciones o conducta antijurídica acreditada, esto es su responsabilidad en la falta de carácter disciplinario tipificada en el Artículo 67°. - Faltas Disciplinarias que ameritan Amonestación Verbal o Escrita, son las descritas a continuación: I) El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Reglamento. Concordante en lo señalado en el artículo 62°, que determina como obligación de los servidores del HEVES, literal d) Conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de los servidores, respetando el derecho de los administrados, en el marco normativo vigente, siendo obligación imponer la sanción que corresponda;

¹ Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del procedimiento Administrativo General”. Novena Edición publicado por Gaceta Jurídica. Mayo 2011. Pg. 725-727. “La presunción de licitud, inocencia, de corrección (...) Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento (...) iv. A la absolución en caso de insuficiencia probatoria o duda razonable sobre su culpabilidad. (Si la evidencia actuada en el procedimiento administrativo Sancionador no llega a formar convicción de la licitud del acto y de la culpabilidad del administrado, se impone el mandato de absolución implícito que esta presunción conlleva – IN DUBIO PRO REO- En todos los casos de inexistencia de prueba necesaria para destruir la presunción de inocencia, incluyendo la duda razonable, obliga a la absolución del administrado)”.

2 Fundamento 2 de la sentencia recaída en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC





Que, en ese contexto, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad³, así, como los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057⁴; por lo que este Órgano Sancionador para la, aplicación de la sanción ha ponderado los siguientes criterios:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:

Se advierte que el accionar del procesado no afectó el interés general del debido cumplimiento de la norma y el bien jurídicamente protegido por el estado afectado.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:

No se configura la intención de ocultar la comisión de la falta o de impedir su descubrimiento.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:

No se configura el grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:

La conducta se realizó en circunstancias que el servidor el día 04 de junio del 2023, en el horario de 18:00 en adelante, en la Sala de Operaciones #4, en el transcurso de la operación de triple fractura, se sostuvo un intercambio de palabras con la MC. Anita Luz Tuesta Diaz, a quien le sugirió que el paciente que se estaba interviniendo se le debía colocar una sonda vesical debido a que a la que la operación fue prolongada, y como quiera que el medico al parecer no le respondió, le faltó el respeto *diciéndole "ERES UN BURRO"*, insistiéndole posteriormente sobre el tema de la colocación de la sonda, respondiéndole: *"Dra. haga el informe, hágalo y no siga con amenazas, hágalo y yo firmare y hable con mis pies mejor"*, vulnerando con esta expresión la obligación que tiene como servidor de conducirse con respeto y cortesía en sus relaciones con el público y con el resto de servidores, conducta que es materia de investigación al estar considerado como falta leve dentro del Reglamento Interno de Servidores del HEVES. Por lo tanto, con el accionar del servidor JOSE LUIS GIL MENDEZ, antes descrito, incurrió en falta de carácter disciplinario prevista en el literal l) del artículo 62 del Reglamento Interno de Servidores del Hospital de Emergencias Villa El Salvador con respecto al incumplimiento al incumplimiento de las obligaciones de todo servidor prevista en el literal d) del artículo 67 del citado Reglamento.

e) Concurrencia de varias faltas:

No se evidencia la concurrencia de varias faltas.

f) Participación de uno o más servidores en la falta:

No se advierte la participación de otro servidor en la comisión de la falta.

g) La reincidencia en la comisión de la falta:

No se advierte la reincidencia en la comisión de la falta.

h) La continuidad en la comisión de la falta:

No se advierte que existe continuidad en la comisión de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido:

No se evidencia que el procesado personalmente haya obtenido un beneficio ilícito.

Que, en ese sentido, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la falta cometida por el servidor procesado, valorando los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible al servidor, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, se ha establecido que existen pruebas suficientes para determinar responsabilidad administrativa del servidor procesado.

³ Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: "Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido"

⁴ Ley N° 30057 –Ley del Servicio Civil

Artículo 87° - Determinación de la sanción a las faltas.





PERÚ

Ministerio
de SaludHospital de Emergencias
Villa El Salvador

N°

-2024-OGRH-HEVES

Al respecto, el artículo 88° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente: 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 y c) Destitución. Por lo que, conforme a lo expuesto en el presente caso y considerando los criterios señalados en los artículos 87° y 91° de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, resuelve sancionar con amonestación escrita al servidor Jose Luis Gil Mendez, en relación a los hechos imputados en la Carta N° 002-2023-OI-SHCQ-HEVES de fecha 13 de junio de 2023.

Que, el servidor procesado podrá ejercer su derecho de interponer los medios impugnatorios, mediante recurso de reconsideración o apelación teniendo como plazo perentorio quince (15) días hábiles después de notificada la presente Resolución, según lo estipulado en el numeral 95.1 del artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, y demás normas pertinentes que resulten aplicables;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. - **IMPONER** la sanción de **AMONESTACION ESCRITA** al servidor **JOSE LUIS GIL MENDEZ**, Médico Especialista del Hospital de Emergencias Villa El Salvador, bajo la modalidad de Contrato CAS (REASIGNACION) - ACTIVO N° 2060-2022, el mismo que inicio la prestación laboral el 01 de octubre del 2012 a la actualidad, por su responsabilidad en la comisión de la falta de carácter disciplinario, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO. - **ENCARGAR**, a la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos y Disciplinarios, la notificación del presente acto resolutivo al citado servidor, con las formalidades de ley.

ARTICULO TERCERO. - **REMITIR**, para el archivo y custodia del expediente del presente procedimiento administrativo disciplinario, a la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad.

ARTICULO CUARTO. - **ENCARGAR** a la Unidad de comunicaciones e Imagen Institucional la publicación de la presente Resolución Administrativa en el portal Institucional del Hospital de Emergencias Villa El Salvador.

Regístrese y Comuníquese



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL DE EMERGENCIAS
VILLA EL SALVADOR

.....
CPC PEDRO FRANKLIN LEON PAREJA
JEFE DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS
ÓRGANO SANCIONADOR