



Resolución Administrativa

Puente Piedra, 10 de septiembre de 2024

VISTO:

Dado cuenta con el Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 37-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra el servidor JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA (en adelante el **servidor**), en su condición de jefe de la Oficina de Administración del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz durante el periodo 2023, personal nombrado bajo el régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo N° 276, por la *falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones*, regulado en el inciso d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante **Ley del Servicio Civil**); informe oral de fecha 23 de abril de 2024; e Informe Final de Órgano Instructor N° 01-03-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA del 18 de marzo de 2024, emitido por el órgano Instructor; y,

I. CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario sancionador establecido por dichas normas, se encuentran vigentes a partir del 14 de setiembre de 2014. Se establece un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, las cuales se rigen bajo las reglas procedimentales del régimen de la Ley N° 30057. Las faltas atribuidas a los servidores civiles serán las que correspondan en el momento en que ocurrieron los hechos.

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”, el 24 de marzo de 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas del régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General:

Que, de los actuados administrativos se colige que la comisión de la falta cometida por parte del servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza se ha producido durante la vigencia del

régimen Disciplinario establecido en la Ley N° 30057; por lo que, es de aplicación lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

A través del Memorándum N° 964-09-2023-JUP-HCLLH/MINSA de fecha 11 de septiembre de 2023, la jefa de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (en adelante HCLLH), hace de conocimiento a la oficina de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del HCLLH presuntos hechos que evidencian una presunta irregularidad en cuanto a la ampliación de licencia sin goce de remuneraciones concedida al servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, argumentando lo siguiente:

- i. *Mediante Resolución Administrativa N° 089-04-UP-HCLLH/2023/MINSA de fecha 24 de abril de 2023, la ex jefa de la Unidad de Personal, resolvió conceder con eficacia anticipada licencia sin goce de haber al servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, por el periodo de noventa (90) días, del 01 de abril al 29 de junio de 2023.*
- ii. *Asimismo, con Resolución Administrativa N° 046-08/2023-OA/HCLLH/SA de fecha 17 de agosto de 2023, el ex jefe de la Oficina de Administración, CPC Johnny D. Navarro Mendoza, resolvió conceder con eficacia anticipada la ampliación de licencia sin goce de remuneraciones al servidor CAS como Técnico Administrativo en la Unidad de Economía del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por el periodo de noventa y tres (93) días, del 30 de junio al 30 de septiembre de 2023.*
- iii. *También, indica que mediante Informe N° 048.06/2023-UP-ETGE-HCLLH/MINSA de fecha 21 de junio de 2023, el jefe del Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo de la Unidad de Personal informa que mediante Resolución Administrativa N° 089-04-UP-HCLLH-2023/MINSA, de fecha 24 de abril de 2023, se concedió licencia sin goce de haber por motivos particulares al servidor Ricardo Abiut Aiquipa, por el periodo de 90 días del 01 de abril al 29 de junio de 2023, motivo por el cual concluye que no es procedente otorgar nuevamente licencia sin goce de haber por motivos particulares a dicho servidor.*
- iv. *A través del Informe N° 027-2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 20 de junio de 2023, la Asesoría Legal de la Unidad de Personal de acuerdo a los diversos informes técnicos de SERVIR precisan que la licencia sin goce de haber que se otorgue a los servidores del régimen CAS debe darse de acuerdo a lo regulado para el régimen laboral general que corresponde a la entidad (Decreto Legislativo 276 o 728) (...) en consecuencia, al haberse concedido el plazo máximo para dicha licencia, no resulta procedente su ampliación”.*
- v. *Mediante Nota Informativa N° 305-07-2023-UP-HCLLH/MINSA, de fecha 05 de julio del 2023, la ex jefa de la Unidad de Personal hace suyo los fundamentos expuestos en el precitado informe legal y remite el expediente al ex jefe de la Oficina de Administración, para su conocimiento y fines pertinentes.*
- vi. (...) *A través del Informe N° 0257-2023-AJ-HCLLH/MINSA de fecha 04 de agosto de 2023, el Asesor Legal de la Entidad señala en el numeral 2.6 (...) la oficina competente para autorizar entre otros las licencias es la Unidad de Personal, ello en concordancia con lo dispuesto en la primera disposición complementaria final del Reglamento Interno de los Servidores Civiles (RIS) 2023, aprobado mediante Resolución Directoral N° 095-03-2023-DE-HCLLH/MINSA del 11 de mayo de 2023, señala: “Corresponde a la Unidad de Personal la Interpretación de las disposiciones contenidas en el presente Reglamento (...) opina que se declare improcedente el pedido del administrado Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, por ya haber gozado de licencia autorizada por 90 días, desde el 01 de abril hasta el 29 de junio de 2023 y lo solicitado transgrede lo*



dispuesto en el artículo 115° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del D.L. 276, normativa legal aplicable al presente caso.

Es así como, con fecha 08 de noviembre de 2023 se emitió el Informe de Precalificación N° 63-11-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA recomendando iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva. Posteriormente con fecha 16 de noviembre de 2023 el Órgano Instructor notificó la carta de inicio de procedimiento administrativo disciplinario N° 01/11/2023-O.I.PAD-HCLLH/MINSA de fecha 14 de noviembre de 2023. Siendo que, con fecha 04 de enero de 2024 el Órgano Instructor emitió el Informe de Órgano Instructor N° 01-2024-OI-PAD-DE-HCLLH/MINSA, recomendando al Órgano Sancionador imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por seis (06) meses contra el servidor investigado; sin embargo, a través de la Resolución del Órgano Sancionador N° 001-2024-OS-UP-HCLLH/MINSA del 24 de enero de 2024, **se resolvió declarar la nulidad del acto administrativo contenido en el informe de precalificación N° 63-11-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, retrotrayendo el procedimiento administrativo disciplinario al momento previo a la emisión del acto administrativo.**

En atención a ello, en fecha 29 de enero de 2024 se emitió el Informe de Precalificación N° 007-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA mediante el cual, la Secretaría Técnica del PAD recomienda entre otros iniciar procedimiento administrativo disciplinario a Johnny Dennis Navarro Mendoza en su calidad de jefe de la Oficina de Administración durante el ejercicio 2023, por la presunta falta administrativa contemplado en el literal d) del artículo 85° de la Ley 30057.

Asimismo, mediante Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA de fecha 29 de enero de 2024, el Órgano Instructor inició procedimiento administrativo disciplinario a Johnny Dennis Navarro Mendoza en su calidad de jefe de la Oficina de Administración durante el periodo 2023, por la presunta falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley 30057, concediéndole el plazo de cinco (05) días para la presentación de sus descargos, acto administrativo que fue notificado el 31 de enero de 2024 conforme se puede advertir del acta de notificación obrante a folios 147.

Con fecha 07 de febrero de 2024, el servidor presenta sus descargos contra el acto administrativo que dispone iniciar procedimientos administrativos disciplinarios establecidos en la carta de inicio 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA de fecha 29 de enero de 2024.

Luego de haber valorado y analizado los medios probatorios aportados, el Órgano Instructor con fecha 18 de marzo de 2024 emitió el Informe del Órgano Instructor N° 01-03-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA, recomendando imponer la sanción de 81 días de suspensión sin goce de remuneraciones al servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza, en su calidad de jefe de la Oficina de Administración durante el ejercicio 2023, por la presunta falta administrativa contemplada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 y entre otros recomienda se emita el acto resolutivo correspondiente, siendo debidamente notificado el 20 de marzo de 2024, conforme se advierte del acta de notificación obrante a folios 192.

Con fecha 25 de marzo de 2024, el servidor mediante escrito con Hoja de Envió N° 2174, solicita informe oral, el mismo que se realizó el 10 de abril de 2024, conforme se puede advertir del acta de diligencia oral obrante a folios 202.

LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS:



Que, el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza, en su condición de jefe de la Oficina de Administrador del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, durante el periodo 2023, habría expedido y suscrito con eficacia anticipada, licencia sin goce de remuneraciones por noventa y tres (93) días calendarios, del 30 de junio al 30 de setiembre de 2023, a favor del servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, contratado como Técnico Administrativo en la Unidad de Economía del HCLLH, a través de la Resolución Administrativa N° 046-08/2023-OA/HCLLH/SA del 17 de agosto de 2023, sin presuntamente tener la competencia para dicha función, de conformidad con los instrumentos de gestión contenidos en el Reglamento de Organización y Funciones – ROF del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, aprobado por Resolución Ministerial N° 463-2010/MINSA, ni de normas complementarias como la Resolución Ministerial N° 026-2023/MINSA que delegan facultades a los funcionarios de la entidad ni del Reglamento Interno de Servidores Civiles aprobado por Resolución Directoral N° 095-05/2023-DE-HCLLH/MINSA, vigente al momento de la comisión del hecho investigado. Con lo cual presuntamente ha transgredido el tipo infractor tipificado en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto es preciso señalar que, la falta disciplinaria consistente en **la negligencia en el desempeño de las funciones** debe tenerse en cuenta que la comisión de esta falta se encuentra tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, esto es, “la negligencia en el desempeño de las funciones”, vale decir, se sanciona el actuar poco diligente del servidor.

Si bien el término *diligencia* la Autoridad del Servicio Civil ha señalado en reiterado pronunciamiento que, es un concepto jurídico indeterminado, siendo que, para los efectos de los casos en los que se atribuye la falta en cuestión, se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido **cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación**. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas **acciones que sean mínimamente necesarias** para cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

Siendo así, la falta antes descrita sanciona el descuido, la desatención o falta de cuidado de un servidor en el desarrollo de determinadas funciones propias del cargo para el que fue contratado el servidor y también aquellas funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación general.

Sobre el particular, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC, en su fundamento 6 y 7 ha señalado lo siguiente:

“6. En el presente caso, la resolución impugnada que establece la máxima sanción posible en vía administrativa, es decir, la destitución de los recurrentes tiene como respaldo legal el artículo 28°, incisos a) y d) del Decreto Legislativo N° 276, que establece que: “(...) son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con cese temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente ley y su reglamento; y d) la negligencia en el desempeño de las funciones”

“7. Este Tribunal considera que las dos disposiciones invocadas en la resolución que establece la destitución de sus puestos de trabajo de los recurrentes, con cláusulas de remisión que requieren, de parte de la administración municipal, el desarrollo de



reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e impresión de las mismas; consecuentemente, la sanción impuesta sustentada en estas disposiciones genéricas es inconstitucional, por vulnerar el principio consagrado en el artículo 2° inciso 24, literal d) de la Constitución, conforme a los criterios desarrollados en los fundamentos precedentes”

Del análisis exhaustivo del expediente del procedimiento administrativo disciplinario, en el folio veintiuno a veinte (21 a 20) obra la Resolución Administrativa N° 089-04-UP-HCLLH-2023/MINSA de fecha 24 de abril de 2023, a través del cual la Unidad de Personal del HCLLH resolvió conceder con eficacia anticipada licencia sin goce de haber al servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, contratado CAS como Técnico Administrativo en la Unidad de Economía del HCLLH, por el periodo de noventa (90) días, del 01 de abril al 29 de junio de 2023.

Que, a folio uno (01) del expediente PAD obra la solicitud de ampliación de licencia sin goce de remuneraciones por motivos de índole personal, esta solicitud fue presentada el 15 de junio de 2023 ante la Oficina de Administración del HCLLH por el servidor Ricardo Franco Abiut Alva, quien solicitó la ampliación de su licencia desde el 01 de julio hasta el 30 de septiembre de 2023, aduciendo razones exclusivamente personales.

Ante la solicitud de ampliación de licencia sin goce de remuneraciones, mediante Informe N° 048-06/2023-UP-ETGE-HCLLH/MINSA de fecha 21 de junio de 2023, obrante a folios cuatro a cinco (04 a 05) el jefe de la Oficina de Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo de la Unidad de Personal, concluye **no ser procedente otorgar nuevamente licencia sin goce de remuneraciones por motivos personales particulares**, sustentando básicamente que: *“(…) las entidades sujetas al régimen del Decreto Legislativo N° 276, se rigen de acuerdo al artículo 115 del Reglamento de la Carrera Administrativa el cual indica que la licencia por motivos particulares podrá ser otorgada hasta por noventa (90) días calendarios, en un periodo no mayor de un (01) año, de acuerdo con las razones que exponga el servidor y las necesidades del servicio; bajo esa premisa, la licencia sin goce de haber que debe darse a los servidores del régimen CAS, tiene que ser de acuerdo a lo regulado por el régimen laboral que le corresponde a la entidad (...).*

Asimismo, mediante Informe N° 027-2023-UP-HCLLH de fecha 27 de junio de 2023 obrante a folios siete a ocho (07 a 08), el área de Asesoría Legal de la Unidad de Personal del HCLLH concluyó que la licencia sin goce de haber por motivos particulares puede ser otorgada al personal bajo el régimen CAS hasta un máximo de noventa (90) días, en un periodo no mayor de un año, de acuerdo a las razones que exponga el servidor y las necesidades de servicio de la entidad, señalando además que: *“de acuerdo a la Resolución Administrativa N° 089-04-UP-HCLLH-2023/MINSA, de fecha 24 de abril de 2023, se concedió licencia sin goce de haber por motivos particulares al servidor CAS Ricardo Abiut Aiquipa Alva, por el periodo de noventa (90) días, del 01 de abril al 29 de junio de 2023. En consecuencia, al haberse concedido el plazo máximo para dicha licencia no resulta procedente su ampliación.*

En ese sentido, la Unidad de Personal del HCLLH a través de la nota informativa N° 305-07-2023-UP-HCLLH/MINSA de fecha 27 de junio de 2023, obrante a folios diez (10) se hace de conocimiento al jefe de la Oficina de Administración del HCLLH, la no procedencia de la solicitud de ampliación de licencia sin goce de haber solicitado, acogiéndose a lo señalado en el Informe N° 027-2023-UP-HCLLH de fecha 27 de junio de 2023.

Sin embargo, el jefe de la Oficina de Administración del HCLLH a través del memorándum N° 441-2023-OA-HCLLH-MINSA de fecha 24 de julio de 2023, obrante a folios doce (12) informa



a la Unidad de Personal del HCLLH que: *“teniendo en cuenta que el Reglamento Interno de Servidores Civiles del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, aprobado por Resolución Directoral N° 095-03-2023-DE/HCLLH/MINSA, no ha previsto una duración máxima de la licencia sin goce de remuneraciones por motivos personales, para el régimen laboral N° 1057 (CAS), así como la cantidad de veces que puede ser ampliada. Por lo cual se autoriza la solicitud de la licencia sin goce de a ver al servidor”*.

Ante ello, se solicitó opinión legal al área de Asesoría Legal de la Dirección Ejecutiva del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (ver folio 14); siendo que, mediante Informe N° 0257-2023-AJ-HCLLH/MINSA de fecha 04 de agosto de 2023 obrante a folios quince a dieciocho (15 a 18), el asesor legal opina que *se declare improcedente el pedido del administrado Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, por ya haber gozado de licencia autorizada por noventa (90) días, desde el 01 de abril hasta el 29 de junio de 2023 y lo solicitado transgrede lo dispuesto en el artículo 115° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM Reglamento del D.L. N° 276, normativa aplicable al presente caso (...)*.

Muy a pesar de ello y pese a no contar con la competencia para emitir pronunciamiento sobre la solicitud de ampliación de licencia sin goce de haber, el jefe de la Oficina de Administración del HCLLH en fecha 17 de agosto de 2023 emitió la Resolución Administrativa N° 046-08-/2023-OA/HCLLH7SA resolviendo **conceder con eficacia anticipada ampliación de licencia sin goce de remuneraciones al servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, contratado CAS como técnico Administrativo en la Unidad de Economía del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, por el periodo de noventa y tres (93) días, del 30 de junio al 30 de setiembre de 2023.**

Bajo esas premisas, se advierte que el servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza** en calidad de jefe de la Oficina de Administración del HCLLH, durante el periodo 2023, otorgó con eficacia anticipada licencia sin goce de remuneraciones por noventa y tres (93) días calendarios, del 30 de junio al 30 de setiembre de 2023, a favor del servidor CAS Ricardo Franco Abiut Aiquipa Alva, contratado como Técnico Administrativo en la Unidad de Economía, licencia aprobada mediante Resolución Administrativa N° 046-08/2023-OA/HCLLH/SA del 17 de agosto de 2023, **sin tener la competencia para dicha función**, conforme se puede advertir de los instrumentos de gestión contenidos en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del HCLLH, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 463-2010/MINSA, ni de normas complementarias como Resolución Ministerial N° 026-2023/MINSA que delegan facultades a los funcionarios de la entidad ni del Reglamento Interno de Servidores Civiles aprobado por Resolución Directoral N° 095-05/2023-DE-HCLLH/MINSA, vigente al momento de la comisión del hecho investigado.

El servidor, en sus descargos a la carta de inicio del PAD, ha afirmado que la Unidad de Personal estaría subordinada a la Oficina de Administración del HCLLH; sobre el particular, debe tenerse en cuenta que, si bien la Unidad de Personal forma parte de la Oficina de Administración de la entidad, las funciones de la Unidad de Personal son autónomas y están claramente delimitadas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), teniendo la competencia exclusiva en la administración y gestión del personal, lo que incluye la facultad de otorgar y administrar licencias, entre otras atribuciones específicas relacionadas con la gestión de los recursos humanos.

Por el contrario, la Oficina de Administración no tiene competencia en estos asuntos, dado que sus funciones se limitan a la gestión administrativa general de la entidad, sin interferir en las atribuciones que corresponden exclusivamente a la Unidad de Personal. Si la Oficina de Administración asumiera indebidamente funciones propias de la Unidad de Personal, se estaría incurriendo en una violación de los principios de legalidad y tipicidad, al ejercer competencias



que no le han sido delegadas. Esto no solo contraviene el ROF, sino que también afecta el orden y la correcta distribución de funciones dentro de la entidad, lo que podría generar actos administrativos nulos y responsabilidades administrativas para los involucrados; no pudiendo aplicarse en el presente caso el aforismo “quien puede lo más, puede lo menos”.

Aunado a ello, debe tenerse en cuenta que a través de la Resolución Ministerial N° 026-2023/MINSA de fecha 06 de enero de 2026, resolvió en su artículo 12° sobre **delegación de las facultades a los/las Directores/as Generales de las Direcciones de Redes Integrales de Salud (DIRIS) de Lima Metropolitana, Institutos Nacionales Especializados y Hospitalarios de Salud**, en el numeral 12.2, delegar durante el Año Fiscal 2023, a **las oficinas de Recurso Humanos o las que hagan sus veces** (...) la facultad de formalizar las siguientes acciones de personal; h) **Licencias y permisos**; por lo que, se puede determinar que la oficina competente para autorizar o no la solicitud de ampliación de licencia sin goce de remuneraciones, era la jefatura de la Oficina de la Unidad de Personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz y no la Oficina de Administración.

Asimismo, respecto a los cuestionamientos por parte del servidor de que no habría ocasionado un perjuicio a la entidad, es preciso señalar que la agravante relativa a la afectación de los intereses generales o de los bienes jurídicamente protegidos por la entidad no se limita únicamente a la evaluación de un perjuicio económico. Siendo que, conforme al principio de legalidad y a la doctrina del derecho administrativo sancionador, la protección de los bienes jurídicos abarca también el adecuado funcionamiento de la administración pública.

Es así como, al emitir una ampliación de licencia sin goce de remuneraciones por noventa y tres (93) días, sin contar con la competencia legal para ello, el servidor ha transgredido el orden normativo establecido en los instrumentos de gestión institucional, lo que genera un desajuste en el ejercicio de las funciones públicas y compromete la integridad del proceso administrativo, afectando así no solo el interés general de la entidad, sino también la legitimidad de la actuación administrativa, tanto más, si se tiene en cuenta que el ex servidor Aiquipa Alva Ricardo Franco Abiut gozó de manera efectiva dicha ampliación de licencia sin goce de remuneraciones conforme se puede advertir del informe escalafonario del citado ex servidor.

En relación con la presentación por parte del servidor, durante el informe oral, del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del HCLLH y del Manual de Organización y Funciones (MOF), los cuales obran en autos a folios 198 a 201, cabe señalar que dichos instrumentos no desvirtúan el actuar del servidor como jefe de la Oficina de Administración al haberse atribuido funciones que no le competen, siendo estas exclusivas de la Unidad de Personal.

DE LA NORMA JURÍDICA VULNERADA:

Así pues, en el marco de lo establecido por los principios de legalidad y tipicidad, se advierte que el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza en su calidad de jefe de la Oficina de Administración del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz durante el periodo 2023, ha cometido la falta de carácter disciplinario de **“la negligencia en el desempeño de sus funciones”** tipificada en el literal d), del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, en estricto, al incumplir con lo establecido en el artículo 15° del ROF del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, que señala:

Artículo 15° Unidad de Personal

Es la unidad orgánica encargada de lograr los recursos humanos necesarios y adecuados para el cumplimiento de los objetivos estratégicos y cumplimiento de las funciones del Hospital,



Depende de la Oficina de Administración y tiene asignada las siguientes funciones: a) aplicar las políticas y normas de carácter interno y específico de administración y desarrollo de personal y proponer su implementación actualización e innovación.

Asimismo, a través de Resolución Ministerial N° 026-2023/MINSA de fecha 06 de enero de 2023 se delega facultades a los funcionarios de la entidad, y en el literal h) de su numeral 12.2, señala lo siguiente:

Delegación de facultades a los/las directores/as Generales de Redes Integrales de Salud (DIRIS) de Lima Metropolitana, Institutos Nacionales Especializados y Hospitales del Ministerio de Salud (...)

*12.2 Delegar durante el año fiscal 2023, a las **oficinas de recursos humanos o las que hagan sus veces**, de las Direcciones de Redes Integrales de Salud (DIRIS) Institutos Nacionales Especializados y Hospitales del Ministerio de Salud, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la facultad de formalizar las siguientes acciones de personal:*

(...)

*h) **Licencias y permisos***

De forma concordante, el Reglamento Interno de Servidores Civiles mediante Resolución Directoral N° 095-05/2023-DE-HCLLH/MINSA de fecha 17 de mayo de 2023, establece norma de carácter interno como es el Reglamento Interno de Servicios Civiles del HCLLH, la cual en el extremo de licencias en su artículo 36° estipula lo siguiente:

“Artículo 36° Licencias

*Se considera licencia a la autorización concedida a el/la servidor/a para no ejecutar la jornada de trabajo por más de un día, teniendo en consideración las condiciones legalmente establecidas para su otorgamiento y las necesidades institucionales que correspondan. El/la servidora debe presentar la solicitud de licencia debidamente sustentada con la documentación respectiva, por estricto y ante el/la responsable del órgano o unidad orgánica en que presta labores, a fin de que emita la opinión que corresponda y la ponga en conocimiento de la **Unidad de Personal para que, mediante resolución autorice referida solicitud, de ser el caso (...)**”*

En consecuencia, se tiene que, tanto en el artículo 15° del Reglamento de Organización y Funciones de la entidad, instrumento de gestión aplicable al caso, establece la atribución exclusiva para la aplicación de normas de carácter interno y específico de administración y desarrollo de personal a la Unidad de Personal del HCLLH, siendo de manera específica la establecida a través de la Resolución Ministerial N° 026-2023/MINSA, sobre la delegación de facultades para la formalización de licencias y permisos, lo que resulta concordante con lo señalado en el artículo 36° del Reglamento Interno de Servicios Civiles, aprobado por Resolución Directoral N° 095-05/2023-DE-HCLLH/MINSA, vigente a la fecha de la comisión de los hechos materia de investigación.

LA SANCIÓN IMPUESTA

Sobre la sanción a imponer al servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza, el Órgano Instructor a través del Informe Final de Órgano Instructor N° 01-03-2023-OI-PAD-HCLLH/MINSA de fecha 18 de marzo de 2024, recomendó la sanción de suspensión por ochenta y uno (81) días sin goce de remuneraciones.



De acuerdo con lo señalado en el artículo 87° de la Ley N°30057 - Ley del Servicio Civil, sobre la determinación de la sanción a las faltas, refiere que, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las siguientes condiciones, así tenemos:

Criterio	APLICA	Observación:
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	SI	El investigado con su accionar, ha afectado el correcto funcionamiento de la administración pública, establecido en el ROF y los instrumentos de gestión de la entidad, conforme a lo desarrollado en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, atribuyéndose funciones que no son de su competencia
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento	NO	No se acredita que exista ocultamiento o impedimento para su descubrimiento.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	SI	El servidor al momento de la comisión de la falta ocupaba el cargo de jefe de la Oficina de Administración del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz; por lo que, se tiene por sobreentendido que guardan un ostensible y acreditado vínculo y conocimiento de las normas aplicables conforme a las facultades otorgadas.
Las circunstancias en que se comete la infracción.	SI	El servidor pese a tener conocimiento del Informe N° 048-06/2023-UP-ETGE-HCLLH/MINSA del jefe de gestión del empleo, área adscrita a la Unidad de Personal, así como la opinión legal de la oficina de Asesoría Jurídica del HCLLH, que indican no es procedente otorgar nuevamente licencias sin goce de remuneraciones por motivos personales, desconociendo dicho acto y muy a pesar de ello y sin tener las facultades para hacerlo, emitió el acto administrativo otorgando la ampliación de licencia sin goce de remuneraciones por noventa y tres días (93).
La concurrencia de varias faltas.	NO	No se aprecia concurrencia de varias faltas.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.	NO	No se acredita la participación de uno o más servidores.
La reincidencia en la comisión de la falta.	NO	No se encuentra acreditado ningún antecedente o hecho similar
La continuidad en la comisión de la falta.	NO	No se encuentra acreditado la continuidad en la comisión de la falta
El beneficio ilícitamente obtenido.		No se evidencia que el imputado se haya beneficiado ilícitamente del hecho

Que, de haberse colegido los Catorce (14) criterios del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, podría corresponder (si fuera el caso) una presunta sanción del máximo establecido, vale decir los doce (12) meses de suspensión. Sin embargo, según el expediente en análisis atendiendo que, revisados los criterios para la aplicación de la falta, el servidor Johnny Dennis



Navarro Mendoza según lo señalado en el considerando precedente, aplica tres (03) de las condiciones, por lo que estando a ello y en aplicación al artículo 91° de la Ley N°30057, Ley del servicio Civil, donde señala que (...) *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.* En relación con los antecedentes, revisado el informe escalafonario del servidor se puede advertir que en conducta no cuenta con desméritos por hechos similares.

Es preciso señalar que, según el artículo 91 de la Ley N°30057, Ley del servicio Civil, señala que (...) *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.* En relación con los antecedentes, revisado en los actuados, a folios veintinueve a treinta (29 a 30), obra el informe escalafonario del servidor, del mismo que se puede advertir que no tienen antecedente o hecho similar.

Que, habiendo ya desarrollado cada uno de los criterios de graduación que, se señalan en los artículos 87 y 91 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, resulta razonable y proporcional acoger la **propuesta en parte** planteada por el Órgano Instructor con Informe Final de Órgano Instructor N° 01-03-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA del 18 de marzo de 2024, al haberse acreditado de manera fehaciente la falta incurrida por el servidor, siendo que, no se encontraba facultado para disponer la ampliación de la licencia sin goce de remuneraciones solicitada por el servidor Ricardo Franco Aiquipa Alva, máxime si obran informes de las áreas competentes en las cuales se informaba la improcedencia de dicha solicitud.

Que, por todo lo antes expuesto, esta autoridad administrativa (Órgano Sancionador) dispone imponer la sanción de **SUSPENSIÓN DE CUARENTA (40) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, por haber contravenido lo prescrito en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que señala: ***la negligencia en el desarrollo de sus funciones.***

Que, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz (HCLLH), efectuar la notificación de la presente resolución al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, dentro de los cinco (05) días hábiles de la emisión del presente acto resolutivo.



DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR:

Asimismo, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de la notificación respectiva.

DE LAS AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS:

Que, en el caso de presentar recurso de reconsideración, este se dirigirá a la Jefatura de la Unidad de Personal, de conformidad al artículo 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo.

Que, en el caso del recurso de apelación, de acuerdo con lo señalado en el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión, la apelación es resulta por el Tribunal del Servicio Civil.

Por tales motivos, de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias; el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-PE y modificatoria.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER LA SANCIÓN DE CUARENTA (40) DIAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, en su calidad de jefe de la Oficina de Administración durante el periodo 2023, por haber contravenido lo prescrito en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, que señala: *la negligencia en el desempeño de las funciones*, conforme a los fundamentos expuestos en la presente resolución.

ARTICULO 2°. - **DISPONER** a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, efectuar la notificación de la presente resolución al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, en el plazo máximo de cinco (05) días hábiles contados, a partir de la fecha de su emisión, de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

ARTICULO 3°. - **DISPONER** que la Unidad de Personal, cumpla con registrar la presente resolución de sanción impuesta al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, en su legajo personal y en el Registro Nacional de Sanciones del Servicio Civil.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

LIC. OLIVA PATRICIA GUERRA SALTARICH
Jefa de la Unidad de Personal del HCLLH
ÓRGANO SANCIONADOR DEL PAD

OPGS/VZDRA

Transcrita para los fines a:

- () Interesados 1
 - () Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo
 - () Secretaría Técnica
- c.c. Archivo