

Resolución Administrativa N° 1182-2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 OCT 2024.....

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N°001-2024-HR-"MAMLL"A-DE. de fecha 14 de octubre de 2024, recaído en el expediente N° 075-2022-HRA-ST-PAD, que contiene los actuados de la culminación del proceso administrativo disciplinario iniciado en contra la servidora **MARILÚ FRANCISCA OBANDO CORZO**, en su condición de Jefe del Departamento Gineco Obstetricia del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, mediante la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se efectuaron precisiones respecto al régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, señalando que dichas disposiciones resultan aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057; y, que, desde el 14 de setiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y en el Título VI del Libro I de su Reglamento General, para todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales mencionados, por hechos cometidos a partir de la fecha indicada;

Que, el segundo párrafo del artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil establece que "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.";

Que, el artículo 91 de la Ley 30057 – Ley del Servicio Civil – dispone 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 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.".



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

15 OCT 2024

Ayacucho,

Que, el artículo 115 del Decreto Supremo 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece que “La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: 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. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación”

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en el literal c) del Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, establece que, en el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción. La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

Que, en dicho contexto se procede a desarrollar cada una de las partes de la estructura establecida por Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, pero previamente se procederá con la identificación del servidor.



I. IDENTIDAD DEL SERVIDOR

Nombres y Apellidos	MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO
Puesto	Jefe del Departamento Gineco Obstetricia
Régimen Laboral	D.LEG.276
Dependencia Laboral	Hospital Regional de Ayacucho

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

Que la servidora MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO, en su condición de Jefa del Departamento de Gineco Obstetricia del Hospital Regional de Ayacucho el 15/08/2022 presuntamente habría cometido el Abuso de autoridad al realizar funciones que no le correspondía como la evaluación de desempeño y conducta laboral del PROCESO INTERNO DE ASCENSO N° 002-2022-HRA, DE PROFESIONALES, TÉCNICO Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401, EL AÑO 2022. Toda vez que el desempeño de las funciones que no le correspondía a la servidora, habría otorgado el mérito de ascender de manera no correcta a profesionales, perjudicando a los demás participantes. En tanto, habiendo desplegado dicha conducta la servidora MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO

Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 OCT 2024

habría presuntamente por haber incurrido en la falta administrativa descrita en la Ley N° 30057 Artículo 85 en su literal h) Abuso de Autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.

Que con CARTA N.º 026-2020-HRA-SITHARA de fecha 20 de octubre del 2022 fue remitido el presente documento por el sindicato de trabajadores, el mismo que el remitido con MEMORANDO JEF. N° 1006-2022-HR "MAMILL" A-OA-UP de fecha 26 de octubre del 2022, dando conocimiento e inicio de investigación. el documento de denuncia da o conocer presuntas irregularidades en el PROCESO INTERNO de ASCENSO N° 002-2022-HRA, DE PROFESIONALES, TÉCNICO Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401, EL AÑO 2022, en cuyas BASES contempla la calificación de la evaluación de desempeño y conducta laboral a cargo del JEFE INMEDIATO, la misma que NO habría sido cumplido según como indica las bases, toda vez que esta etapa habría sido realizado por la JEFA del Dto. De Gineco obstetricia MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO, a quien no le correspondía dicha función.



Que. Con el objetivo de establecer los procedimientos y criterios técnicos para desarrollar el proceso interno de ascenso de nivel de profesionales, técnico, auxiliares, asistenciales de la salud del Hospital Regional de Ayacucho, se emite BASES PARA EL PROCESO INTERNO DE ASCENSO N°002-2022-HRA, DE PROFESIONALES TÉCNICOS Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 DE HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401. Entre otros requisitos, se tiene indicado el numeral X. REQUISITOS BASICOS PARA EL PROCESO DE ASCENSO DE NIVEL. 101 requisitos Especificas para el Ascenso en el grupo Profesional. 9. Desempeño laboral evaluado por su jefe Inmediato (anexo 6: Ficha de Evaluación) RM-626-2008/MINSA "Directiva Administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 "Normas procedimientos para el proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral".

Que, con CARTA N°026-HRA-SITHRA, de fecha 20 de octubre del 2022, el Sindicato de Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, pone en conocimiento sobre las irregularidades de PROCESO INTERNO DE ASCENSO N°002-2022-HRA, DE PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401, toda vez que el mencionado sindicato habría participado como ente OBSERVADOR en dicho proceso de evaluación de ascenso. Esta acción les permite hacer de conocimiento sobre la regularidad en la evaluación y desempeño laboral y conducta.

Que según ficha anexo N°6 de la evaluación de desempeño y conducta laboral (PROFESIONAL), muestra la evaluación de desempeño y conducta laboral que lleva una presunta rubrica de la servidora MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO. Documento que demostraría la participación de la servidora en la evaluación de desempeño.

Que, de acuerdo a los BASES PARA EL PROCESO INTERNO DE ASCENSO N°002-2022-HRA, DE PROFESIONALES, TÉCNICOS Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 276 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401. Entre otros requisitos, se tiene Indicado el numeral X. REQUISITOS BÁSICOS PARA EL PROCESO DE ASCENSO DE NIVEL 101. Requisitos Especificos para el Ascenso en el grupo Profesional. 9. Desempeño laboral evaluado por su jefe inmediato (anexo 6. ficha de Evaluación) - RM- N°-626/2008/MINSA "Directiva Administrativa" N° 142 MINSA/OGGRH-

Resolución Administrativa N° 1182-2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

V.01) "Normas y procedimientos para el proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral" Con firma de su jefe inmediato y RR.HH.

Según lo indicado en el numeral 9. Desempeño y conducta laboral, esta labor recaería por función responsabilidad en la Obstetra, NORMA CÓRDOVA FLORES, sin embargo, tal como se muestra en folios 24-25 anexo 06 (Evaluación de desempeño y conducta laboral (profesional) de fecha 15/08/2022 se observa que presunta firma la jefa del Dto. De Ginecobstetricia MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO que corrobora su supuesta participación en dicho proceso de ascenso. Esta acción de la servidora conlleva al abuso de autoridad al ejercer funciones que le corresponderían en la evaluación de desempeño y conducta laboral.

Que, con CARTA N°026-HRA-SITHRA, de fecha 20 de octubre del 2022, el Sindicato de Trabajadores del Hospital Regional de Ayacucho, pone en conocimiento sobre las irregularidades PROCESO INTERNO DE ASCENSO N°002-2022-HRA, DE PROFESIONALES TÉCNICOS Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 274 DEL HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO UE-401, toda vez que el mencionado sindicato habría participado como ente OBSERVADOR, dando a conocer hechos irregulares favoritismo por parte de la JEFA del Dto. De Ginecobstetricia Medico MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO, Quien habría realizado calificación de la evolución de desempeño y conducta laboral, abusando de esta manera de su autoridad al cumplir una función que debía ser realizada por la OBSTETRA NORMA CÓRDOVA FLORES. Esta acción de la servidora habría ocasionado el ascenso de manera no correcta perjudicando a los demás participantes.

Finalmente, con MEMORANDO jefa. N° 1006-2022- MAMIL AOA-UP de fecha 26 de octubre del 2022, se da conocimiento e inicio de investigación a la Oficina de Procesos Administrativos.

Que, conforme lo fundamento líneas arriba, se puede presumir que la servidora MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO en su condición de JEFE del DTO. DE Ginecobstetricia del Hospital Regional de Ayacucho, habría cometido el abuso de autoridad al realizar funciones que no correspondía, puntualmente la evaluación de desempeño y conducta laboral del PROCESO INTERNO DE ASCENSO N°02-2022-HRA, DE PROFESIONALES, TÉCNICO Y AUXILIARES BAJO EL RÉGIMEN DEL DECRETO LEGISLATIVO 274 DEL Hospital Regional de Ayacucho UE-401, EL año 2022, toda vez que esta acción al exceso de sus funciones de la servidora, habría otorgado el mérito de ascender de manera no correcta, perjudicando a los demás participantes.

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Del descargo del procesado.

Que en el presente caso, la servidora procesada presentó sus descargos, dentro del plazo, establecido en las normas, el cual **señala:**

FUNDAMENTOS FACTICO Y DE DERECHO DE MI DESCARGO:

Que; teniendo conocimiento mediante carta de referencia Carta N°99-2023-GG-GG-GDRS-DRSA-HR" MAMLL"-A-OA- UP con fecha 12/10/2023 es así que realizo la acción de defensa bajo el principio in dubio pro operario "será aplicable cuando exista un problema de



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

asignación de significado de los alcances y contenido de una norma, coadyuvan en el esclarecimiento del sentido de una norma, o sea en casos de interpretación"

Que dentro del plazo de ley concedido y ejerciendo mi derecho constitucional a la defensa, a la contratación y al debido proceso, absuelvo y realizo el descargo indicando de modo expreso e inequívoco, que he tomado conocimiento, del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por "supuestamente haber incurrido como presunta autora en la falta administrativa descrita en el art.85 de la ley 30057- Ley del Servicio Civil- en el literal h) Abuso de Autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro".

Que también debo advertir que, según la Carta.N°026-2020-HR-SITRA de fecha 20 de octubre del año 2022(Carta que presenta de incoherencias en su fecha y la presuntos Favorecido en la evaluación), se imputa presuntos actos de Usurpación de funciones, resuelvo y/o aclaro que mi persona ejercía el cargo de jefe del departamento de Gineco-obstetricia, siendo el inmediato superior de la jefa de servicio de obstetrices (Norma Córdova F, entonces no existe una imputación coherente concreta, verosímil y puntual sobre la cual en el ejercicio de mis funciones, habiéndose generado una solicitud de parte de la obstetrix YOLANDA LORES POZO, por tanto, en atención en dicha solicitud se realiza la evaluación respectiva (presento pruebas del rompimiento de relaciones entre la señora obstetrix YOLANDA POZO Y la obstetrix NORMA CÓRDOVA FLORES).

Que, en cumplimiento, de mi deber y derecho que me asiste, de administrada y por respeto a su autoridad que me ha notificado la carta, de modo expreso y categórico la niego y contradigo en todos sus extremos, la falaz y embaucadora imputación en el que supuestamente mi persona haya incurrido, pues ambos adolecen de una imputación fáctica, necesario, ineludible y puntual.

Que, en dichos documentos que se me corrió traslado no indica en que consiste el Abuso de Autoridad según el documento de nuestro Despacho, como, la supuesta usurpación de funciones según la Carta N 076-2020-HR-SITRA que dio origen al procedimiento administrativo disciplinario, pues ambas imputaciones son incompatibles entre sí, porque son conductas muy diferentes y distintas y en todo caso mi persona en el cumplimiento de mis funciones en octubre del año 2022 NO HE COMETIDO FALTA DISCIPLINARIA O ADMINISTRATIVA ALGUNA, en ninguno de los supuestos, menos haya realizado la anexar el concepto y definición jurídico-legal de ambas figuras, que tan gratuitamente se me imputan, además de no identificar en que consistió mi conducta ilegal en cada uno de los casos, en agravio de quién a quienes se ha cometido dicho acto injusto, imputaciones cuyas definiciones a saber son.

Que, el abuso de autoridad es un delito que se configura cuando el funcionario público, en pleno ejercicio de sus responsabilidades, ordena un acto arbitrario en perjuicio real ante un administrado. artículo 376 del Código Penal. Es así que mi persona no ha ejercido el abuso de autoridad, porque en el año 2022 es mi condición de jefe de departamento y habiendo una solicitud para evaluación de desempeño y conducta laboral de fecha 12 de agosto del 2022 de parte de la señora obstetrix Yolanda Flores Pozo; es que se atiende dicha solicitud generada a causa del problema entre la señora Obst. Yolanda Flores Puzo (quién recurre a la jefatura del departamento de Ginecoobstetricia) por Litis en la que acusa a la jefa obstetrices señora Norma Córdova Flores, de generar una acción negativa con el personal a su cargo, como animadversión, y habiendo sido denunciada por abuso de autoridad el 29 de julio del 2020 y el 13 de julio de 2020 entrega carta notarial a la Sra Norma Córdova Flores en ese momento jefa de obstetrices. Entonces como iba evaluar la señora NORMA CÓRDOVA FLORES cuando existía conflictos de intereses y Litis de por medio.



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

Que, en este punto debo precisar de modo expreso que, en el mes de octubre del año 2022, en el cumplimiento de mis funciones, ante la solicitud de parte de la trabajadora del grupo profesional, obstetra YOLANDA FLORES POZO, hice la evaluación de desempeño y conducta laboral (profesional) de fecha 15 de agosto del año 2022, conforme puedo acreditar con la copia fedateada de dicho documento.

Esta evaluación realice en aplicación de lo establecido refrendada con la Resolución Ministerial N° 626-2008/MINSA de fecha de 11 de setiembre del 2008, en la directiva administrativa N° 142-MINSA/OGGRH-V.01 que es la DIRECTIVA ADMINISTRATIVA "NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE AVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL". Específicamente normado en el numeral 6.6 numeral de la Directiva Administrativa número 142-MINSA/OGGRH-V.01, la cual es la Directiva Administrativa Normas y Procedimiento para el proceso de Evaluación del desempeño y conducta laboral; cuyo tenor literal es el siguiente:

"6.6 en caso de no existir desacuerdos entre el personal evaluado y evaluador, el jefe inmediato de evaluador será el responsable de resolverlos". Documento administrativo que a la actualidad sigue vigente en su aplicación, toda vez que no fue derogada ni sustituida.

Entonces, al formular la solicitud la usuaria antes referida anexado como fundamento de la solicitud, para acreditar los desacuerdos, discrepancias y rompimiento de buenas relaciones laborales, entre la indicada solicitante y su jefe inmediato, (la entonces jefa del servicio de Obstetricia, la Obstetra señora Norma Córdova Flores), consistentes en:

-Una carta notarial de fecha 14 de agosto del 2020, en cuyo asunto la administrada YOLANDA FLORES POZO, mediante esta carta notarial le requiere a la referida jefa del Servicio de Obstetricia una rectificación al comunicado público el 06 de julio del año 2020, hecho que muestra que entre ellas ya no existe un clima de buena y armoniosa relación laboral.

- Además adjunta como otro medio de prueba para la solicitada evaluación, copia fedateada del informe N° 03-UBF-GO-H-R-A.-"MAMLL-2020", dirigido al DOCTOR WILLIAM GÓMEZ APONTE, Informe SOBRE INMINENTE ATROPELLO Y ABUSO DE AUTORIDAD DE DERECHOS LABORALES por parte de su jefe inmediata del Servicio de Obstetricas Doña Norma Córdova Flores, merito por la cual se estableció un PAD en contra de la ante referido jefa de obstetricas, todo ello ameritaba el rompimiento de las buenas relaciones laborales, la falta de imparcialidad y una ojeriza en contra de la administrada YOLANDA FLORES POZO, motivos suficientes que justificaron mi intervención y sobre todo en aplicación de la normatividad establecida en el numeral 6.6 de la Directiva Administrativa N°142, cuyas copias para mejorar ilustración y abundamiento de mis afirmaciones adjunto al presente.

ESTA DIRECTIVA ADMINISTRATIVA, esta refrendada con la Resolución Ministerial N°626-2008/MINSA DE FECHA 11 de setiembre DEL 2008, en la directiva administrativa N°142-MINSA /OGGRH-V.01 que es la DIRECTIVA ADMINISTRATIVA "NORMAS Y PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE AVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CONDUCTA LABORAL" Específicamente normado en el numeral 6.6 de dicha normatividad que indique líneas arriba.

En consecuencia, estando normado mi participación en el cumplimiento de mis funciones no constituye acto ilegal, ni que sea calificado como delito o falta administrativa disciplinaria, por tanto, la imputación que se me hace no tienes asidero legal, ni debe ser amparado por parte de su Despacho la cual al resolver deberá declarar infundada la queja y disponer su archivamiento en donde corresponda. Queda pues demostrado que mi persona, no está inmersa en delito y faltas administrativas de abuso de autoridad tantas veces mencionado y que tan gratuitamente y sin fundamento ni asidero legal se me atribuye.

Que todo cuanto sustento es real, con las pruebas que presento, para que mi descargo se sustente objetivamente y no subjetiva como lo hace el SITRA, es de precisar que esta figura



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

de usurpación de funciones que se me imputa no tiene asidero legal, ni encaja mi conducta en este contexto, por lo tanto, debe desestimarse y desechar de plano la tediosa queja formulada por el SITRA, lo cual a todas luces lo único que busca es crear conflicto; animadversión, caos laboral y desorden funcional, en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital de Ayacucho, por ser una queja tediosa, conflictiva e inventada imputación de cargos.

Que, el debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, democrático y de derecho, ésta está consagrado, en el inciso 3 artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Que, Analizado todo el documento que se me corrió traslado y que dispone el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, no encuentro falta alguna en el ejercicio de mis funciones, ni en mi labor desempeñada como jefa del Departamento de Gineco- Obstetricia del HRA en el año 2022, así como no encuentro acto indebido en ninguno de los dos supuestos a que hice referencia anteriormente, sea esta como Abuso de Autoridad o sea esta Usurpación de Funciones, en consecuencia no existe agraviados, ni menos perjudicados, pues nunca he actuado abuso de mis atribuciones, ni cometí u ordene un acto arbitrario que cause perjuicio a alguien.

Que, Finalmente no he cometido ninguna falta administrativa y no admito los cargos que tan gratuitamente se me están imputando y que dio origen a la Resolución Directoral N°312-2022-GRA/DIRESA/HR" MAMLL A-DE, de fecha 10/10/2022. Estos actos administrativos se han realizado ya hace más de un año a la actualidad, por tanto, todo plazo de impugnación ya prescribió conforme a lo establecido en la ley 30057 así como en la ley 27444.

Esta Directiva Administrativa, esta refrendada con la Resolución Ministerial N.º 626-2008/MINSA de fecha 11 de setiembre del 2008, en la directiva administrativa N.º 14 MINSA/OGGRH-V.01 que es la DIRECTIVA ADMINISTRATIVA "NORMAS PROCEDIMIENTO PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO CONDUCTA LABORAL" específicamente normado en el numeral 6.6 de dic normatividad que indiqué líneas arriba.

En consecuencia, estando normado mi participación en el cumplimiento de mis funciones constituye acto ilegal, ni que sea calificado como delito o falta administrativa disciplinaria, por tanto, la imputación que se me hace no tiene asidero legal, ni debe ser amparado por parte de su Despacho la cual al resolver deberá declarar infundada la queja y disponer archivamiento en donde corresponde. Queda pues demostrado que mi persona, No es inmersa en delitos y faltas administrativas de abuso de autoridad tantas veces mencionado y que tan gratuitamente y sin fundamento ni asidero legal se me atribuye.

Que, todo cuanto sustento es real, con las pruebas que presento, para que mi descargo sustente objetivamente y no subjetiva como lo hace el SITRA; es de precisar que esta figura de usurpación de funciones que se me imputa no tiene asidero legal, ni encaja mi conducta en este contexto, por lo tanto, debe desestimarse y desechar de plano la tediosa que, formulada por el SITRA, lo cual a todas luces lo único que busca es crear conflicto animadversión, caos laboral y desorden funcional, en el departamento de Gineco-Obstetricia del Hospital de Ayacucho, por ser una queja tediosa, conflictiva e inventada imputación de cargos.



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

Que, el debido proceso es un derecho fundamental contentivo de principios y garantías que son indispensables de observar en diversos procedimientos para que se obtenga una solución sustancialmente justa, requerida siempre dentro del marco del estado social, Democrático de derecho, ésta está consagrado, en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú.

Que analizado todo el documento que se me corrió traslado y que dispone el inicio de un procedimiento administrativo disciplinario, no encuentra falta alguna en el ejercicio de mis funciones, ni en mi labor desempeñada como jefe del Departamento de Gineco-Obstetricia del HRA en el año 2022, así como no encuentro acto indebido en ninguno de los dos supuestos a que hice referencia anteriormente, sea esta como Abuso de Autoridad o sea esta Usurpación de Funciones, en consecuencia no existe agravados, ni menos perjudicados pues nunca he actuado abusando de mis atribuciones, ni cometí u ordené un acto arbitrario que cause perjuicio a alguien.-

Que. Finalmente, no he cometido ninguna falta administrativa y no admito los cargos que tan gratuitamente se me están imputando y que dio origen a la Resolución Directoral N°312. 2022-GRA/DIRESA/HR" MAMLL" A-DE, de fecha 10/10/2022. Estos actos administrativos se han realizado ya hace más de un año a la actualidad, por tanto, todo plazo de impugnación ya prescribió conforme a lo establecido en la ley 30057 así como en la ley 27444-

Que no habiendo cometido ninguna falta administrativa como es de abuso de autoridad ni Usurpación de funciones, cargos que tan gratuitamente se me imputan, se debe disponer en consecuencia NO HA LUGAR a ninguna sanción administrativa y disponer su archivamiento definitivo en donde corresponda por no tener asidero legal e insuficiencia probatoria de los cargos imputados.

Que de acuerdo a lo señalado en descripción de los hechos, el artículo 91 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil, aprobada mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige al Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que cometan en el ejercicio de sus funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo sanción correspondiente de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la ley y este Reglamento.

No pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en esta disposición, La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enervan las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia. Que, al respecto es necesario recordar el espíritu de la Ley de Servicio Civil N° 30057, al iniciarse las investigaciones de un caso en concreto, tiene finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria y que mencionada acción se encuentre expresamente señalada en el artículo 85° del mismo cuerpo normativo, se subsumen en las leyes conexas que señala la Ley, o que las áreas encargadas de realizar la investigación cuenten con la competencia respectiva (que se haya constituido la falta), en consecuencia, conforme al descargo por la procesada se aprecia debida fundamentación de los hechos, desestimando las imputaciones en contra de la servidora, por los fundamentos expuestos.

III.- LA SANCIÓN IMPUESTA



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**.....

El artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece las fases del procedimiento administrativo disciplinario, precisa entre otros, que el informe que emite el órgano instructor es sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor.

El artículo 113 del citado cuerpo legal establece la actividad probatoria, en el sentido que los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.

Al respecto, el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece que el Informe del órgano instructor se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas de conformidad con el artículo 106 del Reglamento.

De la Ponderación de criterios de graduación de la sanción disciplinaria

Los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)".

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación, como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas (...)".

En el orden de ideas, en aras de determinar la sanción disciplinaria a imponer, resulta necesario ponderar los criterios de graduación establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. En dicho sentido, para el caso sub examine, concurre las siguientes condiciones:

Condiciones	Concurrencia de condiciones
a).- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	NO RESULTA APLICABLE
b).- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	NO APLICA.



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 OCT 2024

c).- El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	NO APLICA.
d).- Las circunstancias en que se comete la infracción.	NO APLICA.
e).- La concurrencia de varias faltas.	NO APLICA.
f).- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.	SI APLICA.
g).- La reincidencia en la comisión de la falta.	NO APLICA, según informe escalafonario no cumple este presupuesto.
h).- La continuidad en la comisión de falta.	NO APLICA
i).- El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	NO APLICA.

El artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 87 de la citada Ley establece que la entidad en cada caso, contempla no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor para determinar la sanción aplicable al caso, la cual debe ser proporcional a la falta cometida.

El artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil establece en el cuarto párrafo que la fase instructora culmina con la emisión y notificación del Informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

El artículo 113 del citado Reglamento establece que los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de las pruebas que puedan conducir a su esclarecimiento y a la determinación de responsabilidades.

El artículo 114 de dicha normativa, establece los puntos que debe contener el Informe del órgano instructor el cual será remitido al órgano sancionador, entre los cuales figura el pronunciamiento sobre la comisión de la falta.

El numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece que la fase instructora culmina con la recepción por parte del Órgano Sancionador del informe a que se refiere el artículo 114 del Reglamento, emitido por el Órgano Instructor.



Resolución Administrativa N° 1182-2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 OCT 2024

El Tribunal Constitucional, en la Sentencia recaída en el expediente N° 2194-2004 AA/TC, Fundamento Undécimo ha señalado que el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión mientras el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad, ello en consideración a que las sanciones son afectaciones de derechos fundamentales.

Por su parte el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General, así como el artículo 230° de la mencionada Ley recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otras, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre éstas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados.

Que, en el **procedimiento sancionador** se establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades públicas con competencia para la aplicación de sanciones a los servidores, la ejerzan de manera previsible y no arbitraria. Asimismo, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento General (en adelante, T.U.O de la LPAG) no solo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación constituyen un límite para la potestad sancionadora del Estado.

Que, el principio de tipicidad, el Tribunal Del Servicio Civil ha señalado, "que los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuera el caso; precisar la disposición reglamentaria que la complementaria), cual es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuales son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta posible sanción, además, de manera precisa, clara y expresa cuales son las normas o disposiciones, vigentes en el momento que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación. En observancia a lo establecido en el artículo 248 numeral 8 del T.U.O. de la LPAG, en cuanto sobre el principio de causalidad se dice que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de fracción sancionable. "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 decisonal. Por ello, en principio, la Administración Pública no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios. Conforme a este principio resultará condición indispensable para la aplicación de cualquier sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto, esto es, la configuración del hecho previsto en el tipo como sancionable. Hacer responsable y sancionable a un administrado es algo más que simplemente hacer calzar los hechos en los tipos previamente determinados por la ley, sin ninguna valoración adicional."

Que la comisión de la conducta infractora sustento de la falta imputada del servidor, conforme se ha dicho en los considerandos en la presente, sin embargo, es de precisarse que en materia disciplinaria no solo exige la imputación material de la conducta a título de



Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 OCT 2024**

dolo culpa, así pues, sobre el elemento subjetivo, no se pudo acreditar que el servidor haya actuado de manera negligente conforme a la norma presuntamente vulnerada (culpa) en su accionar, mucho menos dolosa; por cuanto a las actuaciones suscitadas en el trámite del Expediente Administrativo N° 75-2022-HRA/ST, se realizó el análisis de dicho expediente y no se encontraron hechos congruentes ni medios probatorios que acrediten una falta de carácter disciplinario que requiera ser sancionado con SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES, ya que el accionar de la servidora **MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO** actuó conforme lo establece el manejo de la administración pública, y documentos de gestión, en cumplimiento de sus deberes y obligaciones de acuerdo a su competencia como jefa de departamento de Gineco Obstetricia, asimismo no se acredita un beneficio propio o personal. Por consecuencia este órgano declara ante la inexistencia de elementos graves y leves, contra la procesada, en el procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, este órgano instructor declara NO HA LUGAR al Procedimiento Administrativo Disciplinario, al no haberse incurrido en falta de carácter administrativo disciplinario, a razón de haberse desvirtuado los hechos, en ese sentido la servidora **MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO** no ha vulnerado lo dispuesto en el **artículo 85 de la Ley del Servicio N° 30057, faltas de carácter disciplinario, literal h) Abuso de Autoridad**; en consecuencia no existe mérito para la imposición de la Sanción Administrativa Disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES**, por lo que corresponde ARCHIVAR EL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO APERTURADO EN SU CONTRA.

Que, el numeral 6.2 del artículo 6° del TUO de la LPAG, establece que la motivación del acto administrativo puede realizarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Que, para el cumplimiento de lo dispuesto en el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, se precisa que los términos, fundamentos, conclusiones y recomendaciones del Informe Instructor, cuenta con la conformidad de este órgano sancionador, por consiguiente, forman parte integrante y complementan la motivación de la presente resolución en lo que corresponda;

Que, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA COMISION DE LA FALTA DISCIPLINARIA seguida a la servidora **MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO**, conforme fundamentos y consideraciones expuestos en la presente resolución.

Resolución Administrativa N° 1182 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

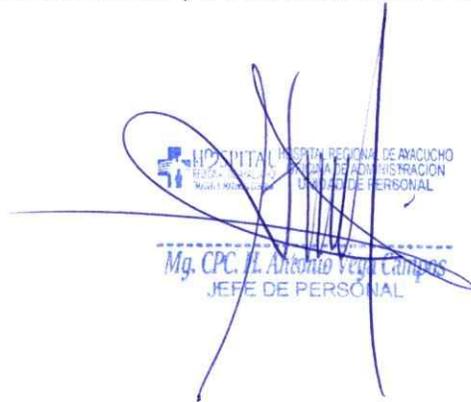
Ayacucho, **15 OCT 2024**

Artículo 2°.- NOTIFICAR la presente resolución a la servidora **MARILU FRANCISCA OBANDO CORZO**, y la oficina de Recursos para que dentro de sus atribuciones proceda conforme a la Ley del Servicio Civil.

Artículo 3°.- Precisar que, de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor puede interponer los recursos de reconsideración y/o apelación contra la presente resolución dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, debiendo presentarlos ante la misma autoridad que impuso la sanción; en el caso del recurso de reconsideración resolverá la misma que emite resolución y en caso del recurso de apelación será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

Artículo 4°.- Remitir el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



Mg. CPC. **H. Antonio Vega Cárdenas**
JEFE DE PERSONAL