

Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 NOV 2024**

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N°001-2024-HR-"MAMLL" JSC.. de fecha 14 de noviembre de 2024, recaído en el expediente N° 086-2022-HRA-ST-PAD, que contiene los actuados de la culminación del proceso administrativo disciplinario iniciado en contra la servidora **DRIANDRA CHACALTANA TANTA**, en su condición de Médico especialista del Departamento de Cirugía General y Laparoscópica 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° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

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	DRIANDRA CHACALTANA TANTA
Puesto	Médico Especialista
Dependencia Laboral	Departamento de Cirugía General y Laparoscópica del 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 **DRIANDRA CHACALTANA TANTA**, quien ocupa el cargo de médico especialista en el departamento de cirugía del Hospital Regional de Ayacucho, quien habría incumplido injustamente su jornada de trabajo, toda vez que el día 18 de noviembre de noviembre 2022 se retiró en su vehículo de placa de rodaje y2c-644 a las 10:40 y sin retorno a su centro de labores hasta el momento de levantamiento del acta de constatación, siendo que se levantó el ACTA constatación a las 11:30 pm, suscrito por el jefe del departamento de cirugía y jefe del área de control de asistencia permanencia.

Que se advierte de la revisión, análisis y evaluación efectuada a los documentos y hechos mencionados precedentemente que la conducta descrita sería pasible de responsabilidad disciplinaria al amparo de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. De esta forma, la conducta



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

desplegada por la servidora, es por presuntamente haber vulnerado: **El literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil**, conforme a los fundamentos expuestos.

Que con carta 001- 2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-JSC, de inicio de Proceso Administrativo Disciplinario de fecha 16 de noviembre del año 2023, donde señala **los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión:**

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el EXP N° 86-2022-ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, por parte de la servidora, del cual se ha podido advertir que, incurrió en abandono de su puesto de labores para lo cual en su oportunidad se levantó y suscribió el acta de constatación, la cual se detalla de la siguiente manera:

Que, nos encontramos ante una conducta desplegada por la servidora DRIANDRA CHACALTANA TANTA en su condición de Médico especialista en el departamento de cirugía, del cual se advierte que habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo, toda vez que el día 18 de noviembre 2022 se retiró en su vehículo de placa de rodaje Y2C-644 a las 10:40 am y sin retorno a su centro de labores hasta el momento de levantamiento del acta de constatación, siendo que se levantó el acta de constatación a las 11:30 pm, suscrito por el Jefe del departamento de cirugía y Jefe del área de control de asistencia y permanencia.

Al respecto de la mencionada acta de constatación, habiendo realizado un análisis del acta de verificación de fecha 18/11/2022 se COLIGE efectivamente que la servidora habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo, por cuanto ingreso a su centro de labores marco a las 07:10 am y a las 10:40 am salió en su vehículo de placa Y2C-644 sin retornar hasta el momento de levantamiento del acta de constatación no retorno durante todo el día situación que, genera la comisión de falta disciplinaria.

Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo - diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual- que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, **la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio**", mientras que "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo.

Así mismo, lo que la-falta-en-cuestión-es-quien-de manera-injustificada-incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida; asimismo, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna de su jefe inmediato, ello durante el horario o jornada de trabajo.



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

Finalmente teniendo en consideración las normas glosadas así como los medios probatorios citados en el numeral 4.9., los cuales, al haber sido valorados, han generado presunción de la comisión de la falta disciplinaria, corresponde realizar el análisis del punto controvertido, el mismo que será conducente para la determinación de la supuesta responsabilidad administrativa, de esta manera, la falta en cuestión, se advierte que LA SERVIDORA, ha incurrido en falta disciplinaria, sobre su obligación de prestar servicios dentro de una jornada de trabajo. Por ello, es pertinente señalar que la supuesta falta disciplinaria se encuentra corroborado con: Acta de constatación del día 18/11/2022 (fotos 04), se aprecia que nos encontramos ante conducta por haberse retirado de su puesto de trabajo sin autorización de su jefe inmediato, incurriendo incumplimiento injustificado a la jornada de trabajo, corroborado con el medio probatorio, el mismo que será conducente a la emisión del presente informe, para acreditar la supuesta falta administrativa disciplinaria, consecuentemente contravendría el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, En lo que respecta al incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo.

Por lo que, teniendo en consideración la falta disciplinaria - supuesto de hecho, la norma jurídica presuntamente vulnerada expuesta, así como los medios probatorios expuestos se advierte supuesta responsabilidad administrativa, por lo cual se IMPUTA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA a: **DRIANDRA CHACALTANA TANTA** en su condición de Médico especialista en el departamento de cirugía.

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:**

I. FUNDAMENTACION DEL DESCARGO:

DEDUZCO LA NULIDAD

PRIMERO: Que, la Carta N.º 001-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-JSC; sin fecha de emisión, este acto administrativo carece de los requisitos de validez, toda vez que mi persona desconoce la fecha en la cual se emite la disposición para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, y ello debe conocerse con la finalidad de establecer los plazos que nuestro ordenamiento jurídico establece. Asimismo, mi persona no ha sido notificada válidamente y debidamente con el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que todo lo actuado a la fecha es NULO. Mi afirmación tiene por sustento que recién con fecha 19 de noviembre del 2023 recién he presentado el FORMATO No. 01-2023-GRA/GGGRDS-DIRESA/HR-MAMLL-AOA-UP-ST- DE AUTORIZACION DE AUTORIZACION DE NOTIFICACION ELECTRONICA AL ADMINISTRADO. Con ello, quiero dejar establecido que todo acto de notificación electrónica realizado con autorización al 19 de noviembre del 2023, no tiene validez pues antes de esa fecha no había otorgado ninguna autorización. Señores Hay que respetar el debido procedimiento, el principio de legalidad y el derecho de defensa. Lo actos administrativos, llámese Cartas, deben cumplir con los requisitos de todo acto administrativo, y el no colocar fecha de emisión, es afectar su validez y no es un error material, ya que, si afecta el procedimiento, pues necesario establecer los plazos que regulan todo el procedimiento. Si se notifica bajo una modalidad, que no se encuentra normada o una modalidad no autorizada, como sucede en el presente caso, se vulnera el debido procedimiento y acarrea nulidad de todo lo actuado. Por ello considero, que debe DECLARARSE LA NULIDAD DE

Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

TODO LO ACTUADO, emitirse el acto administrativo que declara el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, cumpliendo con todos los requisitos de validez que regula el TUO de la Ley 27444 y, asimismo, luego de ello debe de notificarse con las formalidades y con la modalidad que la norma establece.

DESCARGO SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO

Que, sin perjuicio de la Nulidad deducida, SOLICITO se sirva considerar los siguientes fundamentos, que se pronuncian sobre los cargos que se me imputan en este procedimiento administrativo disciplinario.

PRIMERO. - Que, en la Carta del Órgano Instructor, existe un documento referencial, que corresponde al Informe de Precalificación N.º 048-2023- GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST; de fecha 31 de octubre de 2023, documento que corresponde para entender sobre la calificación realizada por la Secretaria Técnica del Hospital Regional de Ayacucho, en el cual se evidencia que recomienda la procedencia del inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) en Referencia al EXPEDIENTE: N.º 86-2023-ST PAD, (el resaltado es nuestro), contra: la Recurrente, DRIANDRA CHACALTANA TANTA, en mi condición de Médico Especialista en Cirugía, cargo que ostente, desde el 01 de julio del año 2020, hasta la actualidad bajo el régimen del D.L. N.º 1057, presuntamente por vulnerar el literal n); del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Ley N.º 30057. Al respecto absuelvo en los siguientes términos:

SEGUNDO. - Que, conforme se ha podido apreciar de la Carta del Órgano de Instrucción, corresponde al EXPEDIENTE N.º 17-2023, dicha Carta no tiene fecha de emisión, y conforme al Informe de Precalificación corresponde a un EXPEDIENTE DISTINTO, ya que se trataría de otro EXPEDIENTE por cuanto en el Informe de Precalificación se ha señalado al EXPEDIENTE N.º 86-2023-ST-PAD, por lo que existe diferencia entre la Carta de Instrucción y el Informe de Precalificación, cuando debe ser sobre los mismos hechos debidamente identificada al número del expediente, por haber incurrido presuntamente en el "Incumplimiento Injustificado del Horario y la Jornada de Trabajo, hechos que habrían ocurrido el 18 de noviembre del año 2022; por haber calificado el hecho del retiro del vehículo de placa de rodaje Y2C-644, a las 10:40 a.m., de propiedad de la Recurrente, y sin retorno a su centro de labores, hasta el momento de levantamiento del acta de constatación, realizado a horas 11 :30 A.M., Acta suscrita por el Jefe del Departamento de Cirugía y Jefe del área de control de asistencia y permanencia.

TERCERO. - En ese contexto, claramente se advierte que, se presume el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, ya que frente a estos documentos, me estoy enterando sobre mi ausencia momentánea y que por ese hecho se estaría procediendo al Proceso Administrativo Disciplinario; en mi contra, por lo no se puede atribuir una conducta de manare genérica sin la actuación de los medios probatorios, frente a la realidad de los hechos que correspondería el Servicio de Cirugía (Consultorio Externo), lugar donde presuntamente habría actuado contrario a la norma, consecuentemente esa atribución se estaría vulnerando el Principio de Predictibilidad, Artículo IV, del Título Preliminar del T.U.O., de la Ley N.º 27444 establece: "*Principio de predictibilidad o de confianza legítima.- La autoridad administrativa brinda a los administrados o sus representantes información veraz, completa y confiable sobre cada procedimiento a su cargo, de modo tal que, en todo momento, el administrado pueda tener una comprensión cierta sobre los requisitos, trámites, duración estimada y resultados posibles que se podrían obtener. Las actuaciones de la autoridad administrativa son congruentes con las expectativas legítimas de los administrados razonablemente generadas por la práctica y los antecedentes administrativos, salvo que por las razones que se expliciten, por escrito, decida apartarse de ellos. La autoridad administrativa se somete al ordenamiento jurídico vigente y no puede actuar arbitrariamente. En tal sentido, la autoridad administrativa no puede variar irrazonable e inmotivadamente la interpretación de las normas aplicables.*"

Por cuanto el contenido de la carta es una calificación temeraria, máxime cuando se prevé una prognosis de una sanción de Suspensión Sin Goce de Remuneraciones, acción que también, deja en



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

estado de indefensión al tomar como afirmaciones por parte del Jefe de Control de Asistencia y Permanencia, así como por el Jefe del Departamento de Cirugía, que fue suscrita por una persona "encargada", ya que firma por (x), es decir suscribiendo un documento sin tener la delegación para suscribir dicho documento, máxime cuando esta acción se calificaría como Usurpación o Suplantación (El delito de usurpación o suplantación de identidad hace referencia a la acción de una persona de atribuirse públicamente una identidad que no le corresponde), para ser una investigación objetiva y con la neutralidad que corresponda, la cual no se nota en este procedimiento administrativo de instrucción.

CUARTO. - Señor Instructor se consideran faltas administrativas a toda acción u omisión, voluntaria, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre deberes de los servidores y funcionarios, así como la naturaleza de la acción u omisión, su gravedad, circunstancias, la comisión y la participación de uno o más servidores con un interés particular, por tanto en la calificación realizada por la Secretaria Técnica, en DOS EXPEDIENTE DIFERENTES, concordancia a lo establecido por el Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, de la Ley del Servicio Civil - Ley N.º 30057, se aprecia su calificación a la presunta falta establecida en el literal n). Tipificación genérica a los hechos investigados, a raíz de ese presunto incidente manipulado que hayan considerado para imputarme el presunto incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, razón mayor para manifestar nuestra disconformidad, más solo notar en todo este hecho fue una acción de perjudicar como una acción exagerada para encuadrar o forzar una sanción, sin la investigación adecuada, no precisando de manera fehaciente dicha conducta, como la individualización de la presunta falta administrativa máxime se remiten al literal n) por lo que debo precisar que se trata a una calificación en forma genérica.

QUINTO. - En concordancia a lo precedente debo manifestar de manera precisa en calidad de descargo los siguientes:

- 5.1. En la Carta de Instrucción, de la que estoy obligada a realizar el descargo se afirma que me habría retirado a las 10:40 a.m., y no haber retornado, lo que contradigo en todos sus extremos, ya que ese día mi familiar vino al hospital para llevar mi vehículo para su uso personal, a quien en la puerta N°2 le negaron el ingreso, por lo que acudí a retirar mi vehículo, retornando inmediatamente por la puerta N°1, ya que dicho familiar tomó la dirección de la Av. Daniel Alcides Carrión, retornando a mis labores como médico de consultarlo externo, lo cual acredito con mis atenciones de manera regular, inclusive en la hora que habrían realizado "el levantamiento del acta", me encontraba laborando en el consultorio externo, y que probaré con el registro realizado de las atenciones de ese día, precisando que mis atenciones están registradas desde las 08:00 a.m., sin embargo, a la hora que presuntamente habría incumplido mi jornada laboral, existen atenciones siendo una de ellas a las 11:20 a.m., documento que adjunto al presente.
- 5.2. Así mismo adjunto copia de la Historia Clínica, del paciente: Córdova Pretel Yerson, que fue atendido el día 18/11/2023, a horas 11 :00 a.m., con lo que acredito que no existió un incumplimiento de mi jornada laboral.
- 5.3. Frente a la existencia de las cámaras en las puertas de ingreso y salida del Hospital Regional de Ayacucho, solicite la grabación de la puerta N°1 de dicha fecha, debido a que ingrese por esa puerta inmediatamente por facilitar la salida de mi vehículo, para demostrar mi ingreso inmediato, la cual me comunican con Informe N°380-2023-HRA "MAMLL" A-UEIAI/WCM, de fecha 23 de noviembre de 2023, donde señala: "(...) que, las cámaras de video vigilancia tienen un almacenamiento limitado, que garantiza un aproximado de 02 meses de antigüedad, por lo que no será posible remitir lo solicitado. (...)" documento que adjunto al presente.
- 5.4. Cuento con mi asistencia del mes de noviembre del año 2022, por el cual demuestro mi permanencia conforme a la programación del Rol, ingresando a las 7:10 a.m., remarcando a las 13:00 horas y la salida a las 19:03., con lo que acredito haber laborado con normalidad.
- 5.5. En la actualidad me encuentro en periodo gestacional, con complicaciones, por el cual fui atendida en el Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins, con el Diagnostico de: Falso Trabajo de Parto



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

antes de las 37 Semanas Completas de Gestación. Por lo que estos hechos me pueden traer complicaciones frente a la noticia que no se ajusta a la verdad, y que conforme a los documentos solo serían para perjudicar, no existiendo objetividad desde de la calificación, hasta su Carta de Instrucción, vulnerando el debido Procedimiento.

RESPECTO A LA PRUEBAS APORTADAS EN LA CARTA DE INSTRUCCIÓN:

- 5.6. En el Acta de constatación llenan el formato: "(...) a horas 11 :30 a.m., del día 18 de noviembre de 2022, en la Oficina de Cirugía General"; es decir que: "el levantamiento del Acta" se realizó en el Departamento de Cirugía General, mas no en el ambiente asignado para la consulta del Servicio de Cirugía, es decir lo realizaron en un lugar distinto al que laboré ese día, más aún con un Jefe del Departamento que firma por (x), no siendo acreditada dicha persona, siendo en ese contexto no sería prueba objetiva por carecer de validez jurídica, muy por el contrario pasible para las acciones legales por haber usurpado o suplantado a una autoridad que no estuvo presente, siendo más evidente por la inexistencia de la delegación, de la encarga tura o delegación.
- 5.7. Los otros medios de prueba son como consecuencia del trámite que dio origen a un procedimiento de instrucción, careciendo de objetividad.
- 5.8. Máxime, que la Recurrente el día de los hechos, realizaba trabajo en el Servicio de Consultorio, debiendo "Levantar el Acta" en dicho lugar, participando el Jefe del Servicio de Consultorios Externos, así como consignar a testigos, que ratifiquen sobre los hechos que se realizaban, con fines de peregrinar como medio de prueba, la cual no siendo real dicho medio probatorio será tachado, y frente a la existencia de la presunta falta no existe tal incumplimiento de la jornada laboral.

En este extremo quiero precisar que, está probado mi permanencia, en el centro laboral, no existiendo ausencia, confirmando mi trabajo con el paciente: Córdova Pretel Yerson, a horas 11 :00 a.m., cuyo registro en el sistema se consignó a horas, 11 :20 a.m. como conclusión de la atención.

SEXTO. - Para corroborar con lo sustentado en líneas arriba, tengo como asistente en consultorio del Servicio de Cirugía, al personal técnico, Diana Asto Quispe, quien podrá testificar mi permanencia en el servicio de Consultorio Externo, ya que conjuntamente ese día de los hechos, trabaje, con dicho trabajador, y de ser necesario deberán comunicar para fines de su declaración, para que se tenga una objetividad de la investigación.

SEPTIMO. - En consecuencia, con la aclaración que realizo mediante el presente descargo, debe quedar totalmente desvirtuada la imputación administrativa por la falta de carácter disciplinario, por cuanto la presunta falta de: El Incumplimiento Injustificado de horario y la jornada de trabajo. Los hechos no se adecúan a ninguno de los supuestos previstos en el artículo 88° de la Ley N° 30057-Ley del Servicio Civil. Máxime cuando las pruebas no son objetivas, a los extremos que es en razón solo para perjudicar, razón por lo que existe DOS

EXPEDIENTES DE PRECALIFICACION, razón para ser declarada nula todas las acciones por vulnerar al debido procedimiento.

II. FUNDAMENTOS DE DERECHO:

- Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil
- Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil –
- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM
- Artículo 120 del T.U.O., de la Ley de Procedimiento Administrativo General N° 27444 - Facultad de contradicción administrativa

Mi descargo se sustenta con pruebas objetivas y contundentes para obtener una decisión motivada y fundada en derecho (T.U.O. de la Ley N° 27444 – Artículo IV Principios del Procedimiento Administrativo).

PRIMERO. - Mi descargo se fundamenta en lo dispuesto por los artículos 106° de la Ley N° 30057; que establece las fases del procedimiento administrativo disciplinario de Instrucción y la de Sanción; así mismo me remito a lo establecido en el artículo 111° de la Ley del Servicio Civil, que corresponde



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

a los descargos dentro de los cinco días hábiles, más la prórroga por el mismo tiempo hábil, previa presentación de la solicitud, este último solicitado. (Con fecha 22 de noviembre de 2023).

SEGUNDO. - El ejercicio de la potestad sancionatoria administrativa requiere de un procedimiento legal establecido, pero también de garantías suficientes para los administrados, sobre todo cuando es la propia administración la que va a actuar como órgano instructor y decisor, lo que constituye un riesgo para su imparcialidad; y si bien no se le puede exigir a los órganos administrativos lo misma imparcialidad e independencia que se le exige al Poder Judicial, su actuación y decisiones deben encontrarse debidamente justificadas, sin olvidar que los actos administrativos son fiscalizables a *posteriori*.

III. CONCLUSION:

Señor Órgano Instructor, la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario PAD, a través de los argumentos expuestos precedentemente y los documentos obrantes en autos que hace referencia que se evidencia claramente que existe DOS EXPEDIENTE PAD, la cual no confirma como referencia para la actuación de la Carta de Instrucción, por lo que no encuadra a las normas que se pretende forzar haber vulnerado, consecuentemente la instrucción no es objetiva, y que a toda luces tendría un matiz de Abuso de Autoridad.

Por lo expuesto, lo vertido y argumentos obrantes en autos, considero a mi entender que los cargos que se me imputan subjetivamente quedarán desvirtuados de puro derecho, por lo que siendo este acto administrativo que afecta, desconoce y lesiona mis derechos legítimos constitucionales, tengo el interés legítimo de alegar en este medio adecuadamente mi defensa y contradecirla en todos sus extremos conforme me franquea el T.U.O., de la Ley de Procedimiento Administrativo General Ley N° 27444, reservándome la actitud de hacer valer mis derechos acordes a Ley.

Hecho mi descargo una vez más preciso haber absuelto las imputaciones vertidas, en mi calidad de Médico Cirujano, del Servicio de Cirugía; y por ésta misma razón deben de ser archivados en este extremo ABSOLVIENDOME totalmente de las imputaciones en esta vía, al no tener responsabilidad sobre los hechos materia del proceso.

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 **NO se aprecia debida fundamentación de los hechos, desestimando las**



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

imputaciones en contra de la servidora, por los fundamentos expuestos, asimismo en el expediente se aprecia la debida notificación dentro del plazo establecido.

Por los fundamentos precedentemente expuestos, el Órgano Instructor emite el Informe de Órgano Instructor sobre la existencia de la falta imputada a la procesada; y recomienda imponer **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA**, quien ocupa el **cargo de Médico especialista en cirugía del Hospital Regional de Ayacucho**, al incurrir en falta disciplinaria tipificada en el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

III.- LA SANCIÓN IMPUESTA

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

Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

a).- Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	NO APLICA.
b).- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	NO APLICA.
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.	SI APLICA, Las circunstancias en que se comete la infracción resultan ser justificables conforme se aprecia en el descargo.
e).- La concurrencia de varias faltas.	NO APLICA.
f).- La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.	NO 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 instructiva 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.



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

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 instructiva 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.

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 reconocen 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.



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, 15 NOV 2024

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 de la servidora, 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 dolo culpa, así pues, sobre el elemento subjetivo, **se pudo acreditar** que la servidora ha actuado de manera irresponsable, negligente conforme a la norma presuntamente vulnerada (culpa) en su accionar, por cuanto a las actuaciones suscitadas en el trámite del Expediente Administrativo N° 086-2022-HRA/ST, se realizó el análisis de dicho expediente y se encontraron hechos congruentes y medios probatorios que acreditan una falta de carácter disciplinario que requiere ser sancionado con sanción de **AMONESTACIÓN VERBAL**, ya que el accionar de la servidora **DRIANDRA CHACALTANA TANTA** actuó de manera irresponsable transgrediendo la Ley del servicio Civil, Por consecuencia este órgano declara la inexistencia de elementos graves, contra la procesada, en el procedimiento administrativo disciplinario.

Asimismo, por los fundamentos precedentemente expuestos, este Órgano Sancionador emite el presente Informe sobre la existencia de la falta imputada a la procesada; y recomienda imponer **SANCIÓN DE AMONESTACIÓN VERBAL**, a la **Médico especialista del Hospital Regional de Ayacucho**, al incurrir en falta disciplinaria tipificada en el literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Al respecto, el art. 89 de la LSC establece que la amonestación es verbal o escrita. La amonestación verbal se efectúa por el jefe inmediato de forma personal y reservada. Es decir, las amonestaciones verbales, por su naturaleza, son las únicas sanciones disciplinarias que no requieren de un PAD previo.

En consecuencia se 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 **DRIANDRA CHACALTANA TANTA** no ha vulnerado lo dispuesto en el artículo 85 de la Ley del Servicio N° 30057, faltas de carácter disciplinario, literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, ya que la servidora cumplió la atención correspondiente a sus pacientes programados en consulta y no habría queja alguna por parte de los pacientes conforme obran en el presente expediente; en consecuencia no existe mérito para la imposición de la Sanción Administrativa Disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, 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



Resolución Administrativa N° 1270 -2024

HRA "MAMLL" A-OA-UP

Ayacucho, **15 NOV 2024**

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:

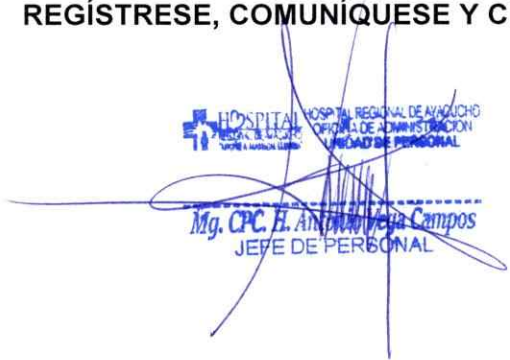
Artículo 1°.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA COMISION DE LA FALTA DISCIPLINARIA seguida a la servidora **DRIANDRA CHACALTANA TANTA, Médico especialista del Hospital Regional de Ayacucho**, conforme fundamentos y consideraciones expuestos en la presente resolución.

Artículo 2°.- NOTIFICAR la presente resolución a la servidora **DRIANDRA CHACALTANA TANTA, Médico especialista del Hospital Regional de Ayacucho** mencionada, 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



HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
UNIDAD DE PERSONAL
Mg. CPC. E. Antonia Vega Campos
JEFE DE PERSONAL