



Gobierno Regional Ica



RESOLUCIÓN SUBGERENCIAL N°005 -2025-GORE.ICA-GRAF/SGRH

Ica, 14 ENE 2025

VISTOS: El Exp. PAD Nro. 11-2023 Informe Instructor N.º 0001-2024-GORE-ICA/GRDS de fecha 06 de mayo del 2024, emitido por el Gerente Regional de Desarrollo Social del Gobierno Regional de Ica, respecto a las presuntas faltas administrativas disciplinarias imputadas al servidor **CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ;**

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 4 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de setiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el Régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, por otro lado, la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Qué; luego de culminar con las investigaciones preliminares mediante informe de Precalificación N°005-2024-GORE-ICA/STPAD-CASI de fecha 29 de enero del 2024, la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor **CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ;**

Qué; en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en atención a ello se emitió la resolución Gerencial Regional Ne 0083-2024-GORE ICA/GRDS de fecha 13 de febrero del 2024, en el cual se resuelve, Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra **CARLOS ENRIQUE NAVEA**





Gobierno Regional Ica



MENDEZ, SANCION DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACION POR TREINTA DIAS (30) CALENDARIO;

200

Qué; mediante informe Instructor N°001-2024-GORE-ICA/GRDS. De fecha 06 de mayo del 2024; resolvió emitir las siguientes recomendaciones; De conformidad con lo establecido en los párrafos precedentes por todo lo analizado, este despacho en calidad de Órgano Instructor concluye que el estándar probatorio obrante en el presente expediente no resulta ser suficiente para imputar la falta administrativa en contra de CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ, SANCION;

HECHOS IMPUTADOS:

Que, el servidor CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ, se le imputa que durante el tiempo en que era director ejecutivo Del Hospital III Hospital Regional de Ica emitió la resolución Directoral N°1704-2022-HRI/DE, de fecha 20 de diciembre del año 2022, siendo intervino en la actuación administrativa y la ejecución presupuestal con el potencial perjuicio económico por S/140.000.00 soles al Hospital Regional de Ica, por la tramitación y aprobación del reconocimiento del pago por movilidad a favor de ciento cuarenta y siete (147) trabajadores asistenciales del Hospital de Ica, disponiendo realizar el pago por la suma de S/260.00 soles por 150 horas de prestaciones efectivas de servicio, en contravención de la medidas temporales excepcionales ante la emergencia sanitaria y normatividad presupuestal;

En tal sentido se habrían vulnerado las siguientes normas:

Artículo 7º de la ley N°27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública (...) 6. Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...) y lo dispuesto en los literales a), c) y f) del artículo 16º de la ley Marco del Empleado Público, aprobado mediante Ley N.º 28175, que señala: “Cumplir diligentemente los deberes que impone el servicio público”, “salvaguardar los intereses del Estado (...) y “Actuar con transparencia en el ejercicio de su función”, respectivamente;

Que, asimismo, lo previsto en el ítem 4.10 del numeral 4 correspondiente a la función en su condición de director ejecutivo establecido en el manual de Organización y Funciones (MOF) aprobada mediante Resolución Directoral N.º 554-2015-HRI/DE, de fecha 28 de diciembre del 2015 por lo cual le correspondía en sus funciones específicas en el literal 4.40 del punto 4, “Supervisar la Administración adecuada de los recursos Humanos, materiales, financieras y presupuestales de acuerdo a las disposiciones legales vigentes (...)”;

Finalmente, incumplió sus funciones, en su condición de autoridad máxima y con mando directo de los actos técnicos administrativos de control y supervisión, prevista en el literal





Gobierno Regional Ica



e) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital Regional de Ica, aprobado con Ordenanza Regional N°0001-2012-GORE-ICA de fecha 27 de enero del 2012 por el cual, le correspondía Gestionar los recursos Humanos, materiales, financieros y tecnológicos para el logro de los objetivos institucionales del Hospital;

Que, de este modo lo antes mencionado se encontraría inmersa en el artículo 85º inciso d) la negligencia en el desempeño de las funciones de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

LA IMPUTACION SE SUSTENTO EN LOS SIGUIENTES MEDIOS PROBATORIOS

Que, con **Resolución Directoral N.º 1704-HRI/DE**, de fecha 20 de diciembre del 2022, documento mediante el cual se otorga el pago por concepto de movilidad, por los meses julio, agosto, setiembre y octubre del 2022;

Que, con **Resolución Gerencial General Regional N.º 171-2022-GORE ICA/GGR** de fecha 26 de septiembre del 2022 designándose al MC CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ en el cargo de director ejecutivo del Hospital Regional de Ica, remite el informe Gestiones para pagos por concepto de movilidad local;

Que, a el servidor CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ, se le imputa que durante el tiempo en que era director ejecutivo Del Hospital III Hospital Regional de Ica emitió la resolución Directoral N°1704-2022-HRI/DE, de fecha 20 de diciembre del año 2022, siendo intervino en la actuación administrativa y la ejecución presupuestal con el potencial perjuicio económico por S/140.000.00 soles al Hospital Regional de Ica, por la tramitación y aprobación del reconocimiento del pago por movilidad a favor de ciento cuarenta y siete (147) trabajadores asistenciales del Hospital de Ica, disponiendo realizar el pago por la suma de S/260.00 soles por 150 horas de prestaciones efectivas de servicio, en contravención de la medidas temporales excepcionales ante la emergencia sanitaria y normatividad presupuestal;

En tal sentido se habrían vulnerado las siguientes normas:

Artículo 7º de la ley N°27815-Ley de Código de Ética de la Función Pública (...) 6. Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...) y lo dispuesto en los literales a), c) y f) del artículo 16º de la ley Marco del Empleador Publico, aprobado mediante Ley N.º 28175, que señala: Cumplir diligentemente los deberes que impone el servicio público, salvaguardar los intereses del Estado (...) y Actuar con transparencia en el ejercicio de su función, respectivamente;

Que, asimismo, lo previsto en el ítem 4:10 del numeral 4 correspondiente a la función en su condición de director ejecutivo establecido en el manual de Organización y Funciones





Gobierno Regional Ica



(MOF) aprobada mediante Resolución Directoral N.º 554-2015-HRI/DE, de fecha 28 de diciembre del 2015 por lo cual le correspondía en sus funciones específicas en el literal 4.40 del punto 4, supervisar la Administración adecuada de los recursos Humanos, materiales, financieras y presupuestales de acuerdo a las disposiciones legales vigentes (..);

Que, finalmente, incumplió sus funciones, en su condición de autoridad máxima y con mando directo de los actos técnicos administrativos de control y supervisión, prevista en el literal e) del artículo 12º del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del Hospital Regional de Ica, aprobado con Ordenanza Regional N°0001-2012-GORE-ICA de fecha 27 de enero del 2012 por el cual, le correspondía Gestionar los recursos Humanos, materiales, financieros y tecnológicos para el logro de los objetivos institucionales del Hospital;

Que, de este modo lo antes mencionado se encontraría inmersa en el artículo 85º inciso d) la negligencia en el desempeño de las funciones de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

LA IMPUTACIÓN SE SUSTENTO EN LOS SIGUIENTES MEDIOS PROBATORIOS

Que, con Resolución Directoral N.º 1704-HRI/DE de fecha 20 de diciembre del 2022, documento mediante el cual se otorga el pago por concepto de movilidad, por los meses julio, agosto, setiembre y octubre del 2022;

Que, con Resolución Gerencial General Regional N.º 171-2022-GORE ICA/GGR de fecha 26 de septiembre del 2022, designándose al MC CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ en el cargo de director ejecutivo del Hospital Regional de Ica, remite el informe Gestiones para pagos por concepto de movilidad local;

Que, con Oficio N.º 519-2023-GORE ICA-DRSI-HRI/OEA, de fecha 17 de febrero del 2023-GORE ICA-DRSI-HRI/OEA-DE, de fecha 17 de febrero del 2023, el director ejecutivo del Hospital Regional de Ica, remite el informe Gestiones para pagos por concepto de movilidad local;

Que, con Informe de Acción de Oficio Posterior N.º 01-2023-OCI/4829-AOP, Gestiones para pagos por concepto de movilidad local;

Que, Resolución Directoral Regional N°0609-2023-GORE-ICA-DRSA/DG de fecha 06 de junio del 2023, por el cual se declara la nulidad de la Resolución Directoral N°1704-2022-HRI/DE, por el cual se otorgaba el pago por concepto de movilidad, por los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2022, al personal asistencial del Hospital Regional de Ica;

Que, evaluados los medios probatorios detallados en los párrafos precedentes, que, en el presente expediente, se desprende que los hechos antes descritos se encontrarían regulados por la falta administrativa contemplada en el inciso d) del artículo 85º de la ley





Gobierno Regional Ica



del servicio Civil N°30057 donde señala la Negligencia en el desempeño de funciones. Por la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por treinta días (30) calendarios;

CONSIDERACIONES DEL ORGANO INSTRUCTOR

Qué; mediante Informe Instructor N° 001-2024-GORE.ICA/GRDS, se concluye que, en relación a los hechos investigados, el estándar probatorio obrante en el expediente no resulta ser suficiente para imputar la falta administrativa en contra de CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ.

Informe donde se desprende lo siguiente: Fundamento 4.3 En relación al Informe de Acción Posterior N° 001-2023-OCI/4829-AOP sobre gestiones para pagos por conceptos de movilidad Local, no se ha recabado Información de Origen necesario para arribar a las conclusiones que llego el OCI y proceder a recomendar el inicio de un PAD. Fundamento 4.4 que es falsa la información del OCI, indica que sobre los meses de julio a agosto del 2022 (...) la alta dirección habría tomado la decisión de reconocerles tales adeudos, en vista que el personal ha cumplido con los servicios requeridos sin que se le hay abonado sus prestaciones adicionales; fundamento 4.9, sobre los hechos materia de análisis, tenemos que el funcionario CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ emitió la Resolución Directoral N° 1704-2022-HRI/DE, de fecha 20 de diciembre del 2022 a través del cual la jefatura de la Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales del hospital Regional de Ica, indica la necesidad de sustentar el reconocimiento del pago de movilidad local, a los trabajadores, en atención a la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19; Asimismo la Oficina de Asesoría jurídica del Hospital Regional de Ica lo declara procedente, cumplir con el reconocimiento y el pago por concepto de movilidad local;

Siendo así el principio de causalidad señala que: la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable; es decir que la norma exige el principio de responsabilidad de las sanciones, entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien realiza la conducta constitutiva de infracción sancionable, y por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros, Siendo así, que en el presente caso se contempla el Principio de confianza ya que al tener cargo de Director Ejecutivo del hospital Regional de Ica, confié en el Buen funcionamiento y evaluación de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica;

DESCARGOS Y ALEGACIONES DEL INVESTIGADO EN FASE INSTRUCTIVA

Que, mediante descargo de Resolución de inicio de procedimiento disciplinario administrativo de fecha 28 de febrero del 2024, el servidor argumenta lo siguiente:

En primer término, se cuestiona el informe de Acción de movilidad local, argumentando que es impreciso, defectuoso y no ha recabado información de Origen necesaria para





Gobierno Regional Ica



arribar a las conclusiones que llego el OCI. Argumentando que las mismas se produjeron a razón de que los jefaturas de las áreas asistenciales remitieron a la oficina de recursos humanos la programación de labores por servicios complementarios que se hablan realizado por el personal técnica asistencial quienes solicitaban su pago conforme a las disposiciones emanadas por el Gobierno Central.

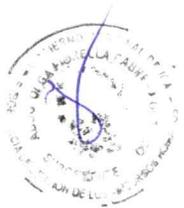
Que, dicho pago reclamable era por concepto de pasajes por horas laborales, por cuanto la normativa expresaba que durante el periodo de pandemia COVID-19 las Entidades asistenciales tenían que hacerse responsables por la movilidad de los trabajadores quienes debían trasladarse desde sus domicilios hasta el centro de trabajo, siendo que en el año 2020 hasta mediados del 2023, nos encontramos en un Estado de Emergencia donde el 80% de nuestro personal asistencial (profesionales y técnicos) Administrativos, por lo que solo se le debía reconocer el pago de sus movilidad (pasaje) a los técnicos quienes no se les reconoció el mismo, esta entrega económica no tiene carácter pensionable, no está sujeta a cargas sociales, ni forma parte de la base de cálculo para la determinación de la compensación por tiempo de servicio.

Que, señala de falsa la información dada por OCI, así como lo expuesto en el informe de control posterior refiriendo la inexistencia de antecedentes al memorando N.º 416-2022-GORE-ICA- DRSI-HRI/OEA del 03.11.2022, debido al hecho que el OCI no ha indagado sobre los requerimientos de personal asistencial existentes sobre los meses de julio a agosto del 2022, los cuales obran ante la Oficina de Recursos Humanos del HRI, en mérito del cual debido a las reuniones existentes con el personal Técnico Asistencia, la Alta Dirección habría tomado la decisión de reconocerles tales adeudos, en vista que el personal ha cumplido con los servicios requeridos, sin que se le haya abonado sus prestaciones adicionales, en vista que solo existían financiamiento para el pago de servicios complementarios, los cuales solo son de alcance para los profesionales de la Salud acorde al D legislativo N.º 1054 su reglamento, modificado por la ley Nº31516;

Que, resulta desproporcional que se le inicie proceso por supuestamente haber incumplido el numeral 6 de la ley 27815 Responsabilidad de todo servidor Público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública;

Que, el reconocimiento de pasajes por movilidad que debían reconocerse a los servidores técnicos, la misma garantiza el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID- 19 aprobadas por el Ministerio de Salud. Y prever que las medidas temporales excepcionales no colisionen con aquellas que se encuentren vigentes en la entidad y que por su naturaleza tengan la misma finalidad;

Que, sobre la imputación por faltas reguladas en los literales a), c) f) del artículo 16 de la ley marco del Empleador Publico, aprobado mediante Ley N.º 28175, que señala Cumplir





Gobierno Regional Ica



diligentemente los deberes que imponen el servicio Publico Salvaguardar los intereses del Estado y actuar con transparencia en el ejercicio de su función respectivamente;

Que, la Entidad no contaba con servicios contratados con una empresa de transporte, debido a que en años anteriores la entidad estaba adeudando a diferentes empresas que se contrataron para tal fin, como lo corrobora el jefe de logística, con el informe N.º 45-2023-GORE-ICA-DIRES-HRI/OL y la propuesta era compensar en parte la labor ya cumplida y de esta manera reembolsar por lo menos los gastos de movilidad de los servidores técnicos asistenciales mencionados, lo cual, si tenemos en cuenta que la asignación propuesta para el reconocimiento de pago por la oficina de recursos humanos era del promedio de S/1.80 soles por hora, cuando por ese servicio le correspondería S/20.00 soles por hora, como se ha indicado anteriormente y el promedio de gasto por la movilidad local es de 24 soles por cada jornada de trabajo, lo cual es menor al costo que significaría contratar una empresa para movilizarlos teniendo en consideración que por turnos acarearía un traslado de más de S/150.00 SOLES y además el servicio complementario realizado es mayor al reconocimiento de pago que se había propuesto y este desembolso sería asumido con recursos de la Entidad y no constituía incrementos remunerativos, al considerarse como pago de bienes y servicios, conforme se comprueba con la certificación efectuada por la Oficina de Planeamiento Estratégico a la partida 5 Gastos corrientes. Sub partida 2.3 Bines y servicios. Especifica 2.3.2.1.88 otros gastos comunicada con memorando N°286-2022-HRI- OEPE/PPTO, y sería como compensación a los gastos por la movilización para cumplir las labores de los técnicos Asistenciales con el debido control de asistencia correspondiente;

Que, durante la época de pandemia del COVID-19 se dictaron una serie de decretos de Urgencia con medidas extraordinarias en materia financiera y económica vinculadas a los recursos Humanos para el Sector Salud siendo los más recientes los Ds Us N° 009-2022 y 018-2022 del 07.05.2022 y 30.06.2022 respectivamente que autorizaban y contenían el pago de prestaciones Adicionales para el personal Técnico Asistencial, Y este fuera el motivo del reclamo del personal que presto dichos servicios y no se les había abonado en su oportunidad los mismos que cubrían sus gastos por movilización, ya que estaban prestando servicios fuera de sus 150 horas mensuales y cubriendo turnos por la brecha de recursos humanos que existía durante el periodo de existencia, lo cual consta en la carta N°002-2023-ELCF del 31.01.2023 más aun cuando el HRI no mantenía contrato alguno con empresas de transporte para movilizar personal, puesto que en años anteriores se generaron adeudos con muchas empresas que movilizaron personal de la salud y genero atraso en los abonos y reconocimientos de deudas por ello;





Gobierno Regional Ica



ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME ORAL

Que, se acuerdo al Acta de Diligencia de Informe Oral de fecha 21 de mayo del 2024 el investigado MC CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ, donde señalo que actuó bajo el principio de confianza de los funcionarios ya que todo requerimiento pasa 'por las áreas competentes y posteriormente viendo los informes correspondientes, es que se emite la resolución que cuenta con visto de todas las áreas involucradas, dando opinión favorable para realizar dicho procedimiento;

CONSIDERANDOS DEL ORGANO SANCIONADOR

Que, de lo actuado se despende en el descargo del imputado con fecha 28 de febrero del 2024, en el numeral 4, el recurrente para poder suscribir la resolución de reconocimiento de pago por movilización, la misma se dio con la orientación de sustentarse el origen del adeudo, las coordinaciones con otras áreas, sin perjuicio de observar las recomendaciones expuestas por parte de la Oficina de Recursos Humanos del HRI;

Que, de acuerdo a la resolución Directoral N.º 1704-2022-HRI/DE, de fecha 20 de diciembre del 2022, mediante informe 115-2022-GORE-DRSA-HRI-ORRH/UBPYRL, de fecha 29 del mes de noviembre del 2022, la jefatura de la Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales del Hospital Regional de Ica, Indica la necesidad de sustentar el reconocimiento del pago de movilidad local a los trabajadores, en atención de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 Decretado por el Gobierno Central; asimismo el mismo día con Informe legal N.º 0217-2022-HRI-ORRH/UBPYRL, de fecha 29 de noviembre del 2022, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica, se declara precedente, cumplir con el reconocimiento y el pago por concepto de Movilidad Local, a favor de los servidores que obran en la relación que adjuntan, expidiendo el acto resolutive pertinente. Asimismo, se hace mención al decreto legislativo N.º 1505, PRORROGADO POR EL DECRETO 115-2021, donde se establecen medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público. De igual manera se resuelve otorgar el pago por concepto de movilidad, por los meses de julio, agosto, septiembre y octubre del 2022, al personal asistencial del Hospital Regional de Ica;

Que, el decreto legislativo 1505, de fecha 10 de mayo del 2020, en el artículo 2, 2.1, literal f señala lo siguiente; proporcionar medios de transporte para el traslado de los servidores civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de covid-19 aprobadas por el Ministerio de Salud;





Gobierno Regional Ica



Que, mediante resolución directoral regional 0609-2023-GORE-ICA-DRSA/DG de fecha 06 de junio del 2023, el nuevo director Regional declara la NULIDAD DE OFICIO de la Resolución Directoral N.º1704-2022-HRI/DE, teniendo como referencia el informe de acción posterior NNº001-2023-OCI/4829-AOP. En el cual se informa los vicios que contenía dicha resolución;

Que, según informe de acción posterior Nº001-2023-OCI/4829-AOP. Página 4 de 12 se tiene la siguiente consideración... el mismo que fue derivado por el jefe de la Oficina de Recursos Humanos a la jefa de Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales, para su atención, quien a través del informe Nº115-2022-ICA-GORE. DRSA-FRI-ORRH/UBPYRL de fecha noviembre del 2022, señalo lo siguiente:

Que, mediante Memorando Nº416-2022-GORE.ICA.DRSI.HRI/OEA, el director Ejecutivo de la oficina de administración del Hospital Regional de Ica. Solicita se remita la relación del personal que se le adeuda por Movilidad Local, la misma que se remitió la relación mediante Nota N90417- 2022-DA-HRI/ORRH.

Que, mediante decreto legislativo Nº1505, PRORROGADO POR EL DECRETO DE Urgencia N.º 115- 2021 se establecen medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19 en la cual su decreto legislativo refiere.

Artículo 2.- medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas; 2.1 De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre del 2020, autorizase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección de personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir sin limitarse a estas y sin transgredir la finalidad del presente decreto legislativo) en proporcionar medios de transportes para el traslado de los/las civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios; así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID.19, aprobadas por el Ministerio de Salud.

Que, de acuerdo a los anexos y normas invocadas se viene sustentando la necesidad de reconocer el pago de movilidad a los trabajadores, en atención de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el COVID-19 decretado por el Gobierno Central, se deberá tener en cuenta que este pago se realizara siempre y cuando la Entidad no cuente con un contrato vigente por el servicio de transporte de los trabajadores por tal razón recomiendo solicitar opinión de la oficina de planeamiento y presupuesto en relación al análisis del pago de movilidad local al personal de Salud.





Gobierno Regional Ica



Que, según se observa que en dicho Informe N.º115-2022-ICA-GORE-DRSA-HRI-ORRHH/UBYRL de 29 de noviembre del 2022, se abre la posibilidad de realizar los pagos con la salvedad de que se realizaran siempre y cuando la Entidad no cuente con un contrato vigente por el servicio de transporte de los trabajadores; dicho informe fue derivado al Área legal para su respectivo pronunciamiento, el cual según informe de Acción Posterior fue favorable.

Que, para una adecuada imputación de la falta administrativa de Negligencia en el desempeño de las funciones, el ejercicio de la potestad sancionadora, teniendo en consideración el actual contexto de estado de derecho, debe de ir conforme al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales, como son principio de legalidad, principio de razonabilidad, principio de proporcionalidad, principio de interdicción de la arbitrariedad. Siendo así en el artículo 248º del TUO de la ley N°27444 se encuentran los principios de legalidad y tipicidad, siendo que en el principio de taxatividad en numeral 4 del artículo 248º del TUO de la Ley N°27444 señala que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales sin admitir interpretación extensiva o analógica. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentarias. En el presente caso se imputa que la negligencia en el desempeño de las funciones del servidor CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ con respecto a emitir una resolución supuestamente con vicios, la cual se subsumiría en el artículo 7º de la ley N.º 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, numeral 6 Responsabilidad. Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral y los dispuesto en los literales a), c) y f) del artículo 16º de la ley marco del Empleador público, aprobado mediante Ley N.º 28175 que señala Cumplir diligentemente los deberes que impone el servicio público, Salvaguardar los Intereses del Estado; ítem 4.4 dl numeral 4 correspondiente a la función en su condición de Director Ejecutivo establecido en el Manual de Organización y Funciones en la cual tenía la obligación de Evaluar las actividades administrativas del Hospital de acuerdo a la política, Normas y Disposiciones Legales del Sector con el Fin de lograr los Objetivos del Hospital. Las normas antes mencionadas resultan de suma importancia cuando se requiere realizar una imputación adecuada ya que de no poder realizar la subsunción del hecho investigado en dicha normas este Órgano Sancionador no podría sancionar al investigado, esto conforme a la Resolución de Sala Plena N°001-2023-SERVIR/TSC, referido a imputación de falta administrativa disciplinaria de Negligencia en el desempeño de las funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en Observancia de Disposiciones o normas de aplicación





Gobierno Regional Ica



general de fecha 15 de agosto del 2023, numeral 21 establecido como precedente de observancia obligatoria. Asimismo, cabe indicar que para una adecuada imputación de la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones es necesario que la entidad identificó que expresamente las funciones adicionales, el rol u otro correspondiente al funcionario o servidor público en virtud de los cuales deba realizar determinadas funciones en observancia de disposiciones de aplicación general.

Que, en el presente caso según Informe de Acción Posterior N°001-2023-OC/4829-AOP, con respecto a la interpretación de la norma que sirvió de base legal para la emisión de la Resolución Directoral N.º 1704-2022 (decreto Urgencia N°115-2021 ARTICULO 2, 2.1, 2.2) se habrían Dictado dos Informes Informe N°115-2022-GORE-ICA-DRSI-HRI/OEA de fecha 04 de Noviembre del 2022 emitido por la Jefatura de la Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales del Hospital Regional de Ica; e Informe legal N° 0217-2022-HRI-DE-AJ, de fecha 29 de Noviembre del 2022, emitido por la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica; lo cual se encuentra corroborado por la documental inmersa en el expediente consistente en la Resolución Directoral N.º 1704-2022 donde en los considerandos se menciona las existencia de Dichos Informes,

Qué, de acuerdo a la resolución de Sala Plena N°001-2023-SERVIR/TSC- Asunto Imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones adicionales al cargo, roles u otros asignados en observancia de disposiciones o normas de aplicación General. De fecha 15 de agosto del 2023, donde se resuelve establecer como precedente administrativo de observancia obligatoria los criterios expuestos en los fundamentos 18, 21, 23, 24, y 29. Fundamento 29. Por tanto, este Pleno considera que, a efectos de satisfacer las exigencias del principio de tipicidad, la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, se configura ante el incumplimiento o cumplimiento deficiente de funciones propias del cargo, funciones adicionales al cargo, roles u otros, los cuales pueden encontrarse en documentos emitidos por la Entidad o en disposiciones o normas de aplicación general. Además, en algunos casos, se necesitará que la función sea complementada, remitida o vinculada a otras disposiciones normativas. Por lo que según los hechos imputados no existirá sustento normativo que señale que el servidor CARLOS ENRRIQUE NAVEA MENDEZ, tenga que cumplir con las funciones de las dos áreas que emitieron ambos informes, siendo que dichos informes estaban referidos a la interpretación de una norma, y no se encuentra probado que el servidor haya tenido la condición académica (ejemplo, ser abogado de profesión) como para poder cuestionar la interpretación normativa que se encontraba en ambos informes;

Por otro lado, al ponerse en evidencia que el servidor imputado Carlos Enrique Navea Mendez, previó a emitir el acto administrativo contenido en la Resolución Directoral





Gobierno Regional Ica



N°1704-HRI/DE de fecha 20 de diciembre del 2022, por el cual otorga el pago por concepto de movilidad, por los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2022; tuvo como antecedentes el Informe N°115-2022-ICA-GORE—DRSA-HRI-ORRHH/UBPYRL de fecha 29 de noviembre del 2022, emitido por la Jefa de la Unidad de Beneficios Pensiones y Relaciones Laborales, en el cual señala lo siguiente:

(...)

Que, mediante Memorando N° 416-2022-GORE. ICA DRSI HRI/OEA, el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración del Hospital Regional de Ica, solicita se remita la relación del personal que se le adeuda por Movilidad Local, la misma que se remitió la relación mediante Nota N° 0417-2022-DA-HRIORRHH

(...)

Que, mediante Decreto Legislativo N° 1505, prorrogado por el Decreto de Urgencia N° 115-2021, se establecen medidas temporales excepcionales en materia de gestión de recursos humanos en el sector público ante la emergencia sanitaria ocasionada por el COVID-19, en la cual en su Decreto Legislativo N° 1505 refiere:

Artículo 2.- Medidas temporales excepcionales aplicables a las entidades públicas

2.1. De manera excepcional y hasta el 31 de diciembre de 2020, autorizase a las entidades públicas a implementar las medidas temporales excepcionales que resulten pertinentes para evitar el riesgo de contagio de COVID-19 y la protección del personal a su cargo. Dichas medidas pueden consistir, sin limitarse a estas y sin transgredir la finalidad del presente decreto legislativo, en:

(...)

f) Proporcionar medios de transporte para el traslado de los/as servidores/as civiles al centro de labores y de vuelta hacia un punto cercano a sus domicilios, así como para el apoyo al desarrollo de sus funciones cuando estas requieran la movilización por la ciudad, garantizando el cumplimiento de las medidas preventivas y de control de COVID-19, aprobadas por el Ministerio de Salud.

(...)

Que de acuerdo a los anexos y normas invocadas se viene sustentando la necesidad de reconocer el pago de Movilidad a los trabajadores, en atención de la Emergencia Sanitaria ocasionada por el Covid 19 Decretado por el Gobierno Central, **se deberá tener en cuenta que este pago se realizara siempre y cuando la entidad no cuente con un contrato vigente por el servicio de transporte de los trabajadores, por tal razón recomiendo**





Gobierno Regional Ica



solicitar opinión de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto en relación al análisis del Pago de Movilidad Local al personal de salud. (El subrayado es nuestro)

(...)

Cabe mencionar, que mediante el Memorando N°0002-2021-HRI-DA/00R.HH de 06 de enero del 2021, quien como Jefa de la Unidad de Beneficios, Pensiones y Relaciones Laborales, tenía como función prevista en el numeral 4 Funciones Específicas del Cargo Clasificado: Especialista Administrativo del Órgano/Unidad Orgánica: Oficina de Recursos Humanos del Manual de Organización y Funciones aprobado mediante Resolución Directoral N°554-2015-HRI/DE de 28 de diciembre de 2015. El "Emitir opinión técnica sobre la aplicación de normas legales vigentes vinculadas a la administración y desarrollo del personal".

Del mismo modo, se tuvo como antecedente a la emisión del acto administrativo que otorga el pago por concepto de movilidad, por los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2022 (Resolución Directoral N°1704-HRI/DE); el informe legal N°0217-2022-HRI-DE/AJ de 29 de noviembre del 2022, emitido por el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica, el cual se pronunció favorablemente para la procedencia de reconocimiento y pago por concepto de movilidad local. (Según lo descrito en el Informe de Acción de Oficio Posterior N°001-2023-OC/4829-AOP).

Igualmente, es oportuno destacar que el Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Regional de Ica tenía como función prevista en el literal a) del artículo 16° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Regional de Ica, aprobado por Ordenanza Regional N°0001-2012-GORE-ICA de 27 de enero de 2012, por el cual correspondía: "Emitir informes y/o opinión legal sobre los aspectos que le sean solicitados"; y en virtud al numeral 4 Funciones Específicas del Cargo Clasificado: Jefe de Oficina del Órgano/Unidad Orgánica: Oficina de Asesoría Jurídica del Manual de Organización y Funciones aprobado mediante Resolución Directoral N°554-2015-HRI/DE de 28 de diciembre del 2015, eran sus funciones: "Coordinar y controlar la aplicación de normas técnicas – administrativas y dispositivos legales vigentes (...), "Informar y absolver las consultas de carácter legal que le formule la Dirección General y las Unidades Orgánicas del hospital. "Cumplir y hacer cumplir las normas reglamento procedimientos y disposiciones vigentes" y "Asesorar y orientar sobre métodos, normas y otros (...).

En concreto, previamente a la emisión del acto administrativo que otorga el pago por concepto de movilidad (Resolución Directoral N°1704-HRI/DE); pasaron por el funcionario especializado en la rama del derecho y el de administración - desarrollo personal, que le dieron opinión favorable al otorgamiento de pago en mención, lo cual implicaría que el servidor imputado Carlos Enrique Navea Méndez, estaría cubierto de un eximente de





Gobierno Regional Ica



responsabilidad administrativa disciplinaria, por el error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal, ya que no se ha demostrado que el servidor público estaría en la capacidad de rebatir jurídicamente los dos Informes, que interpretaron la norma que sirvió de sustento para la emisión de la resolución directoral. Al respecto se debe tener en cuenta que con Informe Técnico N° 1056-2019-SERVIR/GPGSC, del 11 de julio de 2019, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil precisó que este eximente de responsabilidad recoge dos escenarios, respecto a este eximente: (i) El error inducido a través de actuaciones materiales de la administración pública; que se manifiesta precisamente cuando el servidor y/o funcionario es inducido a error a través de un acto concreto realizado por la administración, como podría ser (y sin restringirse a dichos supuestos): el otorgamiento de información errónea producto de una solicitud, **pronunciamientos erróneos reiterativos sobre una determinada materia que permitan concluir al servidor que dicho pronunciamiento es la interpretación conforme a derecho**, mandatos confusos o manifiestamente contrarios a derecho. (El subrayado es nuestro). Siendo, que se encuentra probados la existencia de dos Informes que de acuerdo a su Interpretación legal y técnica mostraban conformidad para otorgar los pagos al personal asistencial.

Para finalizar, conforme a lo expuesto, estamos principalmente ante una ausencia de tipicidad; Y, aunado a ello, ante la probabilidad de procedencia y responsabilidad administrativa del servidor Carlos Enrique Navea Méndez, nos encontraríamos ante la eximencia de responsabilidad administrativa disciplinaria recogida en el literal d) del artículo 104 del Reglamento General de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias.

Que, no habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, no resultaría necesario una fundamentación para determinar algún tipo de sanción.

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR NO HA LUGAR A IMPONER SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA a CARLOS ENRIQUE NAVEA MENDEZ, quien al momento de los hechos se desempeñaba como Director Ejecutivo del Hospital III – Hospital Regional de Ica por la comisión de las faltas disciplinarias tipificadas en el artículo 85º inciso d) la negligencia en el desempeño de las funciones de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO SEGUNDO.- DISPONER que la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, diligencie la notificación del presente acto resolutive al



Gobierno Regional Ica



servidor Carlos Enrique Navea Méndez, de acuerdo a las formalidades previstas en el TUO de la Ley de Procedimiento General- Ley N° 27444, aprobado por el D.S. N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR los antecedentes originales que genere la presente Resolución, a la Secretaría Técnica del PAD del Gobierno Regional de Ica, para su archivo y custodia.

Comuníquese, regístrese y archívese


GOBIERNO REGIONAL DE ICA
SUBGERENCIA DE GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS
ABOG. OLGA FIORELLA CABRERA GOTUZZO
SUBGERENTE