

# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

## VISTO:

El Informe de Órgano Instructor N° 014-2025-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, de fecha 10 de abril de 2025, Carta de Órgano Instructor N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado el 16 de abril de 2024, el Informe de Precalificación N° 34-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de marzo del 2024, y demás actuados vinculados al Expediente N° 38-C-2023-HRA/ST, respecto del proceso seguido contra el servidor **IBAR QUINTANA MOSCOSO**, 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 setiembre 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, Ley del Servicio Civil, 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 quinto párrafo del artículo 106° del Reglamento General de la ley N° 30057, Ley del servicio Civil, establece 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;

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD<sup>1</sup> instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario

<sup>1</sup> Procedimientos administrativos disciplinarios.

## Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, **24 ABR 2025**

previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento; asimismo, la misma Directiva en el Anexo E establece la estructura que debe contener el acto de sanción disciplinaria;

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";

Que, el artículo 115° del Decreto Supremo 040-2014-PCM del 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 anexo E (Estructura del Informe de Órgano Instructor del PAD) contenido en la Versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establece la siguiente estructura:

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
2. La identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada.
3. Los hechos que determinaron la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan.
4. Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta.
5. La recomendación del archivo o de la sanción aplicable, de ser el caso.
6. El proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento, debidamente motivado.

Que, en dicho contexto se procede a desarrollar cada una de las partes de la estructura establecida según corresponda;

# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

## 1. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR, ASÍ COMO DEL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA.

| NOMBRES Y APELLIDOS                             | IBAR QUINTANA MOSCOSO                                                                         |
|-------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| CARGO OCUPADO DURANTE LA COMISIÓN DE LOS HECHOS | Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental.                                         |
| UNIDAD ORGANICA                                 | Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital Regional de Ayacucho.                  |
| DOMICILIO REAL Y PROCESAL                       | Urb. APROVISA Mz. "J" Lt. 14, distrito San Juan Bautista, provincia Huamanga, regio Ayacucho. |

## 2. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE ORIGINARON EL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

2.1. Informe de Precalificación N° 34-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de marzo del 2024, el Secretario Técnico de Procesos Disciplinarios recomienda iniciar Proceso Administrativo Disciplinario al servidor **IBAR QUINTANA MOSCOSO** identificado con DNI N° 06223768, por presuntamente haber **procurado beneficios o ventajas indebidas, para otros, mediante el uso de su cargo**, toda vez que remitió al Jefe de la Unidad de Personal, la propuesta para la contratación de personal CAS de la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva sin precisar las funciones o labores a realizar, además con informe N° 235-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA"MAMLL"-JE/UESA remitió al Director Ejecutivo los términos de referencia para la contratación de la odontóloga. Es así que se suscribió el contrato N° 291-2022-HR"MAMLL"A-OA-UP, cuyo plazo de fue del 01 de agosto al 30 de setiembre de 2022, sin precisar la unidad orgánica a la cual estaría asignada ni las actividades a desarrollar.

2.2. Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado el 16 de abril de 2024, el jefe de la Unidad de Personal en su condición de Órgano Instructor Inicia el Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor **IBAR QUINTANA MOSCOSO** identificado con DNI N° 06223768, por presuntamente haber **procurado beneficios o ventajas indebidas, para otros, mediante el uso de su cargo**, toda vez que remitió al Jefe de la Unidad de Personal, la propuesta para la contratación de personal CAS de la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva sin precisar las funciones o labores a realizar, además con informe N° 235-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA"MAMLL"-JE/UESA remitió al Director Ejecutivo los términos de referencia para la contratación de la odontóloga. Es así que se suscribió el contrato N° 291-2022-HR"MAMLL"A-OA-UP, cuyo plazo de fue del 01 de agosto al 30 de setiembre de 2022, sin precisar la unidad orgánica a la cual estaría asignada ni las actividades a desarrollar.

## Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 nov 2024

### 3. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS IDENTIFICADOS PRODUCTO DE LA INVESTIGACIÓN REALIZADA.

Que, el servidor **IBAR QUINTANA MOSCOSO** en su condición de Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital Regional de Ayacucho, presuntamente habría **procurado beneficios o ventajas indebidas, para otros, mediante el uso de su cargo**, toda vez que remitió al Jefe de la Unidad de Personal, la propuesta para la contratación de personal CAS de la odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva sin precisar las funciones o labores a realizar, además con informe N° 235-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA"MAMLL"-JE/UESA remitió al Director Ejecutivo los términos de referencia para la contratación de la odontóloga. Es así que se suscribió el contrato N° 291-2022-HR"MAMLL"A-OA-UP, cuyo plazo de fue del 01 de agosto al 30 de setiembre de 2022, sin precisar la unidad orgánica a la cual estaría asignada ni las actividades a desarrollar.

### 4. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

La presunta conducta investigada contra el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, en su condición Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho, se encuentra prevista y tipificada en las siguientes normas:

Ley N° 30057 Artículo 85 en su literal a) Las demás que señale la Ley.

concordante con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057,  
aprobado mediante Decreto Supremo N°040-2014-PCM

#### Artículo 100°.- Falta por incumplimiento de la Ley N°27444 y de la Ley N°27815

También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

#### **Falta por incumplimiento de la Ley N°27815**

#### **Artículo 8.- Prohibiciones éticas de la función pública**

##### 2. Obtener ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.5.

Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

## 5. RAZONES POR LAS QUE SE ARCHIVA



Este Órgano Sancionador – en concordancia con el criterio adoptado por el Órgano Instructor respecto a la responsabilidad del servidor investigado en la comisión de la falta- del análisis y evaluación de los actuados ha llegado al convencimiento de que la falta atribuida al servidor no está probada en razón de que, más allá de una duda razonable, los hechos que se le atribuyen no han sido probados, ello teniendo en cuenta que la duda razonable está basada en la razón y el sentido común y está lógicamente conectada a la evidencia o ausencia de evidencia. Probar más allá de una duda razonable no implica prueba hasta una certeza absoluta, sino que la duda razonable resulta cuando del examen probatorio no es posible tener convicción racional respecto de los elementos de la responsabilidad y, por lo tanto, no se cuenta con las pruebas requeridas para proferir una decisión sancionatoria, que desvirtúe plenamente la presunción de inocencia;

## 6. ANÁLISIS DE LOS DOCUMENTOS Y EN GENERAL DE LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SIRVEN DE SUSTENTO PARA LA DECISIÓN.

Que, en atención al descargo de fecha 29 de abril de 2024, presentado por el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, identificado con DNI N° 06223768, del mismo se desprende respectivamente:

### POR CUANTO A LOS HECHOS:

- 
- 6.1. Respecto al informe de Precalificación N° 34-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, sin fecha establecida, solo señala el mes de marzo de 2024, documento que corresponde para entender sobre la calificación realizada por la Secretaria Técnica del Hospital Regional de Ayacucho, que no acredita estar facultado para actuar como Secretario Técnico, por cuanto no se señala su designación, debiendo ser mediante un acto administrativo, para tener las facultades de actuar como secretario técnico, de lo contrario serian nulas todo lo actuado.

Que, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 94° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que el Secretario Técnico del Procedimiento Administrativo Disciplinario, es designado mediante resolución del titular de la entidad.

Tal es así que, el Secretario Técnico de Proceso Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Ayacucho fue designado bajo la Resolución Directoral N° 043-2024-GRA/DIRESA/HR"AMLL"A-DE de fecha 08 de febrero de 2024, por lo tanto, estaría facultado para cumplir su función como apoyo a las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recibiendo las denuncias, precalificando las faltas, documentando la actividad probatoria, proponiendo la

## Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

24 ABR 2025

Ayacucho, .....

fundamentación y administrando los archivos relacionados a los Procedimientos Administrativos Disciplinarios. El Secretario Técnico de Proceso Administrativo Disciplinario no tiene capacidad de decisión y sus informes y recomendaciones no son vinculantes.

- 6.2. Que, en mi condición de Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, adscrita al Hospital Regional de Ayacucho, entre el periodo de agosto y setiembre de 2022, presuntamente habría procurado en beneficio o ventaja indebida para otros mediante el uso de cargo, por haber remitido al jefe de la Unidad de Personal, la propuesta para la contratación de personal CAS, específicamente de la Odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva sin precisar las funciones o labores a realizar, en ese contexto NO se puede atribuir una conducta de: "los demás que señala la Ley", consecuentemente esta atribución podemos deducir que es: "sin realizar la verificación técnica correspondiente y sin tener en cuenta por quien debe ser aprobado una propuesta o mejor dicho quien ejecuta la acción administrativa", por lo que es una calificación temeraria, máxime cuando se prevé una prognosis de una sanción de DESTITUCION, acción que también deja en estado de indefensión al tomar como afirmaciones no reales, máxime cuando la investigación debe ser objetiva y con la neutralidad que corresponda, sin apasionamientos.

Si bien es cierto, que la contratación del personal está a cargo del jefe de la Unidad de Personal, conforme al Manual de Organización y Funciones, entre sus funciones específicas establece: 4.1. Participar en los comités de selección de personal la contratación de personal y 4.7. Conducir los procesos técnicos de programación, reclutamiento, selección, contratación de personal", por cuanto está encargado de dirigir, supervisar, evaluar y controlar la ejecución de las actividades inherentes a su cargo, más aún si es concerniente a la contratación del personal.

En tal sentido, el servidor investigado remitió una propuesta para la contratación de personal CAS, mas no un requerimiento conforme lo establece el artículo 4º del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, señala como requisito para la celebración de Contrato, el "Requerimiento realizado por la dependencia usuaria", sin embargo el servidor remitió una propuesta mismo que debía ser materia de evaluación por el área competente a fin de concretar con la contratación del personal.

- 6.3. La calificación realizada por la Secretaria Técnica, en concordancia a lo establecido por el Decreto Supremo N° 040—2014-PCM, de la Ley del Servicio Civil-Ley N° 30057, se aprecia su calificación a la presunta falta establecida en el literal q), tipificación genérica a los hechos investigados, ya que en la narración de los hechos está considerando una falta por el presunto hecho de: haber procurado beneficios o ventajas indebidas para otros mediante el uso de su cargo remitiendo al jefe de la Unidad de Personal la propuesta para la contratación de personal CAS de la Odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva, sin precisar las funciones o labores a realizar, afirmación contraria a la realidad, sin precisar de manera



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

fehaciente una conducta contraria a los normado, así como la individualización de la presunta falta administrativa máxime si, se remiten al literal q), calificación de manera genérica sin la tipificación adecuada, por lo que debo precisar que se trata de una calificación ambigua y de forma genérica.

En el presente caso se advierte que al impugnante se le imputo la comisión de la prevista en **el literal q) del artículo 85°** de la Ley N° 30057 al haber transgredido el numeral 2 del artículo 8° de la Ley N° 27815.

## Artículo 8°.- Prohibiciones éticas de la función pública

### 2. obtener ventajas indebidas

Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

En cuanto a las infracciones contempladas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, es pertinente indicar que el 4 de julio de 2020, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" la Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, fijando un precedente administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

Al respecto, en atención a la Resolución de Sala Plena N° 006-2020- SERVIR/TSC, el Tribunal en su considerando 48 indico que: "el artículo 85° de la Ley N° 30057 establece un "Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres" "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional" 14 catálogo de faltas disciplinarias pasibles de ser sancionadas, según su gravedad, con suspensión o destitución, entre las cuales se encuentra el literal q) que establece como falta: "Las demás que señale la ley". Esta norma no prevé propiamente una conducta típica sino constituye una cláusula de remisión a través de la cual se puede subsumir como falta pasible de suspensión o destitución en el régimen del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, aquella conducta prevista como tal en otros cuerpos normativos con rango de ley. Así, por ejemplo, a través del mencionado literal se podrá remitir a las faltas previstas en la Ley N° 27815, el TUO de la Ley N° 27444, entre otras normas con rango de Ley que califique como falta una determinada conducta".

Asimismo, el considerando 49 del citado precedente vinculante precisó que "a efectos de realizar una adecuada imputación de las infracciones administrativas previstas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública, ante la transgresión de los principios, deberes o prohibiciones de esta ley, corresponderá imputar a título de falta el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, a través del cual se podrán subsumir aquellas conductas como faltas pasibles de sanción de suspensión o destitución. Asimismo, deberá concordarse con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, mediante el cual se establece que las reglas del procedimiento a seguir son las previstas en el régimen disciplinario de la



## Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

Ley N° 30057 y su Reglamento".

- 6.4. En cuanto a la calificación realizada por la Secretaría Técnica, en concordancia a lo establecido por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, de la Ley el Servicio Civil – Ley N° 30057, se aprecia su calificación a la presunta falta establecida en el literal q), tipificación genérica a los hechos investigados, ya que en la narración de los hechos está considerando una falta por el presunto hecho de: haber procurado beneficios o ventajas indebidas, para otros mediante el uso de su cargo remitiendo al jefe de la Unidad de Personal la propuesta para la contratación del personal CAS de la odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva, sin precisar las funciones o labores a realizar, afirmación contraria a la realidad, sin precisar de manera fehaciente una conducta contrario a lo normado, así como la individualización de la presunta falta administrativa máxime si, se remiten al literal q) calificación de manera genérica sin la tipificación adecuada por lo que debo precisar que se trata a una calificación ambigua y de forma genérica.



De conformidad con el segundo párrafo del artículo 92° de la Ley del Servicio Civil, el secretario técnico, es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública; asimismo, **no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.**

La Secretaría Técnica, en el marco de sus funciones, realiza una labor de investigación de los hechos denunciados, siendo que de advertir hechos que configurarían una presunta responsabilidad administrativa, elabora su informe de precalificación sustentando la procedencia del Proceso Administrativo Disciplinario, y con ello marcará la línea para determinar a la autoridad competente que conducirá el Proceso Administrativo Disciplinario, ello, en función a la prospección de la sanción establecida en el mismo.

Tal es el caso materia de análisis, la secretaria técnica para elaboración del informe precalificación, conforme se tiene del informe expedido, el servidor investigado ha sido debidamente identificado quien presuntamente habría participado en la comisión de la falta o de los hechos denunciados, así como el puesto que ostentó al momento de la falta; describió los hechos que configuran la falta; precisa la norma jurídica presuntamente vulnerada; fundamenta las razones por las cuales recomienda el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario; propone la posible sanción a la presunta falta imputada; identifica el órgano instructor competente; y, de ser el caso, propone la medida cautelar, todo ello a efectos de recomendar el inicio del Proceso Administrativo Disciplinario.



- 6.5. En cuanto a los antecedentes y medios probatorios de inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, están incompletas para su calificación de manera objetiva, máxime cuando nos remitimos a la prueba del numeral 3.2. donde revisado los documentos obrantes en el expediente son documentos que por función se realiza, es decir son informes de propuestas y los Términos de

# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

Referencia, como dice es "propuesta" no teniendo el carácter de disposición ya que la instancia competente para aprobar la contrata y los TDR es competencia de la Unidad de Personal, por tratarse del régimen laboral del D.L. N° 1057, la que no se ha tomado en cuenta lo establecido por la normativa de la Ley N° 31538, establecido en el artículo 26°, sobre la contratación de Recursos Humanos para atender el embalse clínico quirúrgico durante los meses de agosto y setiembre del año 2022, para dicho efecto las referidas entidades se encuentran exonerados de los dispuesto en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057.

En efecto, mediante el informe N° 234-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA "MAMLL"-UESA-J de fecha 05 de agosto de 2022 el servidor investigado remitió una "propuesta" para la contratación de personal CAS de algunos profesionales, entre ellos de la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva, mismo en cumplimiento a sus funciones conforme al numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, señala como requisito para la celebración de Contrato, el "Requerimiento realizado por la dependencia usuaria", sin embargo, el servidor remitió una "propuesta" misma que debía ser materia de evaluación por el área competente a fin de concretar con la contratación del personal.

- 6.6. El 30 de julio de 2022 fue publicada la Ley N° 31538, Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de los gastos asociados a la emergencia sanitaria producida por la COVID-19, la reactivación económica y otros gastos de las entidades del gobierno nacional, regionales y los locales, cuyo numerales 26.1 y 26.2 del artículo 26°.**

**26.1.** Se autoriza al Ministerio de Salud, al Instituto Nacional de Salud, al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, la contratación de personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, para la atención del embalse clínico quirúrgico generado como consecuencia de la focalización de los servicios dirigidos a la Emergencia Sanitaria por la presencia de la COVID 19 en los establecimientos de salud a nivel nacional del primer, segundo y tercer nivel de atención, durante los meses de agosto y setiembre de 2022. Para dicho efecto, las referidas entidades se encuentran exoneradas de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo 1057.

**26.2.** En un plazo no mayor de cinco (5) días calendario contados a partir de la vigencia de la presente ley, el Ministerio de Salud remite a la Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos del Ministerio de Economía y Finanzas el detalle de los puestos del personal bajo la modalidad del régimen especial del Decreto Legislativo 1057, para la creación de los registros en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) de sus unidades ejecutoras, del Instituto Nacional de Salud, del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y de las



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales. No pudiendo contratar sin el registro previo.

Si bien la entidad se encontraba exonerada de lo dispuesto en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057 (concurso público), debió cumplir las demás condiciones y/o requisitos para la celebración de Contrato Administrativo de Servicios, como es el requerimiento de la contratación que justifique la necesidad de la contratación y determine el perfil de puesto requerido.

Que, en vista de lo dispuesto por el artículo 26 de la Ley N° 31538, en efecto esta norma exonera a las Unidades Ejecutoras de lo dispuesto en el artículo 8 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, por lo que las entidades de la administración pública, a través de su máxima autoridad determinan las necesidades de servidores que les permitan continuar brindando los servicios indispensables a la población, para tal efecto, para la contratación del personal es necesario el requerimiento del área usuaria.

- 6.7. Estando a lo mencionado en lo precedente, la responsabilidad correspondería a la unidad de personal por haber contratado mediante el Contrato Administrativo de Servicio N° 291-2022-HR"MAMLL"-A-OA-UP de fecha 11 de agosto, contrato que no tiene documentos de referencia que justifiquen el pedido o requerimiento que se haya efectuado para formalizar el contrato, por lo que la unidad de personal realice el contrato por función, no siendo necesario el pedido o el requerimiento solo del profesional cirujano dentista, cuando en el fondo este contrato fue realizado por la unidad de personal "de oficio".

Es cierto que, a la propuesta remitida por el Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental (servidor investigado), el jefe de la Unidad de Personal en cumplimiento de sus funciones está en la obligación de advertir cualquier acto de omisión o adición de la propuesta presentada en base al Informe N° 234-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA "MAMLL"-UESA-J de fecha 05 de agosto de 2022, para la contratación de personal CAS de algunos profesionales, tal es así que, en el presente caso materia de análisis no ha sido advertido ninguna observación y peor aún no se solicitó un requerimiento del área usuaria y se procedió a la contratación del personal odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva sin precisar sus funciones.

- 6.8. Téngase en cuenta señor Órgano Instructor, que la Ley N° 31538- Ley que aprueba créditos suplementarios para el financiamiento de los gastos asociados a la emergencia sanitaria producida por la COVID-19, la reactivación económica y otros gastos de las entidades el gobierno nacional, los gobiernos regionales y los gobiernos locales y dicta medidas: en su artículo 27.7 Y 27.8 establecen lo siguiente:

27.7. "Para la implementación de lo dispuesto en el presente artículo, el Ministerio



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho 24 ABR 2025

de Salud, en coordinación con el Ministerio de Economía y Finanzas, en un plazo no mayor de quince (15) días hábiles contados a partir de la vigencia de la presente ley, mediante resolución ministerial aprueba los requisitos, condiciones y otras especificaciones necesarias para el procedimiento de contratación a plazo indeterminado del personal de salud que sea reasignado en el marco de lo dispuesto en el presente artículo, pudiendo considerar las necesidades de servicio y teniendo en cuenta su perfil profesional y/o experiencia laboral. Para la ejecución de la presente medida se podrá considerar la asignación de nuevas funciones y la variación de la contraprestación".



**27.8.** "El Ministerio de Salud, el Instituto Nacional de Salud, el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas y las unidades ejecutoras de salud de los gobiernos regionales, cubren los registros creados en el Aplicativo Informático para el Registro Centralizado de Planillas y de Datos de los Recursos Humanos del Sector Público (AIRHSP) a que se refiere el numeral 27.7 del presente artículo, mediante la reasignación del personal contratado bajo el régimen de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) habilitados por los decretos de urgencia No 029-2020, No 004-2021".

En atención al Memorando Jef. N° 306-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP de fecha 13 de abril de 2021, el jefe de la Unidad de Personal Scanny Jhon Castillo Mendoza, sin mediar requerimiento alguno donde se precise el perfil de puesto, las funciones y dependencia donde se prestara los servicios que revele la necesidad de las contrataciones de personal para fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia COVID-19, por ende justifique la contratación de un odontólogo, dispuso al responsable del Área de selección señor Cesar Pacheco Araujo, la contrata de la odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva a partir del 13 de abril al 31 de mayo de 2021, bajo la modalidad de ingreso CAS COVID-19.



Por lo que, mediante Contrata Administrativa de Servicios CAS – COVID-19 N° 384-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP, suscrito el 13 de abril de 2021, la entidad, en mérito al literal a) del numeral 7.2 del Decreto de Urgencia N° 029-2020, contrata los servicios de la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva asignada a la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental a partir del 13 de abril al 31 de mayo de 2021.

Y, a pesar de las funciones establecidas en el Contrata Administrativo de Servicios CAS – COVID-19 N° 384-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP, suscrito el 13 de abril de 2021, que no guardaba relación con las funciones a cargo de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva continuó laborando en la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental conforme a las renovaciones que se le hizo conforme a las adendas:

# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

Cuadro n.º 1

Adendas de renovación de la Odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva  
en la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental de la Entidad

| Adenda N°                           | Plazo de Renovación                         | Contrato de Referencia                                                                                 |
|-------------------------------------|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 01-2021 de 21 de mayo de 2021       | Del 1 al 30 de junio de 2021                | Contrato Administrativo de Servicios CAS COVID-19 n.º 384-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP de 13 de abril de 2021 |
| 02-2021 de 20 de julio de 2021      | Del 1 al 31 de julio de 2021                |                                                                                                        |
| 003-2021 de 3 de setiembre de 2021  | Del 1 de agosto al 30 de setiembre de 2021  |                                                                                                        |
| 004-2021 de 15 de diciembre de 2021 | Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 2021 |                                                                                                        |
| 001-2022 de 26 de enero de 2022     | Del 1 de enero al 28 de febrero de 2022     |                                                                                                        |
| 002-2022 de 8 de marzo de 2022      | Del 1 de marzo al 30 de abril de 2022       |                                                                                                        |
| 003-2022 de 17 de mayo de 2022      | Del 1 al 31 de mayo de 2022                 |                                                                                                        |

|                                 |                              |  |
|---------------------------------|------------------------------|--|
| 004-2022 de 2 de junio de 2022  | Del 1 al 30 de junio de 2022 |  |
| 005-2022 de 5 de agosto de 2022 | Del 1 al 31 de julio de 2022 |  |

Fuente: Oficio n.º 632-2023-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR"MAMLL"A-DE de 9 de marzo de 2023.

Elaborado por: Comisión de Control.



A partir de la Adenda N° 04-2021 en adelante, en el cuerpo del texto de dicho documento se incluyó como base legal el Decreto de Urgencia N° 039-2020, misma que fue inobservada por la entidad, por lo que la odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva ya venía laborando en la entidad bajo las condiciones establecidas en su contrato.

- 6.9. Que, las acciones de contrato son por función y exclusividad de la Unidad de Personal, y el requerimiento presentado por mi persona no solo fue a nombre de la Cirujana Dentista, el pedido fue para todo el personal de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, máxime cuando su relación laboral ya estaba definida hasta el mes de julio de 2022, y respecto a los meses de agosto y setiembre fue con carácter "de oficio", por disposición del máximo ente rector sanitario "Ministerio de Salud", por lo cual mi persona no tiene ninguna relación sobre la contratación de la Cirujana Dentista.

Que, en atención al Memorando Jef. N° 306-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP de fecha 13 de abril de 2021, el jefe de la Unidad de Personal Scanny Jhon Castillo Mendoza, sin mediar requerimiento alguno donde se precise el perfil de puesto, las funciones y dependencia donde se prestara los servicios que revele la necesidad de las contrataciones de personal para fortalecer las acciones sanitarias frente a

# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

la pandemia COVID-19, dispuso su contratación de la odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva conforme al Contrata Administrativo de Servicios CAS – COVID-19 N° 384-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP, suscrito el 13 de abril de 2021 y, a pesar de las funciones establecidas en dicho contrato, que no guardaba relación con las funciones a cargo de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones de la Entidad, la odontóloga Nohely Gutierrez Paiva continuó laborando en la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, incumpliendo lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.

Por lo expuesto, mediante informe N° 234-2022-GRA/GG-GRDS-DIRESA-HRA"MAMLL"-UESA-J de 05 de agosto de 2022, el investigado deriva al jefe de Recursos Humanos la propuesta para la contratación de personal CAS de alguno profesionales, mismo sin precisar la funciones o labores a realizar, sin embargo a pesar de dichas omisiones el jefe de Recursos Humanos suscribió el Contrato N° 291-2022-HR"MAMLL"A-OA-UP de fecha 11 de agosto de 2022 con la profesional en cuestión, cuando en realidad debió ser advertido y subsanado en su momento antes de la suscripción del contrato.

Considerando el hecho materia de imputación fue a causa de una contratación indebida de la Odontóloga Nohely Gutierrez Paiva, sin previo requerimiento del área usuaria que precise el perfil de puesto, las funciones y dependencia donde se prestará los servicios que revele la necesidad de las contrataciones de personal para fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia COVID-19, en vista que el hoy investigado en su condición de jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, remitió una "propuesta" para la contratación de personal CAS de algunos profesionales, sin embargo esta no fue observada ni advertida para la subsanación conforme al Decreto Legislativo N° 1057, respecto de la presentación de requerimiento del área usuaria que precise el perfil de puesto, las funciones y dependencia donde se prestara los servicios que revele la necesidad de las contrataciones de personal para fortalecer las acciones sanitarias frente a la pandemia COVID-19; mismo que debió ser advertido por el jefe de la Unidad de Personal del Hospital Regional "Miguel Ángel Mariscal Llerena" de Ayacucho; por lo tanto, dicha conducta esta eximida de responsabilidad administrativa disciplinaria; y como tal, determina la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente ante la inconcurrencia de la falta imputada al servidor; en consecuencia, **este despacho recomienda declarar NO HA LUGAR el presente caso materia de imputación.**

Asimismo, de lo señalado y la 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 que "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo Procedimiento Administrativo



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

Disciplinario e imponiendo la 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 estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia".

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 la finalidad de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria y que la mencionada acción se encuentre expresamente señalada en el artículo 85° del mismo cuerpo normativo, se subsumen en las leyes conexas que señala a 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 presentado por el presunto infractor se aprecia debida fundamentación de los hechos, desestimando la imputación en su contra.

Cabe precisar, que el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, determina que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango legal mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Consecuentemente, las entidades solo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificados como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable.

No obstante, respecto a la vulneración al principio de tipicidad en cuanto a la determinación de la norma presuntamente vulnerada.

El principio de tipicidad exige, cuando menos: (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de Ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria. (ii) Que las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable. (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada una de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se le atribuye al servidor.

## **Vulneración de los criterios de graduación de las sanciones administrativas (principio de Proporcionalidad y Razonabilidad)**

En cuanto a la sanción de Suspensión sin goce de haberes, no se ha tomado en cuenta los "Criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

24 ABR 2025

Ayacucho, .....

Administrativo Disciplinario regulado por la Ley 30057", aprobado por Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, donde se ha establecido los criterios de graduación de las sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario;

El numeral 15 del citado precedente establece "(...) En ese sentido, el principio de razonabilidad de sugerir una valoración respecto al resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a ese resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: adecuación, de necesidad y proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. (...) el numeral 21 establece:" Por consiguiente, en observancia de tales criterios, al determinar la sanción a imponer en el marco de un procedimiento administrativo disciplinario debe atenderse a : (i) la elección adecuada tanto de la falta disciplinaria, como de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso, (ii) los hechos que rodean al caso, es decir, hechos periféricos que de alguna manera hagan más o menos tolerable la comisión de la falta por el servidor, y (...) la elección de la falta disciplinaria más idónea;

Para determinar la sanción administrativa disciplinaria a imponer, las entidades deberán fundamentar su decisión sobre la base de los criterios de graduación establecidos en el numeral 90 del citado precedente.

Alude al mismo precedente vinculante y señala que para proponer la sanción de Suspensión sin goce de haberes, deberá tomarse en cuenta los criterios establecidos por el precedente tales como:

- Intencionalidad en la conducta del infractor, que en ningún momento su persona actuó con dolo, en vista que el servidor no es parte decisiva de las contrataciones, ya que solo presento una "propuesta" mas no un requerimiento con las especificaciones que direccionen la contratación.
- Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, el servidor no obro con dicho ánimo, por el contrario, no tenía conocimiento de la presunta infracción.
- Circunstancias en que comete la infracción, el servidor en su condición de jefe de área no ha recibido ningún documento formal para la emisión de un requerimiento por lo que, solo emitió una propuesta, por lo tanto, no ha incurrido en ninguna falta.
- Concurrencia de varias faltas, en la que se le imputa la comisión de una única falta, donde no se logra asimilar la propuesta de la sanción más gravosa existente – destitución.
- Reincidencia, No es reincidente en la comisión de ningún tipo de infracción.
- Beneficio ilícitamente obtenido, no existe tal acontecimiento.
- Naturaleza de la infracción, los hechos imputados no involucran bienes jurídicos como la vida, salud física y mental, integridad, dignidad y otros.



# Resolución Directoral N° 153 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 24 ABR 2025

- Antecedentes del servidor, señala que no tiene ningún tipo de antecedente - sanción impuesta por la comisión de otras faltas.

Estando a lo señalado este Órgano Sancionador concuerda con los criterios del Órgano Instructor en base a:

Se aprecia de la imputación es genérica, vaga y ambigua que no se condice con una imputación mínima concreta, hecho que colisiona con el principio de imputación concreta y fundamentación de las resoluciones.

Por otro lado, del descargo efectuado por el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, concomitado con la Carta N° 001-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, se tiene que, no se han analizado los criterios para graduar la sanción aprobados por resolución de sala Plena N° 001-2021-SERVOR/TSC, con lo que se ha vulnerado la debida motivación de las resoluciones administrativas constitucionalmente protegidas, hecho que ha restringido el derecho de defensa del investigado;

Que, de los medios probatorios analizados se ha acreditado que el servidor investigado no ha incurrido en la falta que se le imputa, puesto que los hechos que se le han atribuido no han sido probados, en consecuencia, corresponde archivar la investigación.

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°. ARCHIVAR** la investigación contra el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, por no estar acreditado su responsabilidad administrativa por la comisión de falta de carácter disciplinario establecida en el literal "a) Las demás que señale la Ley" del Artículo 85°, de la Ley N° 30057- Ley de Servicio Civil, conforme detalla en el numeral 4.-Norma jurídica Presuntamente vulnerado del presente.

**Artículo 2°.** Notificar la presente resolución al servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, para su conocimiento y fines que correspondan.

**Artículo 3°.** Remitir el expediente del procedimiento a la Secretaría Técnica de la Autoridad del Procedimiento Administrativo Disciplinario, para su custodia.

## REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



GOBIERNO REGIONAL DE AYACUCHO  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO

M.C. JIMMY HOMERO ANGO BEDRIÑANA  
DIRECTOR EJECUTIVO