

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

VISTO:

El Informe de Órgano Instructor N° 016-2025-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, de fecha 16 de abril de 2025, Carta de Órgano Instructor N° 083-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado el 18 de abril de 2024, el Informe de Precalificación N° 07-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de febrero del 2024, y demás actuados vinculados al Expediente N° 92-2023-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;

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

Que, el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC establece que los PAD¹ 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 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.

¹ Procedimientos administrativos disciplinarios.

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

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;

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	Médico 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° 07-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de febrero del 2024, el Secretario Técnico de Procesos Disciplinarios recomienda iniciar Proceso Administrativo Disciplinario al servidor **IBAR QUINTANA MOSCOSO** identificado con DNI N° 06223768, quien en su condición de Medico de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, presuntamente habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01/08/2023, 03/08/2023, 04/08/2023, 07/08/2023, 09/08/2023, 10/08/2023, 14/08/2023, 15/08/2023, 17/08/2023, 21/08/2023, 22/08/2023, 24/08/2023, 28/08/2023 y 29/08/2023, toda vez que se advierte que durante el mes de agosto no registro su marcado de ingreso y salida de su centro de labores de la unidad de epidemiología y salud ambiental, situación puesta en conocimiento por parte del Jefe de la unidad de epidemiología y salud ambiental;



2.2. Carta N° 083-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, notificado el 18 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, quien en su condición de Medico de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, presuntamente habría

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01/08/2023, 03/08/2023, 04/08/2023, 07/08/2023, 09/08/2023, 10/08/2023, 14/08/2023, 15/08/2023, 17/08/2023, 21/08/2023, 22/08/2023, 24/08/2023, 28/08/2023 y 29/08/2023, toda vez que se advierte que durante el mes de agosto no registro su marcado de ingreso y salida de su centro de labores de la unidad de epidemiología y salud ambiental, situación puesta en conocimiento por parte del Jefe de la unidad de epidemiología y salud ambiental;

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

Que, el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO en su condición de Médico de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental del Hospital Regional de Ayacucho, presuntamente habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01/08/2023, 03/08/2023, 04/08/2023, 07/08/2023, 09/08/2023, 10/08/2023, 14/08/2023, 15/08/2023, 17/08/2023, 21/08/2023, 22/08/2023, 24/08/2023, 28/08/2023 y 29/08/2023, toda vez que se advierte que durante el mes de agosto no registro su marcado de ingreso y salida de su centro de labores de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, situación puesta en conocimiento por parte del Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental;

4. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA.

La presunta conducta investigada contra el servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, en su condición de Médico 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- LEY DE SERVICIO CIVIL**
Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

En su literal n) **El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.**

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



Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

05 MAY 2025

Ayacucho,

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 30 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° 07-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST (Exp. 92-2023-HRA/ST), sin fecha establecida, solo señala el mes de febrero 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 serían 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 así, el Secretario Técnico de Proceso Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Ayacucho fue designado bajo la Resolución Directoral N° 043-2024-GRA/DIRESA/HR "MAMLL" 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 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.



Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

05 MAY 2025

Ayacucho,

- 6.2. Se presume que habría faltado o habría incurrido en ausencia de manera injustificada para no cumplir la jornada laboral de las 150 horas programadas, siendo muy notorio que dicha programación no se ajusta a la verdad, por cuanto las 150 horas programadas en el mes de julio los eh cumplido hasta el 18 de julio del año 2023, mismo que corroboro con el rol del mes de julio de 2023.

Al respecto, es de precisar que la imputación materia de investigación es referente a las faltas ocasionadas en el mes de agosto y no en el mes de julio, por cuanto, dicha afirmación no es materia de valoración en el presente caso, por no corresponder.



- 6.3. En el mes de agosto de 2023, hay una programación por el nuevo jefe de epidemiología a quien entregue el cargo por tener una designación, quien de manera antojadiza ha generado el rol y lo ha presentado sabiendo que el recurrente ya no se encontraba laborando en el Hospital Regional de Ayacucho, es decir desde el 19 de julio por haberme constituido en el cargo de Director de la Dirección Sub Regional de Salud Chanka – Andahuaylas del Gobierno Regional de Apurímac, del cual estuvo enterado el nuevo jefe encargado de la Unidad de Epidemiología quien se toma la atribución: "sin realizar la verificación técnica correspondiente y sin tener en cuenta los pagos que se hayan realizado en el mes de agosto del año 2023", por lo que, es una calificación temeraria, máxime cuando se prevé una prognosis de una sanción de destitución, 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 el procesado fue designado en el cargo de Director de la Dirección Sub Regional de Salud Chanka – Andahuaylas del Gobierno Regional de Apurímac, con fecha 18 de julio de 2023, conforme se tiene de la Resolución Ejecutiva Regional N° 326-2023-GR.APURIMAC/GR de fecha 18 de julio de 2023, sin embargo, ante esta designación el servidor procesado no ha mediado comunicación escrita para su licencia y asunción de cargo fuera de la entidad donde venía laborando.

Que, en atención al Decreto Legislativo N° 276, la licencia sin goce de remuneraciones (o licencia sin sueldo) permite a los servidores públicos suspender temporalmente su vínculo laboral sin percibir remuneración. Esta licencia puede ser otorgada por motivos particulares, misma que se rige de acuerdo al artículo 115° del Reglamento de la Carrera Administrativa.

Por cuanto, de los actuados se tiene que el servidor procesado no ha adjuntado ninguna solicitud o resolución que otorgue su licencia; por lo tanto, dicha versión queda desvirtuada.

- 6.4. 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



Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

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 incumplido injustificadamente la jornada de trabajo durante el mes de agosto de 2023, no habiendo registrado el marcado de ingreso y salida en su centro de labores de la Unidad de Epidemiología, sin constatar que dicha ausencia obedecía por la designación de un cargo en otra entidad ejecutora del sector salud. Por lo que, la afirmación es contraria a la realidad, sin precisar de manera fehaciente una conducta contraria a lo normado, así como la individualización de la presunta falta administrativa, máxime si, del literal n) 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, se advierte que servidor se le imputo la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

En efecto, el principio de tipicidad constituye una manifestación del principio de legalidad exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable; el principio de tipicidad requiere de manera imperativa realizar un juicio de subsunción, es decir, durante el procedimiento administrativo disciplinario, es necesario encuadrar la conducta del presunto infractor con el supuesto de hecho objeto de imputación.

En el caso particular del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en el artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, establece un catálogo de faltas disciplinarias que se sancionan con suspensión, destitución y remisión expresa; además, se regulan faltas disciplinarias en el artículo 98° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, conforme con el literal a, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil. Asimismo, se contemplan las faltas reguladas en los artículos 99° y 100°, que deben subsumirse de manera sistemática con el literal q, del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil.

En ese marco, existe una obligación de los actores del Proceso Administrativo Disciplinario (Secretaría Técnica-PAD, órgano instructor y sancionador, respectivamente), ante la elaboración del informe de precalificación, con el acto de instauración y antes de resolver la imposición de una sanción, debe describir de manera suficientemente clara y precisa cuál es la falta prevista en la ley que es objeto de imputación.

Asimismo, se debe indicar cuál es la conducta atribuida al presunto infractor que configura la falta imputada, cuáles son los hechos que con base en el principio de

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

causalidad configuran la conducta pasible de sanción. En consecuencia, no solo se trata de citar textualmente normas y/o citar doctrina para satisfacer el principio de tipicidad, es necesario justificar la relación directa entre los hechos, la acción u omisión del presunto infractor y el supuesto de hecho establecido como falta disciplinaria; en caso contrario, se estaría frente a la vulneración del principio de tipicidad.

- 6.5. Debe quedar totalmente desvirtuada las imputaciones administrativas por las faltas de carácter disciplinario, por cuanto la presunta falta de: haber incumplido injustificadamente la jornada de trabajo durante el mes de agosto de 2023, no habiendo registrado el marcado de ingreso y salida en su centro de labores de la Unidad de Epidemiología, es una calificación aparente a la presunta falta que no guarda relación a la tipificación en el ordenamiento como una falta de carácter administrativo.



En el presente caso, se observa la entidad dispuso iniciar procedimiento disciplinario al servidor procesado por presuntamente haber **incumplido injustificadamente el horario y la jornada de trabajo**, tipificado en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

No obstante, se advierte que, de los hechos materia de imputación, no se ha subsumido debidamente de qué manera específica el servidor procesado habría incurrido en la norma imputada, por cuanto no guarda relación respecto de los hechos con la tipificación, situación que vulnera el principio de tipicidad, así como el deber de motivación de los actos administrativos y por ende el debido procedimiento administrativo; por lo que, el hecho materia de imputación debe ser subsumida en las normas transgredidas y, en la falta cometida, en observancia del principio de tipicidad, en ese sentido la conducta imputada debe guardar relación con las normas cuya transgresión de la imputan y con la falta por cuya comisión se le sanciona, debiendo realizar un análisis pormenorizado que permita identificar de forma adecuada la responsabilidad del impugnante.

En tal contexto, la imputación objetiva del hecho infractor es que: "habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01/08/2023, 03/08/2023, 04/08/2023, 07/08/2023, 09/08/2023, 10/08/2023, 14/08/2023, 15/08/2023, 17/08/2023, 21/08/2023, 22/08/2023, 24/08/2023, 28/08/2023 y 29/08/2023, toda vez que se advierte que durante el mes de agosto no registro su marcado de ingreso y salida de su centro de labores de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, situación puesta en conocimiento por parte del Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental"; Circunstancia que configura la falta descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y no en el literal n) del mismo cuerpo normativo, situación que desvirtúa la tipicidad del presente caso, y es objeto de causal de nulidad.



Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025



Po lo tanto, el hecho materia de imputación fue a causa de haber habría incumplido injustificadamente su jornada de trabajo los días 01/08/2023, 03/08/2023, 04/08/2023, 07/08/2023, 09/08/2023, 10/08/2023, 14/08/2023, 15/08/2023, 17/08/2023, 21/08/2023, 22/08/2023, 24/08/2023, 28/08/2023 y 29/08/2023, toda vez que se advierte que durante el mes de agosto no registro su marcado de ingreso y salida de su centro de labores de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental, situación puesta en conocimiento por parte del Jefe de la Unidad de Epidemiología y Salud Ambiental; 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 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

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

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. Resulta oportuno señalar que el artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento y Principio de Tipicidad, los mismo que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Y, en virtud al Principio de Tipicidad, toda conducta considerada como falta no solo debe encontrarse contenida en una norma que le otorgue dicha naturaleza, sino que dicha norma debe contener un nivel de precisión suficiente que permita comprender que dicha conducta se encuentra proscrita, lo cual se deriva del correspondiente ejercicio de subsunción de la conducta al supuesto de hecho descrito en la norma (juicio de tipicidad).

Por lo expuesto, en atención al Principio de Tipicidad, al momento de efectuar la calificación de los hechos para el inicio de un Proceso Administrativo Disciplinario, se debe verificar que la conducta que se atribuye al servidor y/o funcionario se subsuma en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como falta, de forma tal que, si la misma no se subsume, no resultaría posible el inicio de Proceso Administrativo Disciplinario imputándole dicha falta, mismo que no ha pasado en el caso materia de análisis.

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



Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

Ayacucho, 05 MAY 2025

Se aprecia que la conducta materia de imputación no subsume en el supuesto de hecho descrito en la norma que la considera expresamente como falta, 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° 083-2024-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;

En cuanto a la vulneración del principio de tipicidad también se ha realizado una errada tipificación ya que del relato de los hechos imputados se aprecia una posible falta por ausencias injustificadas por más de 05 días no consecutivas en un periodo de 30 días calendario, mas no la falta consignada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, hecho que no ha sido probado menos materia de imputación por lo que no amerita imponer sanción.

Cabe señalar que el criterio adoptado se sustenta en los principios de razonabilidad y objetividad ya que actuar en contrario se estaría colisionando con el principio de la indebida fundamentación de las resoluciones administrativa que es un principio derecho.

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°. DECLARAR FUNDADA LA NULIDAD solicitada por el servidor investigado por la contravención de la normativa en cuanto al principio de tipicidad, en consecuencia, se declara nulo el Informe de Precalificación N° 07-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP-ST, de febrero del 2024, emitido por el Secretario Técnico de Proceso Administrativo Disciplinario de aquel entonces Abog. Percy Enciso Ore, que obra a fojas 15 y la Carta N° 083-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP, de fecha febrero 2024, que obra fojas 22, mediante los cuales dio el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Ibar Quintana Moscoso, por la presunta falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2°. En consecuencia, se emita el acto resolutivo de nulidad, con la responsabilidad administrativa disciplinaria del Secretario Técnico de la Entidad de

Resolución Directoral N° 175 -2025

HRA "MAMLL" A-DE.

05 MAY 2025

Ayacucho,

aquel entonces por la inducción en error, asimismo que verificada al acto administrativo que genere la nulidad y se retrotrae a la calificación del caso por parte del Secretario Técnico, ya habría prescrito, por lo que estaría incurso en la comisión de falta administrativa por inacción.

Artículo 3°. Notificar la presente resolución al servidor IBAR QUINTANA MOSCOSO, para su conocimiento y fines que correspondan.

Artículo 4°. 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 BEDRINANA
DIRECTOR EJECUTIVO