

Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

05 MAY 2025

Ayacucho,.....

VISTOS:

El Informe de Órgano Instructor N° 13-2025-GRA/GG-GDRS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA, de fecha 10 de abril de 2025, respecto del ex servidor SCANNY JHON CASTILLO MENDOZA, el Informe de Precalificación N° 031-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-"MAMLL"A-OA-UP-ST, de fecha marzo de 2024 y demás actuados vinculados al Expediente N° 038A-2023-HRA-ST;

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

Que, el 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 F 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



¹ Procedimientos administrativos disciplinarios.

Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

Ayacucho, 05 MAY 2025

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 N° 040-2014-PCM – Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil – establece que "La resolución del Órgano Sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación"

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM en el literal a) del artículo 93°.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario 93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

Que, de los antecedentes que contiene el Exp N° 38A-2023-HRA/ST, se advierte la existencia de los siguientes elementos de prueba que evidencian indicios de presunta comisión de faltas de carácter disciplinaria, por parte del servidor Scanny Jhon Castillo Mendoza en su calidad de Jefe de la Unidad de Personal de la entidad, **por haber actuado o influido en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros**, toda vez que dispuso al responsable del Área de Selección Sr. César Pacheco Araujo mediante Memorando Jef. N° 306-2021-HR-HR"MAMLL" A-OA-UP de fecha 13 de abril del 2021, la contratación de la Odontóloga Nohely Gutiérrez Paiva, bajo la modalidad de ingreso CAS COVID 19, sin existir requerimiento alguno donde 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 por el COVID 19, cuya responsabilidad ha sido advertido por el Informe de Acción de Oficio Posterior N° 7272-2023-CG/GRAY-AOP – Acción de Oficio Posterior del Hospital Regional de Ayacucho Miguel Ángel Mariscal Llerena sobre la Contratación de Odontóloga bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios – CAS COVID, en el marco de los Decretos de Urgencia N° 029 y 039-2020, remitido mediante Oficio N° 000495-2023-CG/GRAY de fecha 17 de abril del 2023, con firma digital del Gerente Regional de Control de Ayacucho; habiéndose materializado dicha contrata mediante Contrato Administrativo de Servicios – CAS- COVID-19 N° 484-2021-HR"MAMLL"A-OA-UP de fecha 13 de abril del 2021 suscrita entre el servidor investigado y la contratada Gutiérrez Paiva, Nohely y sus respectivas adendas.

Mediante Carta N° 002-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL"-A-OA-UP de fecha marzo 2024, se dio inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el ex servidor Scanny Jhon Castillo Mendoza en su calidad de Jefe de la Unidad de Personal de la entidad, por la presunta falta administrativa tipificada en el



Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

Ayacucho, 05 MAY 2025

artículo 85° literal o) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, o) "**Actual o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio beneficio para terceros**", en mérito del Informe de Precalificación N° 31-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP/ST de fecha marzo 2024 emitido por el Secretario Técnico del PAD de aquel entonces Abog. Percy Enciso Oré, donde en el punto 5 señala sobre la posible sanción de la falta imputada de **DESTITUCIÓN** en aplicación del literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, asimismo en el numeral 6) se ha identificado como órgano Instructor para el inicio del PAD, al suscrito en mi condición de Jefe de la Unidad de Personal, induciéndome a error, contraviniendo a la normativa en la materia.

De acuerdo a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, (...). La sanción de **DESTITUCIÓN**, se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil. Sin embargo, sobre competencia de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo complementa en el artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, numeral 93.1 señala: la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia, a:

- En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa la sanción.
- En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de Recursos humanos, o el que hace sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializada la sanción.

Sin embargo, el numeral 93.2 del citado Reglamento señala: "Cuando se haya imputado al jefe de recursos humanos, o quien haga sus veces, la comisión de una infracción, para el caso contemplado en el literal a) precedente, instruye y sanciona su jefe inmediato y en los demás casos instruye el jefe inmediato y lo sanciona el titular de la entidad."

De lo señalado, en el presente caso, teniendo en consideración que el servidor investigado **Scanny Jhon Castillo Mendoza**, al momento de la comisión de la supuesta infracción administrativa desempeñaba el cargo de Jefe de la Unidad de Personal de la entidad, en ese sentido en aplicación de la parte final del numeral 93.2 del artículo 93° del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, el órgano instructor le correspondía a su Jefe Inmediato, que de acuerdo a la Organigrama Estructural de la entidad era el Director de la Oficina de Administración, que según la propuesta de la sanción de **DESTITUCIÓN**, más no así al suscrito en mi calidad de Jefe de la Unidad de Personal como erróneamente ha señalado en el numeral 6 del Informe de Precalificación N° 31-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP/ST de fecha marzo 2024 emitido por el Secretario Técnico del PAD de aquel entonces Abog. Percy Enciso Oré, quien se me indujo a este error, dando el inicio del PAD contra el citado ex servidor procesado mediante Carta N° 002-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL"-A-OA-UP de fecha marzo 2024, contraviniendo de este modo la disposición establecida en la normativa antes citada.



Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

Ayacucho, 05 MAY 2025

Por otro lado, de la evaluación del presente expediente administrativo, se advierte que la Carta N° 002-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL"-A-OA-UP de fecha marzo 2024, mediante el cual se dio inicio el procedimiento administrativo disciplinario contra el ex servidor Scanny Jhon Castillo Mendoza, no se ha cumplido con la notificación con la formalidad establecida en el artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, donde de acuerdo al numeral 21.1. La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año. 21.2. En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación. 21.3. En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado; pues la notificación fue efectuada por vía Wattssap con fecha 17 de abril de 2024, a las 10.43 horas como consta el pantallazo que obra a fojas 88, pues dicha notificación es convalidado siempre y cuando preste su consentimiento del destinatario, contraviniendo el artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444, que establece la formalidad del acto de notificación, pues de acuerdo al numeral 16.1 del artículo 16° del TUO de la Ley N° 27444, que señala: "El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos, conforme a lo dispuesto en el presente capítulo (...)."



De lo expuesto, podemos concluir que en el presente caso se ha contravenido los sub numerales 1.1 y 1.2 del numeral 1) del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General - Principios del Procedimiento Administrativo, que expresamente señala: El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: 1.1. Principio de legalidad.- "Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas". 1.2 Principio del debido procedimiento.- "Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten", en consecuencia, al haber vulnerado la Ley en referencia, se encuentra dentro de los causales de nulidad del acto administrativo establecida en el numeral 1) del artículo 10° del TUO Ley N° 27444, **1) La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.** (...), siendo la autoridad competente para declarar la nulidad el superior jerárquico de quien dictó el acto como lo establece el artículo 11.2 del artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444, por lo que le corresponde a la Oficina de Administración del HRA; asimismo el numeral 11.3. indica que la resolución que declara la nulidad dispone, además, lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido.

Que, el artículo 91° de la Ley N° 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,

Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

Ayacucho, 05 MAY 2025

identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Dispone además que 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, en tal sentido, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador deja constancia que, conforme es de verse en el análisis realizado, se ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre el hecho y la falta y se han señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico;

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

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

Que, de conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;



SE RESUELVE:

Artículo 1°.- DECLARAR, la nulidad de oficio del Informe de Precalificación N° 31-2024-GRA/GG-GRDS-DIRESA/HR-MAMLL-A-OA-UP/ST de fecha marzo 2024 emitidas de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Ayacucho "Miguel Ángel Mariscal Llerena" y el Jefe la Unidad de Personal, respectivamente.

Artículo 2°.- RETROTRAER, el referido procedimiento hasta antes de la emisión del acto administrativo que da el inicio del procedimiento administrativo contra el investigado, a fin de que subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Despacho y que ya quedaron detallados en la presente resolución. De igual forma, se DISPONE que el Secretario Técnico de los Órganos instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Hospital Regional de Ayacucho, previamente emita un nuevo informe de precalificación, debiendo señalar al órgano instructor competente.

Artículo 3°.- NOTIFICAR la presente resolución al servidor investigado Scanny Jhon Castillo Mendoza en conocimiento a la Oficina de Unidad Personal la presente resolución para que proceda con sus atribuciones.

Resolución Administrativa N° 411 -2025

HRA "MAMLL" A-OA.

Ayacucho, **05 MAY 2025**.....

Artículo 4°.- DISPONER, se deslinde responsabilidad del Secretario Técnico del PAD anterior de la entidad, por haber incurrido en responsabilidad administrativa por la irregularidad cometida trajo consigo la prescripción de la presunta falta administrativa cometida por el ex servidor en referencia.

Artículo 5°.- DISPONER, a la unidad de comunicaciones e imagen institucional la publicación del presente acto resolutivo en el portal institucional del Hospital Regional de Ayacucho..

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE.



HOSPITAL REGIONAL DE AYACUCHO
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
CPC TEODOSIO HUAMAN TOLEDO
DIRECTOR

