



Resolución Administrativa

Puente Piedra, 26 de enero 2026

VISTO:

El Expediente de Procedimiento Administrativo Disciplinario No 09-2024-ST-UP-HCLLH/MINSA, sobre investigación administrativa disciplinaria seguida contra el servidor Johnny Dennis NAVARRO MENDOZA, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM, señala que el nuevo régimen disciplinario y procedimiento sancionador establecidos en dichas normas, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento. Cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley de Servicio Civil, aprobado por Resolución de Presidencia de Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, y publicada en el Diario "Oficial el Peruano" el 24 de marzo del 2015, va a desarrollar la aplicabilidad de las reglas de régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador que establece la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

La citada directiva en el acápite 6 contiene disposiciones sobre la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la Ley Nro. 30057, señalando en el numeral 6.3, que los PAD instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de esa fecha, se regirán por las normas y procedimientos sustantivos sobre régimen disciplinario, previstos en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

Del actuado administrativo se colige que la comisión de la falta por parte del servidor Johnny Dennis NAVARRO MENDOZA, se produjo el mes de enero de 2024, por lo que es de aplicación lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

Que, en vista de las disposiciones antes señaladas, se motiva el contenido del presente acto de sanción en los siguientes términos:

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

Mediante Informe N° 003-01/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA, la Secretaria Técnica del PAD comunica a la jefa de Personal de HCLLH, sobre el incidente en el área de Secretaría Técnica del PAD por parte del servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza, quien habría incurrido en actos de faltamiento de palabra y grave indisciplina en contra de su persona y del personal de la Secretaría Técnica a su cargo, conforme se puede advertir de la imagen siguiente:

INFORME N° 003-01/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA

A : Lic. MARIA DEL CARMEN VILLAVIGENCIO GHAGALTANA
Jefa de la Unidad de Personal

ATENCIÓN : Eco. JOSE MANUEL LINDO CASTRO
Jefe de la Oficina de Administración

DE : MARIBEL SILVA MACEDO
Secretaria Técnica del PAD

ASUNTO : PARA SU ATENCIÓN Y CONOCIMIENTO

REFERENCIA : Acta de ocurrencia de 30/01/2024

LUGAR Y FECHA : Puente Piedra, 30 de enero de 2024

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y comunicarle lo siguiente.

I. ANTECEDENTES

1.1. Con fecha 30.ENE.2024, se presentó incidente en el área de la Secretaría Técnica del PAD por parte del servidor JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA, quien habría incurrido en actos de faltamiento de palabra y grave indisciplina en contra de mi persona y de personal de la Secretaría Técnica a mi cargo.

1.2. Tales actos han sido contenidos en el Acta de Ocurrencia de fecha 30.ENE.2024, el cual suscribo y adjunto al presente informe para su atención y conocimiento.

Mediante Acta de Ocurrencia en sede de Secretaría Técnica del PAD del día 30 de enero de 2024 a horas 9:46am, se informa que el Sr. Johnny Dennis Navarro Mendoza ingresó a las instalaciones de la Secretaría Técnica del PAD, levantando la voz a su persona en calidad de Secretaria Técnica del PAD y al personal del área, el señor Jorge Taboada Lozada que minutos antes se apersonó a la oficina donde labora Johnny Dennis Navarro Mendoza, fin de notificarle en sede administrativa y de manera personal el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, mostrando el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza su negación a firmar y que se le remita a su domicilio la notificación correspondiente, increpando y levantando la voz en todo momento.

Mediante Nota Informativa N° 055-01/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA de fecha 30 de enero de 2024, la jefa de Equipo de Trabajo de Trabajo de Gestión del Empleo remite a la jefa de la Unidad de Personal del HCLLH la supervisión de permanencia del personal de la sede administrativa (colegio), habiéndose encontrado algunas observaciones, adjuntando parte diario de Asistencia y Permanencia del día 30/01/2024 empezando a las 10.40am y terminando a las 11:35 am.

Ahora bien, en dichas observaciones encontradas se aprecia que el servidor Johnny Navarro no se ubicó en su oficina al momento de la supervisión (contaba con una boleta de salida al Hospital)

A través de la Hoja de Envío N° 152, la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales presenta Acta de Ocurrencia de Hechos del día 30 de enero de 2024, donde el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza se retiró de la sede administrativa al HCLLH sin informar a su persona como jefe de Equipo de Trabajo de Relaciones Humanas y Sociales, y como es de conocimiento las autorizaciones de salida la brinda los jefes inmediatos.

A horas 11:03am le escribió por WhatsApp, donde le envía foto de una boleta brindada por el equipo de

trabajo de Gestión del Empleo y escribe que su salida inmediata obedecía de dar respuesta a un documento notificado por el órgano sancionador.

Con Informe de Precalificación N° 07-01-2025-ST-UP-HCLLH/MINSA, el Secretario Técnico del PAD, recomendó iniciar procedimiento administrativo disciplinario al servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, en su condición de trabajador de servicios Régimen Laboral del Decreto Legislativo – 276, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal c) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Con Carta de Inicio N.º 001/01/2025-OI.OA-ST-HCLLH/MINSA, el Jefe de la Oficina de Administración del HCLLH, en su condición de Órgano Instructor del PAD instauro el inicio procedimiento administrativo disciplinario al servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, en su condición de trabajador de servicios Régimen Laboral del Decreto Legislativo – 276, por presuntamente haber vulnerado lo dispuesto en el literal c) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, otorgándole el plazo de cinco (05) días para que efectuó sus descargos.

Con acta de notificación se comunica el inicio procedimiento administrativo disciplinario al servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**.

Con escrito S/N del 04 de febrero de 2025, el servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, solicita prorroga de plazo para efectuar su descargo.

Con Carta S/N-2025-JNM de fecha 10 de febrero de 2025, el servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, expresa su descargo:

a) Faltamiento de palabra: implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral) tales como los insultos o injurias

- En relación al faltamiento de palabra, se debe tener en cuenta que comprende las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores o del personal jerárquico. Este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o propina calificativos que afectan su dignidad u honor.
- En el Acta de Ocurrencia en Sede de Secretaría Técnica del PAD, siendo el día 30 de enero de 2024 a horas 9:46 hora, siendo que los mensajes completos emitidos fueron los siguientes: (...), el Sr. Jorge Taboada Lozada que minutos antes se apersonó a la Oficina donde labora **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, a fin de notificarle en sede administrativa y de manera presencial, el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, mostrando el señor **Johnny Dennis Navarro Mendoza** su negación a firmar y que se le remita a su domicilio la notificación correspondiente, increpando y levantando la voz en todo momento.
- Se debe aclarar que el Sr. Jorge Taboada Lozada Abogado que apoya a la Secretaría Técnica del PAD, quería notificarme la Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, el cual le hice de conocimiento las normas sobre la notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario.
- De acuerdo el artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se prevé lo siguiente: "el acto de inicio deberá notificarse al servidor dentro del término de tres días, (...) y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el diligenciamiento de las notificaciones de los actos derivados del procedimiento administrativo disciplinario deberá efectuarse de acuerdo a las modalidades de notificación establecidas en el numeral 20.1 del artículo 20 del TUO LPAG, en el cual se contempla el orden de prelación siguiente:
 - ✓ Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
 - (...)
- Del párrafo que menciona el Acta de Ocurrencias en Sede de Secretaría Técnica del PAD, (...) estos actos de grave indisciplina y cuestiona las labores que se llevan a cabo negándose a suscribir los documentos.

- La abogada Maribel Silva Macedo – Secretaria Técnica del PAD, INSISTIA que firmaba y recibiera dentro de mi jornada laboral el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, el cual le mencione que los abogados que laboran en Secretaría Técnica del PAD, deberían conocer las normas y directivas vigentes sobre procedimiento administrativo disciplinario y tener mayor experiencia en los temas de emitir un informe de precalificación y/o archivar las denuncias del caso.
- Según en el numeral 20.2 del artículo 20 del TUO LPAG, en mención agrega que, "La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido (...), bajo sanción de nulidad de la notificación"
- En el Acta de Ocurrencias en sede de Secretaría Técnica del PAD no especifica claramente o menciona las frases cuya expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, las frases escritas en la mencionada ACTA y con los antecedentes señalados no constituyen un faltamiento de palabras en agravio de un compañero de trabajo, toda vez que mi persona SOLO LE HICE RECORDAR CUAL ES LA NORMA Y EL PROCEDIMIENTO de notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario.
- El cual la abogada Maribel Silva Macedo volvía insistir sobre la notificación en mi centro laboral, donde le mencione que podría ser causal bajo sanción de nulidad la notificación, al suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido según numeral 20.2 del artículo 20 del TUO LPAG, DONDE TAMPOCO ESTOY TRATANDO DE INTIMIDAR O CUESTINAR LAS LABORES QUE LLEVE A CABO LA SECRETARIA TECNICA del PAD del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, donde uno de los abogados que laboran en Secretaría Técnica del PAD luego de revisar la normas que le mencione, acepto que estaba en lo correcto.
- Como prueba de lo mencionado adjunto copia el Acta de nueva fecha en la que se hará notificación, siendo las horas 10:46 del 30 de enero del 2024, donde el Notificador: Jorge Taboada Lozada se apersono a mi domicilio MZ. A/ Lote 15., Urb. San Pedro - 5ta Etapa Carabayllo - Distrito de Carabayllo, según lo establecido en el numeral 20.1 del artículo 20 del TUO LPAG.
- Respecto al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, se debe aclarar que el formato de autorización de salida (ausencia justificada por minutos) con visto Bueno de Control de Asistencia a las 10:45 am (salida de la sede administrativa con destino al Hospital), para dejar un documento en referencia al Expediente PAD N° 37-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, a trámite documentario con fecha de recepción 30 de enero del 2024 siendo las horas 10:50 am, donde luego retorne a la Sede Administrativa, el cual adjunto copia del documento presentado. Donde es muy diferente una BOLETA DE PERMISO establecido en el artículo 57 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del HCLLH, aprobado con Resolución Directoral N° 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA, que constituye la autorización del jefe inmediato debidamente comunicada a la Unidad de Personal del HCLLH, para ausentarse por menos de ocho (08) horas del centro laboral.
- Con NOTA INFORMATIVA N° 055-01/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, el Jefe del Equipo de Gestión de Empleo informar que el sr. Johnny Navarro, no se ubicó al momento de la supervisión, (contaba con bolete de salida al Hospital), donde queda demostrado que nunca me ausente injustificadamente durante un (1) día de trabajo y menos de retirarme de la entidad, donde el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, tiene 01 Sede Administrativa y 01 Sede Asistencial, donde el traslado demora un aproximado máximo de 10 a 15 minutos de ida y vuelta, para solo dejar y llevar documentos.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA

La Oficina de Administración del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz en su condición de Órgano Instructor, se dio al procedimiento administrativo disciplinario al servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza por la presunta comisión de la falta disciplinaria descrita a continuación:

➤ FALTA DISCIPLINARIA PRESUNTAMENTE INCURRIDA

*Del expediente administrativo se desprende que, presuntamente al servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, presuntamente habría cometido la falta disciplinaria tipificada como "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" y "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo", regulada en el inciso c) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.*

De lo señalado se desprende que la conducta del servidor civil constituye falta disciplinaria, dicha conducta debe concatenarse a una infracción disciplinaria debidamente tipificada en la Ley como tal; por lo que, de acuerdo con los hechos ocurridos y la norma jurídica presuntamente vulnerada, se considera que el referido servidor, con su actuación habría incurrido en la falta de carácter disciplinario siguiente:

➤ NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

CAPÍTULO I: FALTAS

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario:

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

c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.*

(...)

n) *El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*

(...)

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LAS FALTAS Y MEDIOS PROBATORIOS QUE LO SUSTENTAN:

Se le atribuye al servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza haber incurrido en actos de faltamiento de palabra y grave indisciplina en contra de la Secretaría Técnica y del personal de la Secretaría Técnica, hechos ocurrido el día 30 de enero de 2024 a horas 9:46am, cuando el servidor investigado ingresó a las instalaciones de la Secretaría Técnica del PAD, levantando la voz a la Secretaría Técnica del PAD y al personal del área, el señor Jorge Taboada Lozada que minutos antes se apersonó a la oficina donde labora Johnny Dennis Navarro Mendoza, fin de notificarle en sede administrativa y de manera personal el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, mostrando el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza su negación a firmar y que se le remita a su domicilio la notificación correspondiente, increpando y levantando la voz en todo momento.

Asimismo, la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo realiza una supervisión de permanencia del personal en la sede administrativa, en el cual no se ubica al servidor Johnny Navarro (contaba con una boleta de salida al Hospital) que fue brindada por el Equipo de Trabajo de Gestión del Empleo y que su salida inmediata obedecía de dar respuesta a un documento notificado por el órgano sancionador.

Medios probatorios:

Mediante Informe N° 003-01/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA, la Secretaría Técnica del PAD comunica a la jefa de Personal de HCLLH, sobre el incidente en el área de Secretaría Técnica del PAD por parte del servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza, quien habría incurrido en actos de faltamiento de palabra y grave indisciplina en contra de su persona y del personal de la Secretaría Técnica a su cargo, conforme se puede advertir de la imagen siguiente:

INFORME N° 003-01/2024-ST-UP-HCLLH/MINSA

A : Lic. MARIA DEL CARMEN VILLAVICENCIO CHACALTANA
Jefa de la Unidad de Personal

ATENCIÓN : Ego. JOSÉ MANUEL LINDO CASTRO
Jefe de la Oficina de Administración

DE : MARIBEL SILVA MACEDO
Secretaría Técnica del PAD

ASUNTO : PARA SU ATENCIÓN Y CONOCIMIENTO

REFERENCIA : Acta de ocurrencia de 30/01/2024

LUGAR Y FECHA : Puente Piedra, 30 de enero de 2024

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarlo cordialmente y comunicarle lo siguiente:

I. ANTECEDENTES

1.1 Con fecha 30.ENE.2024, se presentó incidente en el área de la Secretaría Técnica del PAD por parte del servidor JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA, quien habría incurrido en actos de faltamiento de palabra y grave indisciplina en contra de mi persona y de personal de la Secretaría Técnica a mi cargo.

1.2 Tales actos han sido contenidos en el Acta de Ocurrencia de fecha 30.ENE.2024, el cual suscribo y adjunto al presente informe para su atención y conocimiento.

Mediante Acta de Ocurrencia en sede de Secretaría Técnica del PAD del día 30 de enero de 2024 a horas 9:46am, se informa que el Sr. Johnny Dennis Navarro Mendoza ingresó a las instalaciones de la Secretaría Técnica del PAD, levantando la voz a su persona en calidad de Secretaria Técnica del PAD y al personal del área, el señor Jorge Taboada Lozada que minutos antes se apersonó a la oficina donde labora Johnny Dennis Navarro Mendoza, fin de notificarle en sede administrativa y de manera personal el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, mostrando el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza su negación a firmar y que se le remita a su domicilio la notificación correspondiente, increpando y levantando la voz en todo momento.

Con Nota Informativa N° 055-01/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA de fecha 30 de enero de 2024, la jefa de Equipo de Trabajo de Trabajo de Gestión del Empleo remite a la jefa de la Unidad de Personal del HCLLH la supervisión de permanencia del personal de la sede administrativa (colegio), habiéndose encontrado algunas observaciones, adjuntando parte diario de Asistencia y Permanencia del día 30/01/2024 empezando a las 10.40am y terminando a las 11:35 am.

Ahora bien, en dichas observaciones encontradas se aprecia que el servidor Johnny Navarro no se ubicó en su oficina al momento de la supervisión (contaba con una boleta de salida al Hospital)

Que a través de la Hoja de Envío N° 152, la jefa de Equipo de Trabajo de Gestión de Relaciones Humanas y Sociales presenta Acta de Ocurrencia de Hechos del día 30 de enero de 2024, donde el servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza se retiró de la sede administrativa al HCLLH sin informar a su persona como jefe de Equipo de Trabajo de Relaciones Humanas y Sociales, y como es de conocimiento las autorizaciones de salida la brinda los jefes inmediatos.

A horas 11:03am le escribió por WhatsApp, donde le envía foto de una boleta brindada por el equipo de trabajo de Gestión del Empleo y escribe que su salida inmediata obedecía de dar respuesta a un documento notificado por el órgano sancionador.

Del caso en concreto

Que, al ser notificado mediante Acta de Notificación en la dirección de Mz. A7 Lote 15 urb. San Pedro – 5ta Etapa Carabayllo – Carabayllo – Lima; el servidor ha cumplido con presentar sus descargos en el cual fundamenta los descargos al inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

1.1 En ese sentido, se ha estimado pertinente analizar la documentación obrante en el Expediente

PAD N° 09-2024-PAD-ST-UP-HCLLH/MINSA, en relación con el servidor investigado Johnny Dennis Navarro Mendoza, con el propósito de establecer su posible responsabilidad en los hechos imputados; es así que exponemos lo relevante respecto a sus descargos:

El servidor expresa en su escrito de descargo lo siguiente:

- b) Faltamiento de palabra: implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral) tales como los insultos o injurias
- En relación al faltamiento de palabra, se debe tener en cuenta que comprende las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores o del personal jerárquico. Este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o propina calificativos que afectan su dignidad u honor.
 - En el Acta de Ocurrencia en Sede de Secretaría Técnica del PAD, siendo el día 30 de enero de 2024 a horas 9:46 hora, siendo que los mensajes completos emitidos fueron los siguientes: (...), el Sr. Jorge Taboada Lozada que minutos antes se apersonó a la Oficina donde labora Johnny Dennis Navarro Mendoza, a fin de notificarle en sede administrativa y de manera presencial, el acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, mostrando el señor Johnny Dennis Navarro Mendoza su negación a firmar y que se le remita a su domicilio la notificación correspondiente, increpando y levantando la voz en todo momento.
 - Se debe aclarar que el Sr. Jorge Taboada Lozada Abogado que apoya a la Secretaría Técnica del PAD, quería notificarme la Carta N° 001-2024-OI-PAD/HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD, el cual le hice de conocimiento las normas sobre la notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario.
 - De acuerdo el artículo 107 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se prevé lo siguiente: "el acto de inicio deberá notificarse al servidor dentro del término de tres días, (...) y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el diligenciamiento de las notificaciones de los actos derivados del procedimiento administrativo disciplinario deberá efectuarse de acuerdo a las modalidades de notificación establecidas en el numeral 20.1 del artículo 20 del TUO LPAG, en el cual se contempla el orden de prelación siguiente:
 - ✓ **Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.**
 - (...)
 - Del párrafo que menciona el Acta de Ocurrencias en Sede de Secretaría Técnica del PAD, (...) estos actos de grave indisciplina y cuestiona las labores que se llevan a cabo negándose a suscribir los documentos.
 - La abogada Maribel Silva Macedo – Secretaria Técnica del PAD, **INSISTIA** que firmaba y recibiera dentro de mi jornada laboral el **acto administrativo contenido en Carta N° 001-2024-OI-PAD-HCLLH/MINSA y de los alcances del Expediente N° 037-2023-PAD**, el cual le mencione que los abogados que laboran en Secretaría Técnica del PAD, deberían conocer las normas y directivas vigentes sobre procedimiento administrativo disciplinario y tener mayor experiencia en los temas de emitir un informe de precalificación y/o archivar las denuncias del caso.
 - Según en el numeral 20.2 del artículo 20 del TUO LPAG, en mención agrega que, "La autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido (...), bajo sanción de nulidad de la notificación"
 - En el Acta de Ocurrencias en sede de Secretaría Técnica del PAD no especifica claramente o menciona las frases cuya expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, las frases escritas en la mencionada ACTA y con los antecedentes señalados no constituyen un faltamiento de palabras en agravio de un compañero de trabajo, toda vez que mi persona SOLO LE HICE

RECORDAR CUAL ES LA NORMA Y EL PROCEDIMIENTO de notificación personal en el procedimiento administrativo disciplinario.

- El cual la abogada Maribel Silva Macedo volvía insistir sobre la notificación en mi centro laboral, donde le mencione que podría ser causal bajo sanción de nulidad la notificación, al suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido según numeral 20.2 del artículo 20 del TUO LPAG, DONDE TAMPOCO ESTOY TRATANDO DE INTIMIDAR O CUESTINAR LAS LABORES QUE LLEVE A CABO LA SECRETARIA TECNICA del PAD del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, donde uno de los abogados que laboran en Secretaría Técnica del PAD luego de revisar la normas que le mencione, acepto que estaba en lo correcto.
- Como prueba de lo mencionado adjunto copia el Acta de nueva fecha en la que se hará notificación, siendo las horas 10:46 del 30 de enero del 2024, donde el Notificador: Jorge Taboada Lozada se apersono a mi domicilio MZ. A/ Lote 15., Urb. San Pedro - 5ta Etapa Carabayllo - Distrito de Carabayllo, según lo establecido en el numeral 20.1 del artículo 20 del TUO LPAG.
- Respecto al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, se debe aclarar que el formato de autorización de salida (ausencia justificada por minutos) con visto Bueno de Control de Asistencia a las 10:45 am (salida de la sede administrativa con destino al Hospital), para dejar un documento en referencia al Expediente PAD N° 37-2023-ST-UP-HCLLH/MINSA, a trámite documentario con fecha de recepción 30 de enero del 2024 siendo las horas 10:50 am, donde luego retorne a la Sede Administrativa, el cual adjunto copia del documento presentado. Donde es muy diferente una BOLETA DE PERMISO establecido en el artículo 57 del Reglamento Interno de Servidores Civiles del HCLLH, aprobado con Resolución Directoral N° 236-11/2023-DE-HCLLH/MINSA, que constituye la autorización del jefe inmediato debidamente comunicada a la Unidad de Personal del HCLLH, para ausentarse por menos de ocho (08) horas del centro laboral.
- Con NOTA INFORMATIVA N° 055-01/2024-ETGE-UP-HCLLH/MINSA, el Jefe del Equipo de Gestión de Empleo informar que el sr. Johnny Navarro, no se ubicó al momento de la supervisión, (contaba con bolete de salida al Hospital), donde queda demostrado que nunca me ausente injustificadamente durante un (1) día de trabajo y menos de retirarme de la entidad, donde el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, tiene 01 Sede Administrativa y 01 Sede Asistencial, donde el traslado demora un aproximado máximo de 10 a 15 minutos de ida y vuelta, para solo dejar y llevar documentos.

Luego de haber el Órgano Instructor analizado de forma conjunta los medios probatorios aportados y los descargos formulados por el servidor investigado, respecto al supuesto Faltamiento de palabra: mediante Casación N° 2016-2014-LIMA que: *"debe entender por faltamiento aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar que la ofensa verbal implica insultar, herir la dignidad o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que representan o a otros trabajadores"*.

Se debe de considerar que la negativa a firmar un cargo de recepción es un ejercicio del derecho de defensa y no constituye una falta de respeto. El TUO de la Ley N° 27444 establece mecanismos para cuando un administrado se niega a firmar, por lo que la reacción del trabajador fue frente a una insistencia que el consideraba indebida.

Además, levantar la voz" o "increpar" son conductas que reflejan un estado de ofuscación o estrés, pero carecen del animus injuriandi (intención de ofender). Si en el Acta de Ocurrencia no se han transcrito frases groseras o insultos específicos, la falta no se configura por mera interpretación subjetiva del tono de voz.

"Mi conducta no estuvo dirigida a menoscabar la autoridad del Sr. Jorge Taboada Lozada, sino que fue una manifestación de mi disconformidad con el procedimiento de notificación en mi puesto de labores, solicitando simplemente que se respete el debido proceso enviando el documento a mi domicilio. El tono de voz empleado

fue una respuesta refleja ante la presión del momento, sin que en ningún momento se hayan proferido insultos o palabras ofensivas que configuren el supuesto de faltamiento de palabra."

Respecto al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, el servidor adjunta una Autorización de Salida, debidamente visada por el área de Control de Asistencia, lo que demuestra que la salida fue autorizada y registrada por el área encargada de supervisar la jornada.

AUTORIZACION DE SALIDA - HOSPITAL

Nombre: Johnny Navarro

Fecha: 30 / 01 / 2024

Motivo: FOLLETA

Hora de Salida: 10:45 Hora de Regreso: _____

Ministerio del Interior () CAS ()

Control de Asistencia

Jefe de la Unidad de Personal

Por lo que la conducta no se subsume en el supuesto de incumplimiento injustificado de horario.

En consecuencia, se desvirtúa la imputación atribuida al servidor **Johnny Dennis Navarro Mendoza**, toda vez que no existe medio probatorio que respalde con suficiencia jurídica los hechos denunciados; tal como se ha señalado anteriormente; por tanto, se concluye que no existe responsabilidad administrativa atribuible al servidor investigado en relación a los hechos materia de análisis.

Adicionalmente a lo analizado en los descargos, este órgano instructor incorpora razonamientos normativos establecidos por la autoridad competente, dando mayor solidez a lo expuesto en el presente procedimiento como, por ejemplo, sobre los "Principios de la potestad disciplinaria" prescritos en el artículo 92° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precepto legal que señala: "La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado." y nos lleva indefectiblemente a asignar como base legal adecuada al caso, el Principio de Verdad Material descrito en el numeral 1.11 del "Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo" del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, que a la letra dice:

*"En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar **todas las medidas probatorias necesarias** autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.*

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la

autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público."

Entonces, el precepto descrito previamente, nos conduce a confirmar, sobre el caso concreto, que la autoridad administrativa es la conducente del proceso y quien ha de adoptar todas las medidas probatorias posibles para el esclarecimiento de los hechos y quien tiene la obligación de exponerlas en primer lugar, permitiendo así que una posible falta disciplinaria pudiera ser sancionada; entonces, sino se desarrolla plenamente el principio de verdad material en un procedimiento administrativo, no será posible emplear la potestad punitiva de la administración pública de manera legítima. (Subrayado agregado y énfasis agregado)

Ahora bien, este Despacho, en su calidad de Órgano Sancionador, ha procedido a realizar una revisión exhaustiva del Informe Final de Instrucción N° 01-01-2026-OA-HCLLH-MINSA, así como de los descargos y medios probatorios obrantes en el expediente; así como del análisis de los instrumentos legales administrativos pertinentes y la jurisprudencia constitucional peruana, discurre que no hay elementos que ameriten la pertinencia de responsabilidad administrativa por la conducta descrita en la imputación inicial del servidor Johnny Dennis Navarro Mendoza.

De conformidad con la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución Presidencia Ejecutiva N°101-2015-SERVIR-PE, modificada y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

PRIMERO: DECLARAR que no corresponde imponer sanción disciplinaria al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, puesto que no incurrió en la falta tipificada en el literal c) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, constituida en " El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor" y "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" respectivamente, en virtud de los considerandos expuestos en la presente Resolución Administrativa; por tanto, se dispone **ARCHIVAR** los actuados del procedimiento administrativo disciplinario.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución Administrativa al servidor **JOHNNY DENNIS NAVARRO MENDOZA**, de acuerdo con las formalidades que establece el TUO de la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General", para los fines pertinentes.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CUMPLASE



MGTR. MERI VERONICA BLAS JAICO
Jefe de la Unidad de Personal del HCLLH
Órgano Sancionador del PAD

MVBJ/YLSE

cc:

- ✓ Legajo
- ✓ Administrado
- ✓ Secretaría Técnica
- ✓ Archiv