



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 271 -2023-OP-HVLH/MINSA

Resolución Administrativa

Magdalena del Mar, 19 de Abril del 2023

Vistos, el Informe de Precalificación Nº 012-2022-ST-OP-HVLH/MINSA del 13 de abril del 2022, la Carta Nº 001-2022-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA del 18 de abril del 2022 y el Informe de Órgano Instructor Nº 01-2023/UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA del 13 de abril de 2023, emitido por el Jefe de la Unidad de Mantenimiento y Transportes del Hospital "Víctor Larco Herrera" en calidad del órgano instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado contra del servidor **JULIO CESAR SEAS ROJAS**, con los actuados que se anexan en ochenta y ocho (88) folios y;

CONSIDERANDO:

Que, con Informe de Precalificación Nº 012-2022-ST-OP-HVLH/MINSA de fecha 13 de abril del 2022, obrante a fojas 23 al 26 del expediente, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, recomienda al Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidor Julio Cesar Seas Rojas;

Que, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y habiéndose procedido a la notificación de la Carta Nº 001-2022-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA del 18 de abril del 2022 que, notificada el 20 de abril de 2022, dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente administrativo Nº 12-2021-ST, corresponde en esta etapa, efectuar el análisis jurídico al presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, de conformidad con el Decreto Legislativo Nº 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del sector público y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nº 005-90-PCM; y la Ley Nº 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, artículo 248º donde se establece los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan *per se* a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios, por parte de la Entidad;

Que, de conformidad con la Ley Nº 30057 "Ley del Servicio Civil" y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, referido a las normativas que corresponden al régimen disciplinario y procedimiento sancionador señaladas en el citado reglamento, las mismas que entraron en vigencia a partir del 14 de setiembre del año 2014, en el cual se establece el régimen inicio y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades publicas del estado;

Que, de conformidad con el artículo 102º del precitado reglamento, constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88º de la Ley: amonestación verbal o escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce (12) meses, y destitución, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la

inhabilitación para el registro al servicio civil hasta por cinco (05) años, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General;

Que, por su parte el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en lo sucesivo el TUO de la Ley N° 27444), reconoce a los administrados el goce de 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 tener una decisión motivada, fundada en derecho emitida por autoridad competente y en un plazo razonable; y a impugnar las decisiones que los afecten;

Que, de la revisión de los antecedentes contenidos en el Expediente N° 12-2021-ST, contenida de la denuncia presentada ante la Secretaría Técnica, se inició las investigaciones preliminares atribuyéndole al servidor, Julio Cesar Seas Rojas, auxiliar asistencial de la Unidad de Mantenimiento y Transporte del Hospital "Víctor Larco Herrera", "**haber concurrido al trabajo en estado de embriaguez**" durante el inicio de la jornada laboral, hecho evidenciado mediante el Acta de Supervisión Inopinada del 21 de junio de 2021 a las 8:20 am, en presencia de la Directora Ejecutiva de Administración, Secretario Técnico del Proceso Administrativo Disciplinario, Jefa del Control de Asistencia y el abogado de la Secretaría Técnica; dándose inicio al Procedimiento Administrativo Sancionador mediante Carta N° 001-2022/UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA notificada el 20 de abril del 2022;

Que, mediante escrito de fecha 29 de abril del 2022, dentro del plazo legal el procesado presento los descargos respecto al hecho imputado, negando haber concurrido al centro laborar en estado de embriaguez;

Que, mediante Informe de Órgano Instructor N° 01-2023-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA del 13 de abril de 2023, obrante a fojas 89 al 92 del expediente, el Jefe de la Unidad de Mantenimiento y Transportes, previa revisión de los antecedentes contenidos en el Expediente N° 12-2021-ST, recomendó la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por sesenta (60) días a imponerse al investigado. Asimismo, teniendo en cuenta el debido Procedimiento Administrativo Disciplinario se le informó que cuenta con un plazo de tres (03) días hábiles de notificado, puede solicitar realizar su informe Oral ante el Órgano Sancionador;

Que, mediante Carta N° 27-2023-OP-HVLH/MINSA del 14 de abril de 2023, notificada al procesado el 13 de abril de 2023, obrante a folio 80 del expediente, la Oficina de Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, comunicó al procesado, servidor Julio Cesar Seas Rojas la programación de su Informe Oral, a realizarse ante la Oficina de Personal en su calidad de Órgano Sancionador, para el 18 de abril del 2023, a horas 3:00 pm; no obstante el procesado no se presentó;

Que, a través del documento de fecha 18 de abril del 2023, el procesado presento escrito, solicitando ante la Oficina de Secretaría Técnica la reprogramación del Informe Oral para el día viernes 21 de abril, pedido que es declarado improcedente, en tanto de encontrarse impedido de concurrir a la fecha prevista, el procesado tenía su derecho expedito de presentar sus alegatos por escrito, no vulnerándose con dicha decisión, el derecho a la defensa del procesado. Criterio que viene aplicando el Tribunal del Servicio Civil en su **Fundamento destacado: 61.** de su **Resolución 001021-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala** del 23 de julio del 2021, donde concluye precisando que, si la entidad no reprograma la fecha para la realización del informe oral, no vulnera el derecho a la defensa del trabajador si este no se encuentra impedido de sustentar sus alegatos por escrito, no inobservando con ello el procedimiento previsto en el artículo 112° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 271-2023-OP-HVLH/MINSA

Resolución Administrativa

"Fundamento destacado: 61. De lo antes expuesto se puede colegir que el impugnante tuvo la oportunidad de ejercer su derecho de defensa mediante la realización de su informe oral, sin embargo, este decidió no asistir a la diligencia, debiéndose precisar que el hecho que la Entidad no le haya reprogramado la fecha para la realización de su informe oral, no implica en sí mismo, la restricción al derecho de defensa del impugnante, toda vez que, no se advierte que este haya estado impedido de presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su posición respecto del procedimiento administrativo disciplinario al que fue sometido".

Norma Jurídica vulnerada

Que, la norma vulnerada que se le atribuye al servidor Julio Cesar Seas Rojas; por la falta disciplinaria incurrida, la cual se encuentra contenida en el Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa", es por el incumplimiento en la observancia de los estipulado en el Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa", artículo 21, inciso a) que señala:

Artículo 21° Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.

Teniendo en cuenta los principios de legalidad y tipificación, se establece que la falta que habría cometido el servidor Julio Cesar Seas Rojas, engarza con lo estipulado por el artículo 85° inciso g) de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil que señala:

Artículo 85° faltas de carácter disciplinario:

- g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez

Análisis de la denuncia

Que, el Órgano Instructor del PAD, en estricta observancia del principio de tipicidad al momento de imputar la transgresión de las disposiciones antes mencionadas, concluyó que la conducta del servidor Julio Cesar Seas Rojas ha subsumido adecuadamente en incumplimiento en una de sus obligaciones al que se debe como servidor público, al haber incurrido en una de las faltas de carácter disciplinario, como es haber concurrido al trabajo en estado de embriaguez;

Que, a través del Acta de Supervisión Inopinada del 21 de junio el 2021, realizada en presencia del Jefe de la Unidad Funcional de Mantenimiento y Transporte, la Directora Ejecutiva de Administración, la Jefa de la Unidad Funcional de Programación, Presupuesto, Control y Desarrollo de Personal y el Secretario Técnico de Procedimientos Administrativo Disciplinario, donde se dejó constancia del estado de ebriedad que presentaba el servidor infractor, Julio Cesar Seas Rojas;

Dicha conducta se ha materializado a través de:

Que, el hecho de haber incumplido con una de sus obligaciones como servidor, como es haber concurrido al trabajo en estado de embriaguez. Se ha definido el término embriaguez como toda perturbación pasajera producida por la ingestión excesiva de bebidas alcohólicas, estado transitorio donde existe una falla en la coordinación motora y mental;

Que, como producto de la denuncia presentada, se realizó un análisis sesudo, sometido a las normas que regulan el Procedimiento Administrativo Disciplinario, cuyo norte es determinar la existencia de la presunta falta cometida por el servidor, que se encuentra expuesta a lo largo de la Carta N° 001-2022-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA y antecedentes que obran en el Expediente Administrativo N° 12-2021-ST;

Que, en consecuencia, de la investigación realizada permite afirmar que en autos existe suficientes medios de convicción que corroboran la veracidad del reporte y/o denuncia, siendo por ello, existente la falta de carácter administrativa cometida y trasgredida por el servidor infractor Julio Cesar Seas Rojas, trabajador de la Unidad de Mantenimiento y Transportes del Hospital "Víctor Larco Herrera";

Sobre el descargo el imputado en la fase Instructiva

Que, comunicado la apertura el Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha el día 20 de abril del 2022, a través de la Carta N° 001-2022-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA, recepcionado por el mismo servidor Julio Cesar Seas Rojas, se le concedió el plazo de cinco (5) días desde la notificación, para presentar sus descargos correspondientes, plazo que fue ampliado mediante Carta N° 002-2022/UMTRA/OSGYM-HVLH (fs. 55), cumpliendo el imputado con presentar su Descargo el 29 de abril de 2022, obrante a fs. 56 al 58 del expediente, señalando lo siguiente:

"(...)"

I.- Expresión concreta de lo pedido

Solicito se declare la absoluciónde los cargos imputados, en merito a lo siguiente:

II.- Exposición ordenada de los hechos

- 1. Soy trabajador de la Unidad de Mantenimiento y Transportes de la Institución bajo el régimen laboral D.L 1153, actualmente en las funciones de AUXILIAR ASISTENCIAL*
- 2. Que, mediante la Carta N° 001-2022/UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA de fecha 18 de abril del 2022, la cual se me notificó con fecha 19 de abril del 2022, sobre el INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.*
- 3. Que, la carta se me imputa haber incumplido el literal a) del art. 212 de la Ley 276; así mismo haber incumplido el literal a) del artículo 212 de la Ley N° 276; asimismo haber incumplido el literal g) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil 30057, por el hecho descrito en el Acta de Supervisión Inopinada de fecha 16 de junio (no especifica año)*
- 4. Me ratifico lo indicado en mi DECLARACIÓN PRELIMINAR de fecha 06 de abril del 2022. Es decir, **NO ME PRESENTE EN ESTADO ETILICO**. Asimismo, una presunta mala fe, de parte de mi jefatura por cuanto la SUPERVISION INOPINADA FUE DIRECTA A MI PERSONA.*
- 5. Que, de la revisión de la carga de prueba se observa detalles de impresiones y de formalidad lo que vulnera o contraviene el principio de verdad material, principio de legalidad y principio de imparcialidad. Impresiones referentes a:*



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VÍCTOR LARCO HERRERA"

Nº 271 -2023-OP-HVLH/MINSA

Resolución Administrativa

La fecha de la declaración lo manifestado en la declaración de los servidores solo manifiestan "presenta indicios de haber ingerido sustancias alcohólicas", no precisa los indicios.

Hecho que conlleva hacer una declaración imprecisa y subjetiva, generándose dudas razonables para la tipificación de la falta.

Formalidad de las razones y actos administrativos

c. A fs. 5 de expediente se encuentra el ACTA DE SUPERVISION INOPINADA, la cual no guarda las formalidades de un Acta.

No se consigna el año, no se ha cumplido con consignar los sellos y firmas respectivas de los intervinientes (no deben ser rubricas).

d. De otro lado, podemos observar que el Acta se consignan una Exhortación para el trabajador para que realice el dosaje toxicológico, sin embargo, para el debido proceso la entidad estaba en la OBLIGACION de haberme conducido para el examen de dosaje toxicológico, para poder validar su presunción. Por lo tanto, no ha quedado comprobado la presunción de la comisión de la presunta falta.

e. Finalmente, el suscrito no ha cometido la infracción sobre la presunta falta de haber concurrido al centro laboral en el estado de embriaguez. Asimismo, las autoridades que suscriben el Acta de Supervisión no han acreditado el hecho de mi estado, solo es presunción, lo cual no es un medio probatorio, lo cual se corrobora que en dicha acta señala lo siguiente: "se encuentra en estado de ebriedad", tal pronunciamiento no es un elemento de convicción y más bien genera duda razonable.

Análisis del descargo:

Que, respecto al punto 1 del descargo, sobre ser un trabajador de la Unidad de Mantenimiento y Transportes de la Institución, bajo el régimen laboral D.L 1153, quien actualmente realiza las funciones de Auxiliar Asistencial.

Al respecto cabe referir que, según se advierte del Informe Escalafonario N° 178-UFLIP-OP-HVLH-2021 del procesado, obrante a fs. 13 del expediente administrativo, es personal nombrado con cargo de Auxiliar administrativo, con Régimen Laboral del Decreto Legislativo 276 – Asistencial, asimismo presenta demerito con sanción disciplinaria de amonestación escrita por haber incurrido en falta administrativa; según legajo el procesado viene laborando en la Unidad de Mantenimiento y Transportes, quedando con ello identificado el Órgano Instructor, recaído en el Jefe la Unidad de Mantenimiento y Transportes del Hospital "Víctor Larco Herrera";

Que, respecto a los puntos 2 y 3 del descargo, sobre las imputaciones vertidas mediante Carta N° 001-2022-UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA, por incumplimiento a lo dispuesto en el literal g) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil 30057, por el hecho descrito en el Acta de Supervisión Inopinada de fecha 16 de junio (no especifica año).

Que, al respecto cabe referir que, dicha omisión no invalida la instrumental (Acta de Supervisión Inopinada), dado que de la Nota Informativa N° 228-2021-OP-HVLH/MINSA de fecha 21 de junio de 2021, obrante en el Expediente Administrativo a foja 2 del expediente, se advierte que la Jefa de Personal pone de conocimiento de la Dirección Ejecutiva de Administración sobre la conducta de presunta falta administrativa incurrido por el referido servidor, (haber concurrencia al trabajo en estado de embriaguez) en merito al Acta de Supervisión Inopinada, **haciendo precisión del día y año de dicha instrumental.** Asimismo, indicar que, en la Declaración Preliminar tomada ante la oficina de Secretaría Técnica, obrante a fojas 15 al 16 del expediente, el procesado no realizó observación alguna sobre dicha omisión. Por tanto dicha observación corresponde a argumentos carentes de objetividad, quedando con ello desvirtuado estos extremos del descargo;

Que, respecto al punto 4 del descargo, donde el procesado se ratifica en su declaración preliminar realizada con fecha 06 de abril del 2022, **no haberse presentado a laboral en estado ético,** refiriendo la existencia de una presunta mala fe por parte de su jefatura, haciendo precisión que **la Supervisión Inopinada fue directo a su persona.**

Que, al respecto cabe referir que, su versión de no haberse presentado a laboral en estado ético, responde a una argumentación carente de fundamentación objetiva, dado que no ha aportado medios probatorios idóneos que desvirtúe dicha imputación, respecto a que la Supervisión Inopinada haya sido realizada y/o direccionada a su persona con presunta mala fe, corresponde igualmente a una argumentación carente de coherencia, solidez y de fundamentación objetiva, en virtud que, de la Declaración Preliminar tomada ante la oficina de Secretaría Técnica obrante a fojas 15 al 16 del expediente, el procesado no realizó mención alguna de dicha versión. Asimismo, precisar que, es función de la administración realizar Supervisiones Inopinadas en las Unidades y Áreas administrativas que conforman la Entidad. Por tanto, el Acta de Supervisión Inopinada de fecha 21 de junio de 2021, obedece a una actuación de la Entidad, realizada bajo el imperio del debido procedimiento, dentro de las facultades que le estén atribuidas, conducentes a advertir supuestas infracciones administrativas; pudiéndose verificar en el presente caso que, el servidor procesado Julio Cesar Seas Rojas se encontraba laborando en estado de ebriedad, hecho advertido por diferentes funcionarios y servidores de la Entidad, quienes suscribieron la referida Acta;

Que, respecto al punto 5 del descargo, sobre impresiones y de formalidad que vulnera o contraviene el Principio de Verdad Material, Principio de Legalidad y Principio de Imparcialidad, como lo declarado por las servidoras de iniciales F.M.C.C y M.V.Q.G, quienes solo manifiestan "presenta indicios de haber ingerido sustancias alcohólicas", no precisando los indicios, hecho que conlleva hacer una declaración imprecisa y subjetiva, generándose dudas razonables para la tipificación de la falta. Que, el Acta de Supervisión inopinada no cuenta con la formalidad de un acto administrativo, por cuanto no se realizó el examen de dosaje toxicológico para poder validar la presunción que se encontraba en estado de ebriedad, no siendo un elemento de convicción y más bien genera duda razonable.

Al respecto cabe citar el principio administrativo previsto en el Artículo IV. del mismo cuerpo normativo precisa:



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Nº 271 -2023-OP-HVLH/MINSA

Resolución Administrativa

1.8. Principio de buena fe procedimental. - La autoridad administrativa, los administrados, sus representantes o abogados y, en general, todos los partícipes del procedimiento, realizan sus respectivos actos procedimentales guiados por el respeto mutuo, la colaboración y la buena fe. La autoridad administrativa no puede actuar contra sus propios actos, salvo los supuestos de revisión de oficio contemplados en la presente Ley. Ninguna regulación del procedimiento administrativo puede interpretarse de modo tal que ampare alguna conducta contra la buena fe procedimental

Por otro lado, las Declaraciones Preliminares recogidas ante la Oficina de Secretaría Técnica por parte de las servidoras de iniciales F.M.C.C y M.V.Q.G, obrante a folios 19 al 22, se tiene las declaradas como respuesta a la pregunta 4:

4. ¿Mencione usted si al momento que fue intervenido dicho servidor **Julio Cesar Seas Rojas** por parte de las autoridades administrativas del Hospital Víctor Larco Herrera, presentaba indicios de haber ingerido sustancias alcohólicas?

Dijo: Que, si presentaba indicios de haber ingerido sustancias alcohólicas.

Que, al respecto cabe precisar que, si bien el término indicio, que no es más que aquel elemento perceptible, material o no, que permite deducir la existencia de determinada circunstancia en un hecho evidenciado, por tanto dichas versiones se constituyen en ciertas, al constituirse en instrumentales que, permiten tener certeza en virtud al estado en que fue encontrado el procesado Julio Cesar Seas Rojas, al momento de realizar la Visita Inopinada de fecha 21 de junio de 2021, a horas 8:20 am;

Que, es importante citar el criterio adoptado por **SERVIR** en su Resolución Nº 001000-2018-SERVIR/TSC-Segunda Sala del 23 de mayo del 2018, donde se resuelve el recurso de apelación, contra el acto administrativo que resolvió sancionar al servidor, por haberse acreditado la comisión de la falta administrativa, contemplada en el literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, (haber concurrido a su centro de trabajo en estado de ebriedad), pudiendo apreciar lo siguiente:

49 (...) este cuerpo Colegiado considera que se encuentra acreditado que el impugnante se presentó a su trabajo en estado de embriaguez, pues de los documentales expuestos anteriormente, es posible advertir que sus compañeros de trabajo se percataron de su estado, tal es así, que personal del área de Supervisión de Control de Permanencia corroboran el hecho, dejando constancia del mismo en el Acta Nº 011-2017-MDLP-OGA/URH. (El subrayado es nuestro).

50. Si bien el impugnante en su recurso de apelación señaló que nunca se pretendió acreditar su estado de ebriedad, porque no se le realizó un dosaje etílico; cabe indicar que, en el presente caso no era necesario, por cuanto existen documentos que permiten verificar que se presentó a trabajar en estado de embriaguez (....). (El subrayado es nuestro).

52. En efecto, este cuerpo Colegiado considera que la falta administrativa imputada se configura por el hecho de haber concurrido a su centro de trabajo en estado de embriaguez, independientemente del nivel de cuantitativo que pudiera haber ingerido, ya que se ha podido acreditar con los documentos que obran en el expediente administrativo (...), que había consumido bebidas alcohólicas. (El subrayado es nuestro).

Que, asimismo, se recoge el criterio de **SERVIR** a través de su Resolución N° 000300-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala del 30 de enero del 2020, por presuntamente haber incurrido en las faltas tipificadas en los literales d) y g) **del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, pudiendo apreciar lo siguiente:

24. Cabe agregar que no es la primera vez que nuestro ordenamiento jurídico considera esta acción como una falta, establece como una falta grave causal de despido en el régimen laboral de la actividad privada, el concurrir a laborar en estado de embriaguez. En ese mismo apartado, para la comprobación de la falta, se consideró que la autoridad policial debía prestar su ayuda para verificar el estado de ebriedad del trabajador, siendo el caso que la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente se consideraría como reconocimiento de dicho estado, lo que debe constar en el atestado policial.

25. Así, si bien la Ley N° 30057 no ha desarrollado una hipótesis normativa como la descrita en el párrafo precedente, esta Sala estima que la forma de probar la concurrencia en estado de embriaguez puede acreditarse de manera similar, o cuando menos a través de cualquier otro medio de prueba que resulte idóneo para acreditar la ebriedad de un trabajador. (El subrayado es nuestro).

26. Esto implica, además, que no en todos los casos es necesario acreditar la comisión de la falta descrita con un examen toxicológico, pues la hipótesis normativa de literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057 no cierra la posibilidad de que se acredite el estado del servidor con otro medio probatorio en tanto sea idóneo, y ello porque el estado de embriaguez puede ser evidente según las máximas de la experiencia, permitiendo el empleo de otras pruebas para determinar su concurrencia. (El subrayado es nuestro).
(...)

Que, como podemos apreciar en el presente caso, se le ha atribuido al procesado Julio Cesar Seas Rojas, haber concurrido a laborar en estado de ebriedad el 21 de junio del 2021, hecho que quedó evidenciado a través del **Acta de Supervisión inopinada del 21 de junio el 2021**, suscrita por servidores de la entidad, quienes a su vez han cumplido con realizar sus Declaraciones Preliminares ante la Oficina de Secretaría Técnica, por lo consiguiente se cuenta con declaraciones de testigos presenciales, declaraciones en que se incide en coherencia y solidez rodeada de corroboraciones periféricas de carácter objetivo que a todas luces dotan de aptitud probatoria y determinan el estado de embriaguez en el que se encontraba el servidor;

Que, por tanto el estado de embriaguez del procesado Julio Cesar Seas Rojas, ha quedado acreditado no solo con el Acta de Supervisión de fecha 21 de junio de 2021, sino con las Declaraciones Preliminares realizadas por las servidoras de iniciales F.M.C.C y M.V.Q.G, obrante a folios 19 al 22 del expediente, que se constituyen en medios de pruebas idóneos, elementos suficientes que genera certeza de la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos, al haber prestado servicios bajo la influencia del alcohol, enervando con ello el principio de presunción de inocencia. En dicho contexto normativo y de acuerdo a lo argumentado, queda desvirtuado este extremo del descargo;



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

N° 271 -2023-OP-HVLH/MINSA

Resolución Administrativa

Que, en el marco de los Principios de Legalidad y Tipicidad de las conductas sancionables previstas en la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se procedió al análisis, evaluación de los hechos y las correspondientes evidencias contenidas en el Expediente Administrativo N° 12-2021-ST, pudiendo establecer que existe falta administrativa cometida por el servidor Julio Cesar Seas Rojas;

Que, en merito a la denuncia presentada, este Órgano Instructor del PAD, analizó las actuaciones y/o documentos que contiene el presente expediente administrativo asignado con el N° 12-2021-ST y la falta administrativa disciplinaria que se encuentra vigente al momento de la comisión de los hechos ocurridos el día 21 de junio del 2021;

Que, en consecuencia, al momento de imputar su contravención, el Órgano Instructor precisa cuáles son los dispositivos normativos transgredidos por el procesado, por haber concurrido al trabajo en estado de embriaguez, configurándose con ello la materialización de la falta contenida en el literal g) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil;

Que, frente a ello, en estricta observancia del principio de tipicidad al momento de imputar la transgresión de las disposiciones antes mencionadas al servidor infractor Julio Cesar Seas Rojas, ha subsumido adecuadamente la conducta reprochable del servidor en la falta imputada, la misma que se encuentra expuesta en los considerandos *sub examine* de la presente, al contar con documentos que aportan pruebas indiciarias suficientes para invocar las potestades sancionadoras de la administración consideradas en el presente informe;

Que, de conformidad con el artículo 104° del Reglamento General de la Ley 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, no se advierte de los actuados del expediente, supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria del procesado, siendo por tanto procedente la aplicación de la sanción a imponer;

DE LA GRADUACION DE LA SANCION

Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha señalado:

"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"

Que, asimismo, dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, *"(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser*

compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas”;

Que, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente. *“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 solo la naturaleza de la infracción, sino también los antecedentes del servidor”;*

Que, asimismo, de acuerdo al artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del Informe en el que 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, para determinar la sanción a imponerse en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se debe garantizar la vigencia de los principios de la potestad sancionadora de la Administración Pública entre otros, se debe salvaguardar el principio de Razonabilidad, establecidos por el numeral 3 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo Disciplinario General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, por el cual las autoridades administrativas deben prever que la determinación de la posible sanción debe ser proporcional a la falta cometida y considere criterios como la existencia o no de la intencionalidad, el perjuicio causado, **las circunstancias de la comisión de la infracción**, el beneficio ilícito obtenido, los antecedentes del procesado, entre otros;

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, así como el numeral 3 del artículo 248 de la citada norma² recogen el Principio de Razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre estas y el incumplimiento

¹ Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el expediente N° 2192-2004-AA/TC

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°006-2017-JUS

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1.El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios general del derecho administrativo.

(...)

a.Principio de razonabilidad. - Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”

(...)

Artículo 248°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3.Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deberán ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, debiendo observar los siguientes criterios que en orden de prelación se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción;
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor”.



Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Resolución Administrativa

calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario al investigado, se estableció como presunta sanción a imponerle la medida disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones; por consiguiente, a juicio de esta autoridad, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma, para determinar si correspondería aplicar dicha sanción;

SANCION IMPUESTA

Que, el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil precisa que la suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción impuesta;

Que, el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario se inició con la propuesta de sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, habiendo recomendado el Órgano Instructor imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por sesenta (60) días calendarios al servidor Julio Cesar Seas Rojas, al haberse determinando su responsabilidad administrativa;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la Entidad en cada caso debe contemplar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor, determinando la sanción aplicable en atención del artículo 87 de la citada Ley, donde señala las siguientes consideraciones a tener en cuenta:

JULIO CESAR SEAS ROJAS	
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado	SE ADVIERTE con la conducta del procesado, que se ha realizado una grave afectación a los intereses generales de la entidad, en tanto se ha incumplido con uno de las obligaciones de los servidores, como es cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público, incurriendo el procesado con dicha falta administrativa.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:	SE ADVIERTE tanto en la Declaración como en el descargo que el procesado, niega en todo momento los hechos materia de imputación "haber concurrido a laboral en estado de embriaguez"
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	NO SE ADVIERTE

que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente	
Las circunstancias en que se comete la infracción	SE ADVIERTE que, el servidor se encontraba en horario de trabajo – Unidad de Mantenimiento y Transporte de la Oficina de Servicios Generales y Mantenimiento - HVLH
La concurrencia de varias faltas	NO SE ADVIERTE
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	NO SE ADVIERTE
La reincidencia en la comisión de la falta	NO SE ADVIERTE
La continuidad en la comisión de la falta	NO SE ADVIERTE
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	NO SE ADVIERTE

Que, habiendo analizado cada uno de los medios probatorios aportados para el Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se ha acreditado que el procesado Julio Cesar Seas Rojas incurrió en falta de carácter disciplinario, tipificada en el literal b) del artículo 98º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse acreditado la comisión de la falta administrativa, tipificada en el artículo 21, literal a) del Decreto Legislativo N° 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa" y literal g) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Por ello, se recomienda la aplicación de la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN DE SESENTA (60) DÍAS CALENDARIOS;**

SOBRE EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

- De acuerdo a lo señalado en el segundo párrafo del artículo 94 de la LSC, el último párrafo del artículo 106 del RGLSC y el numeral 10.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", entre el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario.
- Por su parte, la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC del 31 de agosto de 2016, dispuso que *"Una vez iniciado el **procedimiento administrativo disciplinario**, el **plazo prescriptivo** de un (1) año debe computarse conforme lo ha establecido expresamente la Ley, esto es, **hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento**".*



Nº 271 -2023-OP-HVLH/MINSA

Ministerio de Salud
HOSPITAL "VICTOR LARCO HERRERA"

Resolución Administrativa

3. Ahora bien, considerando que se dio inicio al presente procedimiento mediante la la Carta Nº 001-2022/UMTRA/OSGYM-HVLH/MINSA de fecha 18 de abril del 2022, notificada al procesado el 20 de abril de 2022, el plazo de prescripción vencería el **20 de abril de 2023**.
4. En tal sentido, esta Secretaría Técnica se encuentra dentro del plazo de ley para emitir el pronunciamiento respectivo en el presente procedimiento administrativo disciplinario, al no haberse configurado el plazo de prescripción.

Que, por lo expuesto este Órgano Sancionador, en estricta observancia del Principio de Tipicidad al momento de imputar la transgresión de las disposiciones antes mencionadas al procesado, servidor Julio Cesar Seas Rojas ha subsumido adecuadamente su conducta, frente a la falta imputada; por consiguiente, al identificarse responsabilidad de su persona, estaría infringiendo de esta manera la Ley del Servicio Civil Nº 30057, regulada en el Art. 85º literal g); referente a las faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria;

Que, de conformidad con lo establecido en la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil; su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, y la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley de Servicio Civil", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE y actualizada Mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE SUSPENSIÓN DE SESENTA (60) DÍAS CALENDARIOS SIN GOCE DE REMUNERACIONES, al servidor **JULIO CESAR SEAS ROJAS**, personal nombrado bajo el Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, prevista en el literal b) del artículo 88º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, al haberse acreditado la comisión de la falta administrativa, tipificada en el artículo 21, literal a) del Decreto Legislativo Nº 276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa" y literal g) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

ARTICULO SEGUNDO. - Notificar la presente Resolución al servidor Julio Cesar Seas Rojas, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S. Nº 004-2019-JUS, para conocimiento y los fines pertinentes.

ARTICULO TERCERO. - Precisar que los recursos administrativos contra el acto de sanción son los de reconsideración o de apelación, los que pueden interponerse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación. El recurso de reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. El recurso de apelación se interpone ante la misma autoridad que expidió el acto para ser resuelto por el Tribunal del Servicio Civil.

ARTICULO CUARTO. - REGISTRESE en el Escalafón como demerito, según el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y notifíquese conforme a Ley.

Regístrese y Comuníquese.

DEVG/

DISTRIBUCIÓN

- Interesado
- Secretaría Técnica
- Órgano Instructor
- UF de Legajo e Información de Personal

Exp. N° 12-2021-ST

Ministerio De Salud
"Hospital Victor Larco Herrera"

.....
Abg. Davis Eduardo Vivar Córdova
Jefe de la Oficina de Personal
Oficina Ejecutiva de Administración