HOSPITAL REGIONAL DE ICA
DIRECCION EJECUTIVA DEL HOSPITAL REGIONAL DE ICA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISICPLINARIO
Resolución Ejecutiva N°124-2021-GORE ICA-DIRESA-HRI-DE/STPAD

Ica, 08 de Noviembre de 2021

VISTO:

El Informe Preliminar N° 33-2021-GORE ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRHH/STPAD, emitido por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, sobre proceso administrativo disciplinario seguido al servidor Pablo Arturo Ramos Injante, quien se desempeñaba al momento de la comisión de la presunta falta como Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica.

CONSIDERANDO:

Que, conforme a la Directiva Nro. 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR-PE, en su artículo 4.1, *"La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nro. 276, 728, 1057 y Ley Nro. 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento".*

En tal sentido, el señor Pablo Arturo Ramos Injante, es un servidor que se encontraba bajo el ámbito del Decreto Legislativo Nro. 276, quien al momento de la presunta comisión de la falta administrativa se desempeñaba dentro de la Entidad como Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, por lo que, es preciso señalar que el presente procedimiento administrativo disciplinario se rige por lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC *"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil".*

I. DE LA LABOR DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

Sobre este punto, el artículo 92° de la Ley Nro. 30057, ley del Servicio Civil, señala como autoridades del procedimiento administrativo disciplinario: i) el jefe inmediato del presunto infractor, ii) el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces; iii) el titular de la entidad; y, iv) el Tribunal del Servicio Civil.

A su vez, el artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley Nro. 30057, Ley del Servicio Civil, precisa que las autoridades competentes para instruir y sancionar son: i) 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, **ii) en el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción**; iii) 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 oficializa la sanción.

A su vez, la Directiva Nro. 002-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nro. 101-2015-SERVIR-PE, nos indica la estructura del acto que inicio el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la siguiente manera:

- Identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.
- La falta disciplinaria que se imputa, con precisión con los hechos que configurarían dicha falta.
- Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. Análisis de los documentos y en general los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.
- La norma jurídica presuntamente vulnerada.
- La medida cautelar, de corresponder.
- La posible sanción a la falta cometida.
- El plazo para presentar el descargo.
- La autoridad competente para recibir el descargo o la solicitud de prórroga.
- Los derechos y las obligaciones del servidor o ex servidor civil en el trámite del procedimiento, conforme se detallan en el artículo 96 del Reglamento.
- Decisión de inicio del PAD.

II. DE LOS PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS

2.1 La Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, estableció lo siguiente:

"*A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.* (...).

2.2 En cuanto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador de la citada Ley N° 30057, su Novena Disposición Complementaria Final, antes citada, establece que dichas disposiciones se aplican una vez que las normas reglamentarias de dichas materias entren en vigencia.

En esa línea, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (publicado en el diario oficial "El Peruano" el 13 de junio de 2014), estableció en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que: "*El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente el procedimiento (...)*".

2.3 En ese sentido, para hechos cometidos a partir del 14 de Setiembre de 2014, dejan de aplicarse las reglas disciplinarias de los otros regímenes laborales coexistentes (Decreto Legislativo Nº 728, Decreto Legislativo Nº 276, Decreto legislativo Nº 1057); quedando prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 y la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función

Pública (en adelante, Código de Ética de la Función Pública) o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario.

2.4 La Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, de fecha 20 de marzo de 2015, y publicada en el diario oficial "El Peruano" el 24 de marzo de 2015, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 23 de junio de 2016, en su numeral 6.3 establece que:

"Los Procedimientos Administrativos Disciplinarios - Los PAD 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".

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

2.5 En ese contexto, es preciso anotar que las presuntas infracciones materia de investigación se habría cometido con posterioridad a la entrada en vigencia del Régimen Disciplinario y el Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057; por lo cual, resultan de aplicación la tipificación de faltas, el régimen de sanciones y las reglas procedimentales establecidas en dicha norma legal y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Dicho esto, tenemos que, el artículo 88 de la Ley del Servicio Civil, dispone que las sanciones imponibles por faltas disciplinarias pueden ser: amonestación, suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses, y destitución.

III. LA IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR INVESTIGADO:

Servidor	: Pablo Arturo Ramos Injante
Cargo desempeñado	: Presidente del Equipo de Bioseguridad
Régimen Laboral	: Decreto Legislativo 276

IV. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA PRESUNTA FALTA:

Con Oficio N° 422-2020-CG/OC5340, del 22 de diciembre del 2020, la Jefe del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Ica, remite a la Dirección del Hospital Regional de Ica, el Informe de Auditoría N° 029-2020-2-5340-AC, respecto a la Programación, Autorización, y Pago por Servicios Complementarios en el marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID 19, a través del cual se recomienda, entre otros, que el Director Ejecutivo del HRI disponga el inicio de las acciones administrativas para el deslinde de responsabilidades del servidor Pablo Arturo Ramos Injante, en su desempeño como Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, teniendo en consideración que la inconducta funcional de este no se encuentra sujeta a potestad sancionadora de la Contraloría General de la República. De lo expuesto, se tiene que del Apéndice N° 1 del citado Informe de Auditoría N° 029-2020-2-5340-AC se desprende el siguiente cuadro:

INFORME DE AUDITORÍA N° 029-2020-2-5340-AC

N°	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Período de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	Dirección domiciliaria	Observación	Presunta responsabilidad				
				Desde	Hasta				Administrativa			Civil	Penal
									Fecha de ocurrencia de los hechos	Competencia			
										Entidad	PAS		
9	Roberto Augusto Laos Olaechea	21541031	Jefe del Servicio de Cuidados Críticos Adultos	21/1/2019	12/11/2020	Nombrado D.L. n.° 276	Calle Dos de Mayo 557 Ica - Ica - Ica	1	1 de marzo de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	
10	Luis Felipe Muñante Aparcana	21546654	Jefe del Departamento de Medicina	30/3/2020	7/7/2020	Nombrado D.L. n.° 276	Urb. La Moderna Calle Gardenia M - 18 Ica - Ica - Ica.	1	1 de abril de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	
11	Rómulo Daniel Cahua Valdivieso	21519947	Jefe de la Oficina de Epidemiología y Salud Ambiental	17/7/2008	Actualidad	Nombrado D.L. n.° 276	Av. Los Gladiolos 213 Urb. San Isidro Ica - Ica - Ica.	1	1 de marzo de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	
12	Jacqueline Aurora Cruz Ramos	21538260	Jefa de la Oficina de Seguros, Referencias y Contrarreferencias	7/2/2020	20/9/2020	Nombrado D.L. n.° 276	Urb. Villa Florida D5 2da. Etapa Subtanjalla Ica - Ica	1	1 de marzo de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	
13	Pablo Arturo Ramos Injante	44658213	Presidente del equipo de Bioseguridad	2/4/2020	Actualidad	Nombrado D.L. n.° 276	Los Aquijes Av. Arenales S - 4 Los Aquijes Ica - Ica.	1	1 de abril de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	
14	Carlos Enrique Garcia Mendoza	21520687	Jefe de la Oficina de Asesoría Jurídica	26/7/2019	Actualidad	Designado	Urb. Virgen de Chapi Mz. B-18 Ica - Ica - Ica	1	1 de abril de 2020 al 31 de agosto de 2020	X		X	

(1) Fecha de ocurrencia de hechos para la presunta responsabilidad civil

Por consiguiente, el servidor Pablo Arturo Ramos Injante, Presidente del equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, bajo las funciones desempeñadas, se encontraría sujeto a la potestad sancionadora del Hospital Regional de Ica, respecto a la presunta responsabilidad sobre la autorización de los pagos de los Servicios Complementarios de la Salud, que no acreditan de manera efectiva la prestación para la atención de casos confirmados a sospechosos de Covid -19.

4.1 Ahora bien, mediante el precitado Informe de Auditoría N° 029-2020-2-5340-AC, respecto a la Auditoría del Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de Ica sobre la "Programación, Autorización y Pago por Servicios Complementarios en Salud en el Marco de la Emergencia Sanitaria por el COVID 19", detalla respecto a la Presidente del Equipo de Bioseguridad, lo siguiente:

Mediante Resolución Directoral N° 351- 2020- HRI/DE del 2 de abril de 2020
Apéndice n.° 19), se designó a cuatro (4) servidores que conformaron el Equipo de Bioseguridad, integrados por :

- Q. F Jhuliana Espinoza Huayíla, labora en el departamento de Farmacia.
- Lic. Enf. Wilbert Dennis Neyra Nieto, labora en el departamento de Enfermería.
- Lic. Enf. Patricia Robles Arana, labora en el departamento de Enfermería.
- Med. Pablo Ramos Injante, labora en el área de Anestesiología

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

A través del Informe N.° 016-2020/EQUBIOCOVID- 19- HRI, del 4 de mayo de 2020, (Apéndice N° 20), derivado al director Ejecutivo, el 7 de mayo de 2020, Pablo Arturo Ramos Injante, presidente del equipo de Bioseguridad; remitió a la jefa de la oficina área de Recursos Humanos, la programación de horas de los Servicios Complementarios de la Salud de los integrantes del equipo de bioseguridad, correspondientes al mes de abril de 2020, señalando:

(...) se está programando horas complementarias (...) se labora recepcionando y distribuyendo material de bioseguridad equipos de protección personal a los trabajadores del Hospital.

De las referidas actividades se advierten que las labores informadas no son de asistencia individual en atención en casos sospechosos o confirmados de COVID- 19; por tanto, no se sustenta la efectiva prestación de los Servicios Complementarios de la Salud pagados por S/. 5 924. 00.

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

Pablo Arturo Ramos Injante, identificado con DNI N°44658213, en su condición de presidente del equipo de Bioseguridad, durante el periodo del 2 de abril de 2020 a la actualidad, designado con Resolución Directoral N.° 351- 2020- HRI/ DE del 2 de abril de 2020 (Apéndice N.° 66), a pesar de no tener la competencia funcional y sin el debido sustento programó los Servicios Complementarios de la Salud, en el mes de abril de 2020: en el que además de haberse incluido, consideró a tres (3) de los integrantes del equipo de bioseguridad; sin que luego se acredite haberse cumplido de manera efectiva la prestación de asistencia individual en la atención de casos confirmados o sospechosos de COVID- 19, viabilizándolo para su aprobación mediante Informe n.° 016- 2020/EQUBIOCOVID- I9-HRI de 4 de mayo de 2020 (ver apéndice n.° 24).
Con su accionar afectó el correcto funcionamiento de la administración pública, imposibilitó a la entidad, destinar recursos para la atención de obligaciones en el marco de la emergencia sanitaria; y generó perjuicio económico de S/. 5 924, 00.

Transgrediendo lo dispuesto en los artículos 4° y 5° del Decreto Supremo N° 001- 2014- SA, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1154 y modificatorias, relacionado a las condiciones para realizar la prestación de servicios complementarios, de los profesionales de la salud; así como también, lo establecido en los numerales 1. 7 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; correspondiente al principio de presunción de veracidad; asimismo, lo dispuesto en el artículo 1° de la Resolución Ministerial N° 143- 2020- MINSA.

Incumpliendo lo establecido en el literal d) del articulo 2° de la Ley N° 28175; Ley Marco del Empleo Público, que señala que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: Desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad(..]'; así como los literales a) y c) del artículo 16° de la citada norma: que señalan: " Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público" y salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos (...), respectivamente; en concordancia con el numeral 1. Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento

Administrativo General , que establece: (...) El empleado público en el ejercicio de sus función actúa respetando el orden legal y las potestades que la Ley señala; y con el numeral 1, 1. de dicho principio, que establece:

Las autoridades administrativas deben de 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".

Los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa funcional, derivada del deber Incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil por su accionar, en el ejercicio de sus funciones, ocasionó perjuicio económico a la Entidad, dando mérito al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y las acciones legales a cargo de las instancias competentes, respectivamente.

GORE ICA REGIONAL DE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

V. CONCEPTOS FUNDAMENTALES.

A. DEL RÉGIMEN DE SANCIONES Y PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establecen las nuevas formas procedimentales que el estado, entiéndase como entidad empleadora, posee para ejercer el poder disciplinario a sus trabajadores, imponiendo para ello sanciones administrativas, las cuales sólo pueden imponerse si ésta se ha cometido en sentido estricto. Por ello se dice que las sanciones administrativas es la figura paralela a las penas, la infracción administrativa es la figura paralela al delito. De tal forma que una infracción administrativa no es cualquier incumplimiento del ordenamiento jurídico, es sólo aquella conducta contraria a dicho ordenamiento (conducta antijurídica) que, además, está tipificada en la Ley N° 30057 y desarrollada en su reglamento como una infracción y a la que la misma ley atribuye una sanción administrativa a imponer desde las diversas autoridades administrativas competentes del procedimiento administrativo disciplinario.

Bajo ese preámbulo que el nuevo marco normativo impera una nueva forma de proceder frente a la configuración de una falta administrativa; por ello, se procederá a exponer los hechos expuestos; en este caso, el régimen de las faltas y sanciones que resulten atribuible al presunto infractor será el que corresponda al momento en que ocurrieron los hechos, debiendo de aplicarse las reglas procedimentales correspondientes al régimen de la Ley N° 30057 y su reglamento.

B. DEL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL NUEVO RÉGIMEN DISCIPLINARIO REGULADO POR LA LEY NRO. 30057.

La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (LSC), publicada en el Diario Oficial El Peruano el cuatro de julio del dos mil trece, establece que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican a todos los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos

N° 276 y N° 728, de conformidad a su novena disposición complementaria final; sin embargo, el literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, precisa que la definición de empleado público también comprende a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decreto Legislativos Nos. 276, 728 y 1057. Por lo tanto, el régimen disciplinario le resulta aplicable a los servidores cualquiera sea su régimen laboral.

C. DE LA RELACIÓN LABORAL Y LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Para poder cumplir con sus objetivos, la Administración Pública incorpora a su esfera estatal al personal idóneo que la va a dar corporeidad, y que con su actuar darán cumplimiento de los fines de esos entes creados por el Derecho Público que son la Administración Pública, estableciéndose para ello una relación laboral que permitirá ejercer la función pública, entendiéndose esta como toda actividad temporal (contratos laborales sujetos al Decreto Legislativo N° 1057) o permanente (sujetos al Decreto Legislativo N° 276) remunerada, que es realizada por una persona en nombre o al servicio del Estado o de sus entidades, en todos sus niveles y jerarquías, en forma permanente o transitoria, por elección popular, designación directa, por concurso o por cualquier otro medio legal, extendiéndose su aplicación a todos los magistrados, funcionarios y empleados del Estado. Este enfoque incluye a toda persona que realiza funciones propias de la administración estatal, tanto para profesionales de la salud como para los no profesionales y personal administrativo.

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

Bajo ese precedente, esta Secretaría Técnica considera, en principio, que el deber del servicio público, de sus funcionarios y empleados públicos debe adecuarse a los deberes que les fija la Ley y constituir un testimonio de ética ante la sociedad. Los cargos públicos implican prestar servicios para una entidad especial: la Administración del Estado, que está a cargo del logro del bien común, al igual que todos los poderes públicos. Por lo que quien trabaja para el Estado se hace parte de esa tarea, debiendo de actuar de manera recta y comprometida, desarrollando una gestión no sólo honesta, sino también eficiente y eficaz"[1]. En tal sentido, *"en todas las actuaciones de los integrantes de la Administración siempre deberá prevalecer un principio tan elemental como el de servir en forma honesta al país desde la función estatal"*[2]; y no solo ello, sino que esa forma honesta también se debe dar en el marco del respeto que debe existir entre sus propios compañeros de trabajo ya sean estos que estén en relación de dependencia funcional.

D. FINALIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO.

La finalidad de la sanción disciplinaria es la medida correctiva que el empleador utiliza para reprimir la falta cometida por el trabajador, con el fin de que no vuelva a cometer falta. Por ello se afirma que, la aplicación del poder sancionador tiene dos tendencias: una función correctiva, que detiene los

[1]LARENAS YEVENES, Camila. Transparencia y probidad en la gestión pública. *Teoría política y gestión pública*. Fundación Konrad Adenauer. Santiago. 2010. p. 43.

[2]SAN MARTÍN BARRAZA, Alejandro. El principio de transparencia y publicidad de los actos de la administración del Estado y los secretos de la defensa. *Ars Boni et Aequi*. No. 5. 2009. p. 221.

incumplimientos que efectivamente se puedan estar produciendo, y una misión disuasoria de *posibles incumplimientos futuros*[3], teniendo como fundamento *"la necesidad de conservar el orden interno, la disciplina, la seguridad de las cosas y las personas, y el respeto general entre quienes participan en la actividad de la empresa, y la necesidad de aumentar la productividad"*[4]; en suma, que exista en el centro laboral una relación armoniosa entre empleador y trabajador para cumplir así con los objetivos de la Institución.

VI. NORMAS JURIDICAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS

Conforme a la revisión documentaria, se puede evidenciar que la norma presuntamente vulnerada por el servidor Pablo Arturo Ramos Injante, Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, es la falta prescrita en el Inciso d) y q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 el mismo que prescribe "Negligencia en el desempeño de sus funciones" y las "demás que señalen la Ley".

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

El servidor Pablo Arturo Ramos Injante, como Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, debe cumplir y hacer cumplir las normas, reglamentos, procedimientos y disposiciones vigentes.

> ELLO A RAZÓN DE HABER INCUMPLIDO LO ESTABLECIDO EN EL DECRETO DE URGENCIA Nº 045-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE MODIFICA EL ARTICULO 11 DEL DECRETO DE URGENCIA Nº 039-2020 DECRETO DE URGENCIA QUE DICTA MEDIDAS COMPLEMENTARIAS "(...) 11.1 Autorizase, durante la vigencia de la declaratoria de Emergencia Sanitaria, a los establecimientos de salud del segundo o tercer nivel de atención, programar ampliaciones de turno para servicios complementarios en salud, de hasta 12 horas por día y hasta 8 turnos al mes, **para la atención de casos sospechosos o confirmados de COVID-19**, a efectos de incrementar la oferta de los servicios de salud que se requieren, exonerándoseles de lo dispuesto en los artículos 2 y 3 del Decreto Legislativo Nº 1154, respecto a la necesidad de la suscripción de convenio y condiciones para su implementación. Para tal efecto, el jefe del departamento o servicio debe solicitar la aprobación de la programación del servicio complementario ante la máxima autoridad administrativa de la unidad ejecutora a cargo del establecimiento de salud para la autorización correspondiente. (...)

A través del Informe N.° 016-2020/EQUBIOCOVID- 19- HRI, del 4 de mayo de 2020, (Apéndice N° 20), derivado al director Ejecutivo el 7 de mayo de 2020, Pablo Ramos Injante, presidente del equipo de Bioseguridad; remitió a la jefa de la oficina área de Recursos Humanos, la programación de horas

[3]BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Los principios del derecho del trabajo en el derecho peruano: homenaje al profesor Américo Plá Rodríguez, Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Op cit., p. 464.
[4]HARO CARRANZA, Julio. Derecho individual del trabajo: Ley general del trabajo. 2ª edición, Editora RAO, Lima, 2005. pp. 377-378.

de los Servicios Complementarios de la Salud de los integrantes del equipo de bioseguridad, correspondientes al mes de abril de 2020, señalando:
(...) se está programando horas complementarias (...) se labora recepcionando y distribuyendo material de bioseguridad equipos de protección personal a los trabajadores del Hospital.

De las referidas actividades se advierten que las labores informadas no son de asistencia individual en atención en casos sospechosos o confirmados de COVID- 19; por tanto, no se sustenta la efectiva prestación de los Servicios Complementarios de la Salud pagados por S/. 5 924. 00.

Así mismo habría incurrido en la falta prescrita en el literal q) de la Ley N° 30057 ***"Las demás que señale la Ley"***, *al contravenir la* Ley del Código de Ética y Función Pública, Ley N° 2781, que establece en su artículo 8, numeral 2) como prohibiciones al servidor público, lo siguiente:

El ***OBTENER O PROCURAR BENEFICIOS O VENTAJAS INDEBIDAS***, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

Al haberse beneficiándose económicamente con el pago de los Servicios Complementarios de la Salud, cuando la normativa indica que estas programaciones son para la atención de los casos sospechosos o confirmados con COVID, y no, para recepcionar o distribuir material de Bioseguridad.

VII. PROPUESTA DE SANCIÓN A LAS FALTAS IMPUTADAS

PONDERACIÓN DE LA SANCIÓN IMPONIBLE

8.1 Para determinar la sanción imponible, debemos hacer un ejercicio del Principio de razonabilidad y proporcionalidad, conforme el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, recogido en el numeral 3 del artículo 276 del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General.

8.2 En ese sentido, para la imposición de la sanción, se deben evaluar las condiciones siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado; Debido al hecho de haberse autorizado y programado el servicio de horas complementarias, de maneral ilegal, cuando realizaban servicios de recepción y distribución de material de bioseguridad a los trabajadores del Hospital, cuando la norma indica claramente que los Servicios Complementarios en Salud, son para la atención de los casos sospechosos o confirmados de COVID.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento;

En el presente caso se observa que el presunto infractor no habría incurrido en el ocultamiento de la comisión de la falta o en el impedimento de su descubrimiento.

c) Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil 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;

En el presente caso, se debe considerar que el servidor Pablo Arturo Ramos Injante, se desempeñaba al momento de la comisión de la falta como Presidente del Equipo Biomédico, quien debía tener pleno conocimiento de las normas que rigen las servicios complementarios de la salud y las normas que rigen el Manual de Organización y Funciones del Hospital Regional de Ica.

d) Circunstancias en que se comete la infracción;

Sobre este punto, debe tenerse en consideración que el servidor debe tener pleno conocimiento de sus funciones asignadas, así como del perjuicio que se venía generando hacía la entidad y de las contravenciones hacia la normativa en el presente caso.

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

e) Concurrencia de varias faltas;

En el presente procedimiento administrativo disciplinario evidenciamos la concurrencia de dos faltas.

f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta;

Respecto a esta condición, se debe considerar que esta falta se cometió con participación del área de Recursos Humanos, Asesoría Legal y Dirección.

g) Reincidencia en la comisión de la falta;

De la documentación revisada, incluyendo el legajo del servidor, no se aprecia que haya reincidencia en la comisión de la falta.

h) Continuidad en la comisión de la falta;

La continuación de infracciones se encuentra recogida en el numeral 7 del artículo 248° del Texto único Ordenado de la Ley 27444°, y conforme al mismo, en el presente caso no estamos frente a una infracción continuada.

i) Beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso;

En el presente caso, se ha realizado el pago de servicios complementarios complementarios de la salud, sin realizar la atención de casos sospechosos o confirmados de COVID.

VIII. SANCIÓN IMPONIBLE

Que, por las consideraciones descritas con antelación y conforme a las atribuciones que confiere el Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, se puede precalificar la conducta desplegada por el servidor Pablo Arturo Ramos Injante, Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, correspondiendo enmarcar dichas acciones como falta disciplinaria.

Que, en este orden de ideas, correspondería proponer la sanción de SUSPENSIÓN al señor Pablo Arturo Ramos Injante, Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica

IX. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

9.1 Que, de conformidad con el artículo 93.1° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil: 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.

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

c) 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 oficializa la sanción.

9.2 Que, conforme a lo señalado anteriormente, y teniendo en cuenta el cargo del servidor al momento de la comisión de la falta es como Presidente del Equipo de Bioseguridad del Hospital Regional de Ica, y que para el presente caso se recomienda una sanción de Suspensión, corresponde que el órgano instructor sea el Director del Hospital Regional de Ica, y el órgano sancionador sería el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos

X. MEDIOS PROBATORIOS QUE ACREDITAN LA COMISIÓN DE LA FALTA.

- **Informe de Auditoría N° 029-2020-2-5340 sobre el Auditoría de Cumplimiento al Hospital Regional de Ica** "PROGRAMACION, AUTORIZACION Y PAGO POR SERVICIOS COMPLEMENTARIOS EN SALUD EN EL MARCO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL COVID- 19""

XI. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, en el desarrollo de la etapa investigatoria, estimamos pertinente señalar que no encontramos algún tipo de peligro u obstrucción, menos aún en el desarrollo del proceso administrativo disciplinario, por lo que no corresponde emitir medida cautelar.

XII. CONCLUSIONES

Atendiendo a los hechos expuestos, se concluye que:

12.1 Que, los actuados suministran suficientes elementos que permiten inferir que está individualizada al presunto autor de la falta administrativa disciplinaria, quien será objeto de imputación, debido a que la presunta inconducta del servidor Pablo Arturo Ramos

Injante, se adecua a la tipicidad estipulada como falta disciplinaria prevista en el inciso d) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

12.2 Que, con las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057 y el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se determina, preliminarmente, la existencia de elementos que permitirían determinar el grado de culpabilidad y de responsabilidad del presunto infractor; por lo que se recomienda lo siguiente.

XIII. SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Que, en virtud a la presunta falta cometida por el servidor Pablo Arturo Ramos Injante, este órgano instructor, ha decidido proponer que la sanción para el mencionado Servidor Civil sea la de **TREINTA (30) DIAS DE SUSPENSIÓN.**

ARTÍCULO SEGUNDO.- Que, una vez sea notificado el trabajador de la presente resolución, además del Informe Preliminar N° 33-2021-GORE-ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRHH/STPAD, el mismo que se encuentra adjunto a la presente, el servidor tendrá cinco (5) días hábiles para presentar sus descargos, conforme lo crea pertinente, en aplicación a lo establecido en el artículo 93.1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, precisando que la Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Ica, es la autoridad competente para recibir el descargo correspondiente

HOSPITAL REGIONAL DE ICA GORE ICA V°B° DIRECTOR EJECUTIVO

ARTÍCULO TERCERO.- Que, en virtud a la propuesta de suspensión en contra del servidor Pablo Arturo Ramos Injante, por la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios a través del Informe Preliminar N° 1-2020-GORE ICA-DIRESA-HRI-OA-ORRHH/STPAD, el mismo que adjuntamos a la presente y que esta Dirección Ejecutiva del Hospital Regional de Ica asume en su integridad, constituyéndose para efectos de este proceso administrativo disciplinario en órgano instructor, conforme lo establece el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y artículo 93° inciso c) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley de Servicio Civil.

ARTÍCULO CUARTO.- Cabe precisar al servidor Pablo Arturo Ramos Injante, que mientras dure el presente proceso administrativo disciplinario, en el cual se encuentra inmerso, le asisten los siguientes derechos e impedimentos, conforme lo establece el artículo 96° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

- Mientras esté sometido a procedimiento administrativo disciplinario, el servidor civil tiene derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones.
- El servidor civil puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento administrativo disciplinario.
- Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del servidor civil, a que se refiere el literal h) del Artículo 153 del Reglamento mayores a 5 días hábiles.

ARTÍCULO QUINTO.- Que, en virtud a lo antes expuesto, este órgano Instructor, **DISPONE DAR INICIO** al Procedimiento Administrativo Disciplinario–PAD, bajo los términos expuestos, en contra del

servidor **Pablo Arturo Ramos Injante**, para lo cual se procederá a la debida notificación, para que pueda ejercer su derecho de defensa.

Regístrese, Comuníquese y cúmplase

HOSPITAL REGIONAL DE ICA
M.C. JAVIER ALFREDO GRADOS TELLO
DIRECTOR EJECUTIVO DEL HRI
CMP. N° 62101