



# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

### VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE de fecha 11 de febrero de 2022, emitido por el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 083-2020-PAD) seguido en contra de la servidora civil Alicia Sánchez Tinoco, y;

### CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley N° 30057 se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

A través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014 se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014.

Por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General

### ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON ORIGEN AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Mediante Resolución Ejecutiva de Administración N° 164-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 12 de octubre de 2019, se aprueba la Décimo Cuarta Modificación al Plan Anual de Contrataciones (PAC) de esta Entidad, correspondiente al Año Fiscal 2019, a fin de INCLUIR el Procedimiento de Selección que se detalla a continuación:

N°	ENTIDAD CONTRATANTE	DESCRIPCIÓN	ITEMS	EE.SS.	TIPO	PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN	FUENTE DE FINANCIAMIENTO	MONTO	MES DE CONVOCATORIA
20	Unidad Ejecutora N° 400-0725- Dirección Regional de Salud Amazonas	MANTENIMIENTO CORRECTIVO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITA A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS	14	15	SERVICIO	CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-GRSA AMAZONAS	RECURSOS ORDINARIOS	S/ 695,700.00 (SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES)	OCTUBRE DE 2019





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

A través del Memorándum N° 1648-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 30 de setiembre de 2019, la Directora de la Oficina Ejecutiva de Administración solicitó a la Directora de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico de esta Entidad la certificación de crédito presupuestario para la prestación del servicio indicado en el párrafo precedente.

Con Memorándum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019, la Directora de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico remite a la Directora de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad la Certificación de Crédito Presupuestario Nota N° 0000005044 por el monto de S/ 695,700.00 (SEISCIENTOS NOVENTA Y CINCO MIL SETECIENTOS CON 00/100 SOLES) para la prestación del SERVICIO DE MANTENIMIENTO CORRECTIVO DE LA INFRAESTRUCTURA FÍSICA DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITA A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS, todo ello en la Fuente de Financiamiento RECURSOS ORDINARIOS y Partida Específica 23.24.11.

De acuerdo con el Informe Técnico N° 0010-GRA/DRSA-DEA-ABAST de fecha 22 de noviembre de 2021, la Jefe de la Oficina de Abastecimiento de esta Entidad da cuenta del Cronograma del Procedimiento de Selección de CONCURSO PUBLICO:

ETAPA	FECHA
Convocatoria	Hasta el 15/10/2019
Formulación de consultas y observaciones	Hasta el 29/10/2019
Absolución e integración bases	Hasta el 06/11/2019
Presentación ofertas	Hasta el 15/11/2019
Buena pro o resultado	Hasta el 22/11/2019
Consentimiento de la buena pro	Hasta el 04/12/2019
Presentación de requisitos para firma de contrato	Hasta el 16/12/2019
Subsanación de observaciones y firma del contrato	Hasta el 27/12/2019



No obstante, el citado Procedimiento de Selección fue materia de observación referente a las BASES del mismo, tal como se tiene del Formulario de Solicitud de Emisión de Pronunciamiento (Trámite Documentario N° 2019-15971488-SAN MARTIN) recibido en fecha 15 de noviembre de 2019, por parte del presidente del Comité de Selección. Ello dio lugar al PRONUNCIAMIENTO N° 1249-2019/OSCE-DGR de fecha 03 de diciembre de 2019, donde la Dirección de Gestión de Riesgos del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado dispone:

- Proceder a la integración definitiva de las Bases a través del SEACE, en atención a lo establecido en el Artículo 72° del Reglamento, el cual será publicado dentro de los doce (12) días hábiles desde el día siguiente de que la Entidad registró en el SEACE los documentos previstos en el TUPA del OSCE y en la Directiva correspondiente. Es preciso indicar que contra el pronunciamiento emitido por el OSCE no cabe interposición de recurso administrativo alguno, siendo de obligatorio cumplimiento para la Entidad y los proveedores que participan en el procedimiento de selección.
- Cabe precisar que las disposiciones vertidas en el pliego absolutorio que generen aclaraciones, modificaciones y/o precisiones, priman sobre los aspectos relacionados con las Bases integradas, salvo aquellos que fueron materia del presente pronunciamiento.
- El comité de selección deberá modificar las fechas de registro de participantes, presentación de oferta y otorgamiento de la buena pro, para lo cual deberá tenerse presente que los proveedores deberán efectuar su registro en forma electrónica a través del SEACE hasta antes de la presentación de propuestas, de acuerdo con lo previsto en el Artículo 57° del Reglamento; asimismo, cabe señalar que, conforme a lo dispuesto en el Artículo 70° del Reglamento, entre la integración de Bases y la presentación de propuesta no podrá mediar menos de siete (7) días hábiles, computados a partir del día siguiente de la publicación de las Bases integradas en el SEACE.
- Finalmente, se recuerda al Titular de la Entidad que el presente pronunciamiento no convalida extremo alguno del procedimiento de selección.

A raíz de ello, en el mismo Informe Técnico N° 0010-GRA/DRSA-DEA-ABAST de fecha 22 de noviembre de 2021, la Jefe de la Oficina de Abastecimiento de esta Entidad precisa el nuevo Cronograma del Procedimiento de Selección de CONCURSO PUBLICO:



# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

ETAPA	FECHA
Convocatoria	Hasta el 15/10/2019
Formulación de consultas y observaciones	Hasta el 29/10/2019
Absolución e integración bases	Hasta el 06/11/2019
Solicitud de elevación al OSCE	Hasta el 11/11/2019
Elevación al OSCE	Hasta el 15/11/2019
Pronunciamiento e integración de bases definitivas	Hasta el 03/12/2019
Presentación ofertas	Hasta el 12/12/2019
Buena pro o resultado	Hasta el 19/12/2019
Consentimiento de la buena pro	Hasta el 02/01/2020
Presentación de requisitos para firma de contrato	Hasta el 14/01/2020
Subsanación de observaciones y firma del contrato	Hasta el 23/01/2020

El referido Informe concluye: *"De lo expuesto desde la emisión de la certificación de crédito presupuestario se debió tener en cuenta que los plazos hasta la firma de contrato y más el plazo de ejecución que era de treinta (30) días calendarios superaban el año fiscal correspondiente al procedimiento"*.

El PRONUNCIAMIENTO N° 1249-2019/OSCE-DGR de fecha 03 de diciembre de 2019, que dispuso la INTEGRACIÓN DE BASES del Procedimiento de Selección de Concurso Público modificó sustancialmente el cronograma del proceso. No obstante a partir de dicha fecha (e incluso antes, considerando que el citado Procedimiento fue elevado en consulta ante el OSCE) se debían prever las acciones concernientes a evitar la reversión del presupuesto señalado en el Memorandum N° 1648-2019-G.R AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 30 de setiembre de 2019, acciones que habrían sido omitidas por la Oficina de Abastecimiento de esta Entidad.

Con CONTRATO N° 001-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PACIFICO suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD SONCHE (ITEM 6) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 32,930.00 (TREINTA Y DOS MIL NOVECIENTOS TREINTA CON 00/100 SOLES).

A través del CONTRATO N° 002-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PACIFICO suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD SOLOCO (ITEM 8) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 34,888.00 (TREINTA Y CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y OCHO CON 00/100 SOLES).

Mediante CONTRATO N° 003-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PROVIDENCIA suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD PROVIDENCIA (ITEM 11) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 34,000.00 (TREINTA Y CUATRO MIL CON 00/100 SOLES).

Con CONTRATO N° 004-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PROVIDENCIA suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD CHILIQWIN (ITEM 4) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 33,600.00 (TREINTA Y TRES MIL SEISCIENTOS CON 00/100 SOLES).





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

A través del CONTRATO N° 005-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y la empresa GRANDEZ CORPORACION CONSTRUCTORA E.I.R.L suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD POMACOCHAS (ITEM 1) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 39,000.00 (TREINTA Y NUEVE MIL CON 00/100 SOLES).

Mediante CONTRATO N° 006-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y la empresa GRANDEZ CORPORACION CONSTRUCTORA E.I.R.L suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD MILPUCC (ITEM 13) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 32,000.00 (TREINTA Y DOS MIL CON 00/100 SOLES).

Con CONTRATO N° 007-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PACIFICO suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD ESPERANZA (ITEM 2) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 32,130.00 (TREINTA Y DOS MIL CIENTO TREINTA CON 00/100 SOLES).

A través del CONTRATO N° 008-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO PACIFICO suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD NUEVO OCMAL (ITEM 3) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 32,032.00 (TREINTA Y DOS MIL TREINTA Y DOS CON 00/100 SOLES).

Mediante CONTRATO N° 009-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO SANTA FE suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DE LOS ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EL MOLINO Y NUEVE DE ENERO (ITEM 7) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 78,100.00 (SETENTA Y OCHO MIL CIENTO CON 00/100 SOLES).

Con CONTRATO N° 010-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO SANTA FE suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD TRIBULON (ITEM 12) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 39,300.00 (TREINTA Y NUEVE MIL TRESCIENTOS CON 00/100 SOLES).

A través del CONTRATO N° 011-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, esta Entidad y el CONSORCIO SANTA FE suscribieron el citado vínculo contractual a efectos de que el segundo de los mencionados preste el SERVICIO DE MANTENIMIENTO DEL ESTABLECIMIENTO DE SALUD VISTA ALEGRE (ITEM 14) DE LA RED DE SALUD CHACHAPOYAS ADSCRITO A LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (AÑO FISCAL 2019), por el monto ascendente a S/ 39,942.89 (TREINTA Y NUEVE MIL NOVECIENTOS CUARENTA Y DOS CON 89/100 SOLES).

En esa línea, mediante Memorandum N° 1051-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 09 de octubre de 2020, el Director de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad remite a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la documentación concerniente al asunto materia de análisis para el trámite correspondiente.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

### DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- Memorandum N° 1648-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 30 de setiembre de 2019.
- Memorandum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019.
- Resolución Ejecutiva de Administración N° 164-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 12 de octubre de 2019.
- PRONUNCIAMIENTO N° 1249-2019/OSCE-DGR de fecha 03 de diciembre de 2019.
- CONTRATO N° 001-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 002-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 003-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 004-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 005-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 006-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 007-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 008-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 009-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 010-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- CONTRATO N° 011-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020
- Memorandum N° 1051-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 09 de octubre de 2020
- Informe Técnico N° 0010-GRA/DRSA-DEA-ABAST de fecha 22 de noviembre de 2021.
- Informe de Precalificación N° 0007-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OGDRRH-STRDPS de fecha 25 de enero de 2022.
- Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEPE/PAD de fecha 25 de enero de 2022.
- Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE de fecha 11 de febrero de 2022



### LA FALTA INCURRIDA

#### LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

- ❖ Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario

d) *La negligencia en el desempeño de sus funciones.*

El presente, de acuerdo a los actuados remitidos por el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico de esta Entidad y precalificados por la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador pudo corroborar que la servidora civil Alicia Sanchez Tinoco, en su condición de JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 04/02/2019 AL 31/12/2019, omitió adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto señalado en el Memorandum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones contractuales previstas en los siguientes documentos: 1) CONTRATO N° 001-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 2) CONTRATO N° 002-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 3) CONTRATO N° 003-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 4) CONTRATO N° 004-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 5) CONTRATO N° 005-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 6) CONTRATO N° 006-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 7) CONTRATO N° 007-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 8) CONTRATO N° 008-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 9) CONTRATO N° 009-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 10) CONTRATO N° 010-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020 y 11) CONTRATO N° 011-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020.

### DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

Para el caso materia de análisis, se debe tener en consideración que, conforme a los Numerales 1 y 6 del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, *“El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala, conforme a los principios y valores éticos previstos en la Constitución y la Ley”.*



# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

En ese sentido, las actuaciones de los servidores civiles, debe sujetarse a las potestades otorgadas por ley, no pudiendo extralimitarse en cuanto a su accionar en el marco del ejercicio de sus funciones, con excepción de situaciones puntuales.

En esa misma línea, conforme a lo establecido en artículo 16 de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, concordante con los literales a) y d) del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, es una obligación de los servidores civiles, cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público, así como conocer las labores a su cargo y capacitarse para un mejor desempeño de las mismas.

Por consiguiente, podemos inferir que cualquier servidor civil, tiene la obligación de conocer exhaustivamente cuales son las labores o funciones a su cargo, así como cumplir las idóneamente para desempeñarlas de la mejor manera posible.

En ese sentido, se observa que tanto a nivel legal (Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público) como a nivel de instrumentos de gestión institucionales, se exige a los servidores civiles, el cumplimiento de sus funciones con sometimiento a la Constitución Política del Perú y al ordenamiento jurídico nacional e institucional, lo cual, implica la obligación para los servidores civiles de conocer plenamente cuales son las funciones inherentes al cargo ostenta y además cumplir estas a cabalidad.

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO-Jefe de la Oficina de Presupuesto de esta Entidad (durante el PERÍODO DEL 04/02/2019 AL 31/12/2019), ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado fuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia que, hubo un Formulario de Solicitud de Emisión de Pronunciamiento (Trámite Documentario N° 2019-15971488-SAN MARTIN) recibido en fecha 15 de noviembre de 2019, por parte del presidente del Comité de Selección del Procedimiento de Concurso Público. Ello dio lugar al PRONUNCIAMIENTO N° 1249-2019/OSCE-DGR de fecha 03 de diciembre de 2019, donde la Dirección de Gestión de Riesgos del Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado procede a INTEGRAR LAS BASES del mismo, lo que conllevó a la modificación del Cronograma.

Sin embargo, tal como lo refiere el Informe Técnico N° 0010-GRA/DRSA-DEA-ABAST de fecha 22 de noviembre de 2021, "(...) debió tener en cuenta que los plazos hasta la firma de contrato y más el plazo de ejecución que era de treinta (30) días calendarios superaban el año fiscal correspondiente al procedimiento".

Pese a que entre los días 15 de noviembre al 31 de diciembre de 2019, se tenía la disponibilidad presupuestal sustentada en el Memorándum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019, y considerando el estado del Procedimiento de Selección, la Jefe de la Oficina de Presupuesto de esta Entidad omitió adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto señalado en el mencionado Memorándum, lo que conllevó al incumplimiento de las obligaciones contractuales para con las empresas contratistas.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO, presuntamente ha incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

### NORMA VULNERADA

#### LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

##### ❖ Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

1. Principio de Legalidad: Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, Leyes y Reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala.

6. Principio de Probidad y Ética Pública: El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

### ❖ Artículo 18°.- Enumeración de Obligaciones

Todo empleado público está sujeto a las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
- i) Conocer las labores a su cargo y capacitarse para un mejor desempeño.

## DECRETO LEGISLATIVO N° 276 – LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y REMUNERACIONES DEL SECTOR PUBLICO

### ❖ Artículo 21 .- Son obligaciones de los servidores:

- a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público.
- d) Conocer y exhaustivamente las labores del cargo y capacitarse para un mejor desempeño.



## REGLAMENTO DE ORGANIZACION Y FUNCIONES DE LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) aprobado mediante ORDENANZA REGIONAL N° 403 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/CR de fecha 22 de noviembre del 2017



El Artículo 14° del Reglamento de Organización y Funciones de esta Entidad, aprobado con Ordenanza Regional N° 403-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/CR de fecha 22 de noviembre de 2017, señala en sus Literales c) e) y h) como funciones de la Oficina de Presupuesto:

- c) Conducir el proceso de planeamiento estratégico y operativo, seguimiento y evaluación en la Diresa, Redes de Salud y Hospitales.
- e) Programar, formular y controlar el presupuesto de las actividades de las Unidades Ejecutoras de la región.
- h) Evaluar la ejecución presupuestal de metas físicas e informar sus resultados a nivel de DIRESA, Redes de Salud y Hospitales.

### PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N° 0007-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OGDRRH-STRDPS de fecha 25 de enero de 2022, recaído en el Expediente N° 083-2020-PAD, el Secretario Técnico del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, debido a la gravedad de la falta y por corresponder la Sanción de Suspensión sin Goce de Remuneraciones, recomendó al Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico en su condición de Órgano Instructor, **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO, en su condición de JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 04/02/2019 AL 31/12/2019, por presuntamente haber transgredido el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que omitió adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto señalado en el Memorandum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones contractuales previstas en los siguientes documentos: 1) CONTRATO N° 001-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 2) CONTRATO N°**



# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

002-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 3) CONTRATO N° 003-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 4) CONTRATO N° 004-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 5) CONTRATO N° 005-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 6) CONTRATO N° 006-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 7) CONTRATO N° 007-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 8) CONTRATO N° 008-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020, 9) CONTRATO N° 009-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 10) CONTRATO N° 010-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020 y 11) CONTRATO N° 011-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020".

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEPE/PAD de fecha 25 de enero de 2022, el Director de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico en su condición de Órgano Instructor resolvió: **INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO, en su condición de JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 04/02/2019 AL 31/12/2019, por presuntamente haber transgredido el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que omitió adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto señalado en el Memorandum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones contractuales previstas en los siguientes documentos: 1) CONTRATO N° 001-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 2) CONTRATO N° 002-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 3) CONTRATO N° 003-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 4) CONTRATO N° 004-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 5) CONTRATO N° 005-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 6) CONTRATO N° 006-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 7) CONTRATO N° 007-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 8) CONTRATO N° 008-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 9) CONTRATO N° 009-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020; 10) CONTRATO N° 010-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020 y 11) CONTRATO N° 011-2020-DRSA-OEA-O.ABAST de fecha 23 de enero de 2020". Asimismo, le otorgó CINCO (05) DIAS HÁBILES para la exposición de sus descargos; debiendo ser DIRIGIDOS Y PRESENTADOS ante el DIRECTOR DE LA OFICINA EJECUTIVA DE PLANEAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS, en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario.**



A través de la Notificación N° 001-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA se le hizo llegar a la servidora civil en fecha 25 de enero de 2022, la Carta N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/OEA que contiene el Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE/PAD y sus respectivos acompañados.

Con Escrito (Documento N° 2584892 y Expediente N° 1981870) de fecha 31 de enero de 2022, la referida servidora civil solicitó PRORROGA para la presentación de sus descargos.

Mediante Carta N° 002-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/OEPE de fecha 01 de febrero se le comunica la procedencia de su pretensión, ampliándose el plazo para presentar sus descargos a cinco (5) días hábiles adicionales.

Con Escrito recepcionado en fecha 08 de febrero de 2022, la servidora civil presenta sus descargos manifestando lo siguiente:

(...)

**PRIMERO:** (...) no se establece con un grado mínimo de precisión de qué manera habría infringido en falta administrativa disciplinaria por presunta negligencia en el desempeño de mis funciones (...) contenidas en el ROF de la entidad, en los literales c), e) y h) del artículo 14° (...) sin embargo no se especifica o precisa de qué manera o mediante qué actuar habría infringido tales funciones (...) limitándose el órgano instructor hacer la sola mención de los mismos, incurriendo por tanto en una indebida motivación (...) respecto de los hechos que dieron pie al presente PAD serían los siguientes: **HABER OMITIDO ADOPTAR LAS PREVISIONES PERTINENTES A EFECTOS DE EVITAR LA REVERSION DEL PRESUPUESTO (...)** lo cual nada tiene que ver con lo descrito en los literales (...) del artículo 14° del ROF de la DIRESA (...) se puede establecer dos puntos importantes (...) i) que se me esté imputando hechos que no están descritos dentro de mis funciones como Jefa de la Oficina de Presupuesto, ya que el hecho parte de no haber podido cumplir con la obligación contractual por parte de la Entidad con la Contratista encargada de hacer el servicio de Mantenimiento correctivo de la infraestructura física de los establecimientos de salud de la Red de Salud Chachapoyas, por el hecho de que por el tiempo el monto aprobado para dicho



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

servicio se revirtió al tesoro público, y ello se debió a las inconsistencias e incoherencias a la hora de aprobar las bases para el concurso público a cargo de otras instancias ajenas a la suscrita, lo cual fácilmente pueda corroborarse con el MEMORANUM N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre del 2019; es decir, con el tiempo suficiente para que pudieran realizar los trámites tendientes necesarios para la contratación de dicho servicio, lo cual como se dijo anteriormente escapa a las obligaciones y/o responsabilidades propias a mi cargo; ii) del hecho imputado (...) no calza o no se subsume dentro de las funciones que me corresponderían, por tanto incurriendo el órgano instructor en una indebida imputación de cargos, lo cual repercute insidiosamente a los principios de debido procedimiento y mi derecho de defensa (...) el órgano instructor solo hace una mera mención de no haber cumplido diligentemente con mis funciones, sin indicar de qué manera es que omití mis funciones (...) nada se menciona de la responsabilidad no haber podido ejecutar a tiempo el servicio requerido por haberse revertido dichos recursos.

SEGUNDO: (...) se advierte vicios insubsanables, mediante los cuales (...) se me ha vulnerado mis derechos constitucionalmente reconocidos y que incluso a este tipo de procedimientos administrativos disciplinarios les es aplicables, por otro lado (...) se realizó una deficiente imputación de negligencia en el desempeño de las funciones (...) si analizamos el catálogo de faltas que establece el artículo 85° de la ley 30057 (...) lo que se pretende es subsumir la conducta desplegada por mi persona a lo que establece el literal d) del artículo (...) hay que tener en cuenta lo que señala el fundamento 32 de la RESOLUCION DE SALUD PLENA N° 001-2019-SERVIR/TSC (...) el término negligencia se define como una falta de cuidado o diligencia al momento de realizar una determinada función o ausencia de acción en el cumplimiento de la misma, entonces si hablamos de negligencia en el desempeño de sus funciones nos referimos al cumplimiento defectuoso o incumplimiento de aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrictamente al cargo que ostenta el servidor y que han sido descritas en algún instrumento de gestión u otro documento (...) en este extremo llegamos a la conclusión de que en el presente caso estamos ante una falta administrativa disciplinaria de Negligencia en el desempeño de sus funciones, POR OMISION, pero (...) no se describe con un grado de precisión suficiente de qué manera omití mis funciones (...) el órgano instructor trata de forzar la figura al indicar que omití adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto aprobado para el servicio antes señalado, lo cual como se dijo escapa a mis responsabilidades por no ser una función o funciones que se enmarquen en algún o algunas de las funciones descritas en (...) artículo 14° del ROF de la DIRESA (...) no se ha considerado ninguna otra norma con rango de Ley, norma reglamentaria o algún otro cuerpo normativo en el cual se describa las funciones supuestamente omitidas negligentemente; sino que, por el contrario, el órgano instructor ha forzado la figura imputándome además del ROF (...) el artículo 16° de la Ley Marzo del Empleo Público y los literales a) y d) del artículo 21 del D. L., 276, los cuales describen criterios de orden general y no específicos.

TERCERO: (...) la imputación (...) no precisa (...) los supuestos fácticos con los cuales se subsume como falta administrativa disciplinaria que pudiera acarrear una futura sanción disciplinaria (...) de los hechos (...) nada tiene que ver con mis responsabilidades y/o funciones (...) tampoco existe o abordan ninguna otra norma legal o reglamentaria complementaria con la cual se especifique de manera concreta habría omitido cumplir diligentemente mis funciones (...) se concluye que la conducta evidenciada no se subsume en la conducta típica descrita en la falta, no existiría responsabilidad disciplinaria, correspondiente el archivo del PAD (...)

Recibido los descargos de la servidora civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE de fecha 11 de febrero de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, "(...) **IMPONER** la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CINCO (5) DIAS CALENDARIO** a **ALICIA SANCHEZ TINOCO**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil"

Con la Notificación N° 002-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH se le hizo llegar a la servidora civil en fecha 17 de febrero de 2022, la Carta N° 078-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRH que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE, a efectos que, si lo estima pertinente, solicite su informe oral.

La servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO no cursó comunicación alguna en donde peticione informe oral.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se ha garantizado el derecho de defensa de la servidora civil, puesto que se les ha notificado con todos los actuados que dan origen al inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se le ha permitido realizar sus descargos y solicitar informe oral (el cual no fue realizado por no haber sido peticionado); por lo que corresponde determinar si en el transcurso de dicho proceso ha logrado desvirtuar las imputaciones efectuadas o ha presentado algún medio probatorio que, le atenué o exima de responsabilidad, o en su defecto, a verificar si en el expediente administrativo obran elementos probatorios que acrediten responsabilidad, si era su función o si estaba en capacidad de advertir o prevenir los hechos imputados.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

Para ello, se procederá a analizar los descargos realizados por la servidora civil:

De la revisión de los descargos presentados se tiene que la servidora civil alega que no se le puede imputar hechos que no están descritos dentro de sus funciones, como el no haber podido cumplir con la obligación contractual por parte de la Entidad con la Contratista encargada de hacer el servicio de Mantenimiento correctivo de la infraestructura física de los establecimientos de salud de la Red de Salud Chachapoyas, lo que generó que por el tiempo el monto aprobado para dicho servicio se revirtió al tesoro público.

Tal parece que la servidora civil, aun conociendo sus funciones a cabalidad, no comprende con meridiana precisión que omitió las funciones previstas en los Literales c), e) y h) del Artículo 14° del ROF de la Entidad. Y por qué se afirma ello, porque no se le inicia el presente procedimiento administrativo por no haber cumplido con la obligación contractual, sino por haber OMITIDO comunicar, advertir, prevenir, alertar a las áreas/oficinas/unidades competentes de la no ejecución del presupuesto asignado para el servicio pese a que desde el 01 de octubre de 2019 se contaba con dicho presupuesto según Memorándum N° 050-2019-G.R AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO

El Artículo 14° del Reglamento de Organización y Funciones de esta Entidad, aprobado con Ordenanza Regional N° 403-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/CR de fecha 22 de noviembre de 2017, señala en sus Literales c) e) y h) como funciones de la Oficina de Presupuesto: c) Conducir el proceso de planeamiento estratégico y operativo, seguimiento y evaluación en la Diresa, Redes de Salud y Hospitales; e) Programar, formular y controlar el presupuesto de las actividades de las Unidades Ejecutoras de la región; h) Evaluar la ejecución presupuestal de metas físicas e informar sus resultados a nivel de DIRESA, Redes de Salud y Hospitales.

La servidora civil NO realizó las funciones señaladas precedentemente, pues no realizó el seguimiento respectivo, menos evaluó la ejecución presupuestal signada en el Memorándum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO. No existe en el expediente administrativo, ni en los descargos presentados, documento alguno en el que la servidora civil (en mérito a las funciones ya descritas) haya advertido, alertado, prevenido y/o comunicado dicha situación. Y como ya hemos señalado, no se le sindicó el no haber cumplido con la obligación contractual, si no omitido adoptar las previsiones pertinentes a efectos de evitar la reversión del presupuesto señalado en el Memorándum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO de fecha 01 de octubre de 2019. Funciones que sí se encuentran plasmadas en el Reglamento de Organización y Funciones de esta Entidad.

Sobre la negligencia en el desempeño de las funciones la Ley precisa, que el objeto de la calificación disciplinaria es el "desempeño" del servidor público al efectuar las "funciones" que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública, atribuyéndosele responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe "negligencia" en su conducta laboral.

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el Literal d) del Artículo 2° 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 y vocación de servicio". Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.

El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje".

En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la

<sup>1</sup> MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario, en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

función, en la relación con otra persona, etcétera<sup>2</sup>. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado"<sup>3</sup>.

En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor público realiza las actividades propias de su función, se puede colegir que, cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés, con ausencia de esmero y dedicación, en que un servidor público realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la Entidad en la prestación de servicios; los cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución.

Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas"<sup>4</sup>. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.

De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Aunado a ello, la servidora civil alega que no se ha considerado ninguna otra norma con rango de Ley, norma reglamentaria o algún otro cuerpo normativo en el cual se describa las funciones supuestamente omitidas negligentemente. Sobre ello, desvirtuamos totalmente lo sindicado por la servidora civil toda vez que el Reglamento de Organización y Funciones es el documento técnico normativo de gestión organizacional de las entidades públicas, en el cual se formaliza su estructura orgánica de la entidad, contiene las competencias y funciones generales, las funciones específicas y el organigrama de la entidad. En ese sentido, es claro que al aplicar dicho dispositivo normativo legal en el presente procedimiento se actúa conforme a derecho puesto que es el documento que señala claramente las funciones de la servidora civil.

Es importante señalar que el artículo 196° del Código Procesal Civil, señala que: "Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los contradice alegando nuevos hechos".

La servidora civil no ha presentado medio documentario alguno en sus descargos que desvirtúe las imputaciones ya mencionadas en el presente.

### DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Conforme a lo establecido en el párrafo primero del Artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso".

La Potestad Sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a la administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el espeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento Sancionado en general establece una serie de pautas mínimos comunes para que las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria

<sup>2</sup> Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

<sup>3</sup> Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABiOd>

<sup>4</sup> Ver: <http://dle.rae.es/?id=tbQKTYT>





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales, de conformidad al artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

La Secretaría Técnica una vez recibida la denuncia o reporte de las dependencias de la Entidad, inicia los actos de investigación que considere pertinentes con el objetivo de recabar los indicios y/o medios de prueba necesarios, encaminados a determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del numeral 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE. Por lo que, queda claro que a partir del 14 de septiembre del 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva

<sup>5</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

### Artículo 92°: Autoridades

(...) El Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

(...)

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes

<sup>6</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

### 3. La Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD

#### 8.2. Funciones

- a) Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva.
- b) Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B).
- c) Tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, cuando la entidad sea competente y no se haya realizado la notificación dispuesta en el artículo 96.4 del Reglamento.
- d) Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.
- e) Suscribir los requerimientos de información y/o documentación a las entidades, servidores y ex servidores civiles de la entidad o de otras entidades. Es obligación de todos estos remitir la información solicitada en el plazo requerido, bajo responsabilidad.
- f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C)
- g) Apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el ST.
- h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.
- i) Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.
- j) Declarar "no ha lugar a trámite" una denuncia o un reporte en caso de que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD
- k) Dirigir y/o realizar las acciones necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

### 13. La Investigación Previa y la Precalificación

#### 13.1. Inicio y Término de la Etapa

Una vez recibidos la denuncia o el reporte del jefe inmediato o de cualquier otro servidor civil u otros indicios de haberse cometido una falta, la Secretaría Técnica efectúa las investigaciones preliminares. Si la denuncia o reporte no adjuntara la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el ST la requerirá. En caso no reciba respuesta en plazo razonable puede declararlos como "no ha lugar a trámite".

Una vez concluida la investigación, el ST realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, en el marco de lo dispuesto en el artículo 92 de la LSC.

Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo C1) o con la remisión al Órgano Instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del PAD (Anexo C2)

En el caso del informe de control, el ST procede a identificar en su informe al órgano instructor competente.

(...)





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

En esa misma línea, de acuerdo a lo regulado en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo regulado en el artículo 97° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y lo regulado en el numeral 10.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la prescripción para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario opera a los 3 años de haberse cometido la falta, sin embargo en caso de que Recursos Humanos o la Secretaría Técnica haya tomado conocimiento de la falta, la prescripción operara a 1 año después de esta toma de conocimiento.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO, presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

En ese orden de ideas, al no existir sustento que desvirtúe los hechos imputados en el del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE de fecha 11 de febrero de 2022, la responsabilidad de la citada servidora civil queda acreditada.

### SANCIÓN A IMPONER

El artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha señalado que, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe:

- (...)
- Verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.
  - Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida.
  - Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley. (...)"

Respecto a los supuestos que eximen de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor civil e imposibilitan a la Entidad a imponer la sanción pertinente, de acuerdo al artículo 104° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, son:

- (...)
- Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
  - El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada
  - El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
  - El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
  - La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
  - La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación: (...)"

Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima de responsabilidad administrativa disciplinaria a la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO; siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado por imponer la sanción que considere pertinente dentro de los parámetros que la ley faculta.

Respecto a la Razonabilidad y Proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado que la Potestad Administrativa Disciplinaria:





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

*"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman (...)"*

Asimismo, resulta pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que:

*"(...) el Principio de Razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado 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 (...)"*

De este modo, los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor investigado.

En ese orden de ideas, el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que:

*"(...) Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley."*

*"La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (...)"*

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87° de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

- "(...)"*
- a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
  - b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.
  - c. El 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.
  - d. Las circunstancias en que se comete la infracción.
  - e. La concurrencia de varias faltas.
  - f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
  - g. La reincidencia en la comisión de la falta.
  - h. La continuidad en la comisión de la falta.
  - i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (...)"

La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del Principio de Interdicción de Arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que:

*"(...) Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el Principio de Interdicción o Prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo*





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

*incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo (...)*”.

Bajo esas premisas, en el presente caso corresponde analizar cada uno de los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.

Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentren obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. Por consiguiente, se intensifica la gravedad de la conducta del servidor cuando esta afecta algún interés general, puesto que precisamente por su condición de servidor le corresponde resguardar los intereses generales.

El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

Un correcto funcionamiento de la Administración Pública implica que los ciudadanos que forman parte del Estado Peruano puedan ser atendidos en niveles de igualdad y óptimas condiciones.

En el presente caso, la servidora civil no cumplió con comunicar, advertir, prevenir, alertar de manera oportuna a las áreas/oficinas/unidades competentes de la no ejecución del presupuesto asignado para el servicio pese a que desde el 01 de octubre de 2019 se contaba con dicho presupuesto según Memorandum N° 050-2019-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEPE-PPTO.

- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

Sobre este criterio, además es importante tener en cuenta que si bien el numeral 1 del artículo 180° del TUO de la Ley N° 27444 establece que la autoridad puede exigir a los administrados la presentación de documentos, informaciones, así como su colaboración para la práctica de otros medios de prueba; el numeral 2 del mismo artículo establece una excepción respecto a hechos perseguibles cometidos por el administrado, estableciéndose que en ese supuesto será legítimo el rechazo a tal exigencia, esto como una manifestación del derecho a la no autoincriminación.

Atendiendo a lo señalado, desde luego no se puede pretender exigir u obligar al servidor al reconocimiento de la falta ni mucho menos a que colabore con la investigación; sino tan solo que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR Nº 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

relacionada con el hecho constitutivo de la falta. En otras palabras, si bien el servidor puede no colaborar con la investigación, no debería entorpecer el desarrollo de la misma mediante las acciones antes mencionadas, de presentarse esto último lógicamente se justificaría la intensificación en la gravedad de la sanción.

De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas.

En el presente caso no aplica este criterio.

- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor en su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones.

En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor.

Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.

Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta.

En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.

En el presente caso, la servidora civil es una profesional en las ciencias administrativas conllevando a que se le encargue las funciones como Directora de la Oficina de Presupuesto. En ese entender conoce a cabalidad los procedimientos a llevar a cabo para la tramitación del expediente administrativo materia de la presente evaluación y resolución.

- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

En el presente caso no aplica este criterio.

- e) La concurrencia de varias faltas.

Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.

En el presente caso no aplica este criterio

- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.

Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después.

En el presente caso no aplica este criterio.

- g) La reincidencia en la comisión de la falta.

Sobre este criterio, en principio, cabe indicar que la reincidencia no se encuentra regulada en la Ley N° 30057, en su Reglamento General, ni en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, por lo que no se ha previsto un tratamiento especial que deba otorgársele a dicha figura en el régimen disciplinario previsto en la referida ley.

En el presente caso no aplica este criterio.

- h) La continuidad en la comisión de la falta.

Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

En el presente caso no aplica este criterio.

- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

En el presente caso no aplica este criterio.

Al respecto, debemos precisar que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el artículo 90 de la Ley del Servicio Civil señala que el órgano instructor propondrá la sanción a imponer la cual será aprobada por el órgano sancionador, quien puede modificar dicha propuesta<sup>6</sup>.

De ello se puede concluir que si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tiene la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador. Sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución.

Así, el órgano sancionador puede determinar la inexistencia de responsabilidad, establecer que si existe responsabilidad en caso se hubiera recomendado el archivamiento del PAD o imponer una sanción distinta a la recomendada, para dicho efecto deberá fundamentar las razones por las cuales se aparta de la recomendación del órgano instructor. Sin embargo, en ningún caso el órgano sancionador podrá imponer una sanción de mayor gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia<sup>7</sup>, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General<sup>8</sup>.

Este Despacho se aparta de la recomendación del órgano instructor por cuanto existen fundados argumentos que sindicaron a la servidora civil materia del presente como responsable de los hechos antes descritos. Asimismo, no considero lo descrito en los Numerales 41.4 y 41.5 del Artículo 41° del Decreto Legislativo N° 1440 son que establecen: "41.4 En el caso de ejecuciones contractuales que superen el año fiscal, adicionalmente a la certificación del crédito presupuestario correspondiente al año fiscal en curso, el responsable de la administración del presupuesto de la unidad ejecutora, emite y suscribe la previsión presupuestaria, la cual constituye un documento que garantiza la disponibilidad de los recursos suficientes para atender el pago de las obligaciones en los años fiscales subsiguientes. 41.5 En los procedimientos de selección cuya convocatoria se realice dentro del último trimestre de un año fiscal, y el otorgamiento de la buena pro y suscripción del contrato se realice en el siguiente año fiscal, el responsable de la administración del presupuesto de la unidad ejecutora y la Oficina de Presupuesto o la que haga sus veces en el caso de Gobiernos Locales, otorga, de forma previa a la convocatoria del procedimiento de selección, la previsión presupuestaria respecto a los recursos correspondientes al valor referencial o valor estimado de dicha convocatoria. La citada previsión debe señalar el monto de los recursos que se encuentren previstos en el proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público correspondiente al año fiscal siguiente, que presenta el Poder Ejecutivo al Congreso de la República".

<sup>6</sup> Artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

"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. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil."

<sup>7</sup> De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/PGSC.

<sup>8</sup> Artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

"93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

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.

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."





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, este Despacho considera pertinente imponer la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR LE PERIODO DE DIEZ (10) DÍAS CALENDARIOS** a **ALICIA SANCHEZ TINOCO**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, la cual comenzará a regir a partir de la notificación de la presente.

### Recursos Administrativos que Pueden Interponer contra la Presente Resolución

El artículo 117° El artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el inciso 18.1 del artículo 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" establece que, "(...) el servidor civil podrá impugnar el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia a través de los siguientes medios impugnatorios:

1. **Recurso de Reconsideración:** Se sustentará en la presentación de prueba nueva y su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación (Artículo 118° del acotado Decreto Supremo).
2. **Recurso de Apelación:** Se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. (Inciso 95.3 del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 119° de su Reglamento General). (...)"

### Plazo para Impugnar

El plazo para impugnar la presente, a través de la interposición de los medios impugnatorios descritos precedentemente es de quince (15) días hábiles siguientes a su notificación, de conformidad al inciso 95.1 del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 117° de su Reglamento General.

### Autoridad Ante Quien Se Presenta El Recurso Administrativo

El Recurso de Reconsideración se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción

El Recurso de Apelación se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil.

En el presente caso, cualesquiera los medios impugnatorios antes mencionados son dirigidos y presentados ante la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

### Autoridad Encargada de Resolver El Recurso de Reconsideración

El Recurso de Reconsideración es resuelto por la misma autoridad que expidió el acto que impone la sanción y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. Esto es, por la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas. (Artículo 117° y 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

### Autoridad Encargada de Resolver el Recurso de Apelación

El Recurso de Apelación será resuelto por el Tribunal del Servicio Civil, de conformidad a lo preceptuado por el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y el sub numeral 18.3 del numeral 18 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

El citado recurso es resuelto por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver (segundo párrafo del artículo 117° de la Ley del Servicio Civil).





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 003 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 09 de Marzo de 2022

Estando a lo facultado mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** IMPONER la SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR LE PERIODO DE DIEZ (10) DÍAS CALENDARIOS a la servidora civil ALICIA SANCHEZ TINOCO, en su condición de JEFE DE LA OFICINA DE PRESUPUESTO de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 04/02/2019 AL 31/12/2019, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutorio.

**ARTICULO SEGUNDO:** DISPONER que la JEFE de la OFICINA DE GESTION Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS de la Dirección Regional de Salud Amazonas proceda a INSCRIBIR LA SANCION impuesta mediante la presente en el REGISTRO NACIONAL DE SANCIONES DE DESTITUCIÓN Y DESPIDO, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1295, aprobado mediante Decreto Supremo N° 012-2017-JUS, debiendo tener en cuenta la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria de la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDSRH que aprueba los "Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido" aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233-2014-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

**ARTÍCULO TERCERO:** DISPONER que, una vez CONSENTIDA la presente, DEVOLVER a la SECRETARÍA TÉCNICA del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas el ORIGINAL del presente EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO para su ARCHIVAMIENTO, RESGUARDO y CUSTODIA, de acuerdo al literal h) del sub numeral 8.2 del numeral 8° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

**ARTÍCULO CUARTO:** ESTABLECER que la SANCIÓN IMPUESTA en el artículo primero de la presente Resolución, SERÁ EFECTIVA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE NOTIFICADA la misma, conforme lo establece el numeral 5.4.1 de la Directiva N° 001-2014- SERVIR/GDSRH "Directiva que aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233\_2014-SERVIR-PE de fecha 05 de noviembre de 2014.

**ARTÍCULO QUINTO:** PRECISAR que la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución de la presente Resolución, de acuerdo al inciso 95.2 del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 117° de su Reglamento General y el sub numeral 18.4 del numeral 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**ARTÍCULO SEXTO:** NOTIFICAR la presente Resolución a ALICIA SANCHEZ TINOCO, a Legajos, a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines que estimen pertinente.

**ARTÍCULO SETIMO:** ENCARGAR al Jefe de la Oficina de Informática y Telecomunicaciones, la publicidad de la presente Resolución del Órgano Sancionador, en el portal electrónico de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

DISTRIBUCIÓN  
OGDRRH/DRSA  
JSV/SECRETARÍA TÉCNICA  
TELECOMUNICACIONES  
SERVIDORA  
LEGAJOS  
ARCHIVO

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS  
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS  
OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS  
  
Lic. Adm. MARICARMEN TEJADA DÍAZ  
JEFA (a)