GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 006 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/O.ABAST/PAD de fecha 07 de abril de 2022, emitido por el Director de la Oficina de Abastecimiento en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 023-2020-PAD) seguido en contra del servidor civil José Antonio Rojas Ortiz, y;

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley Nº 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 Nº 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014 se aprueba el Reglamento General de la Ley Nº 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 Nº 276, el Decreto Legislativo Nº 728 y el Decreto Legislativo Nº 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil".

Que, el numeral 6 de la Directiva Nº 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 regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley Nº 30057 y su Reglamento General.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

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	DESCRIPCION	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-DIRESA 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 SANCIONADOR Nº 006 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Con Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019, se resolvió DESIGNAR a los INTEGRANTES del COMITÉ DE SELECCIÓN que se encargarán de la preparación, conducción y realización hasta la culminación del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS 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, conforme se detalla a continuación:

MIEMBROS TITULARES:

- Téc. **GILBERTO HUAMAN CRUZ** — **PRESIDENTE**
- Lic. Enf. **JOSE WILDOR ROQUE RAMIREZ** — **MIEMBRO 1**
- Econ. **JOSE ANTONIO ROJAS ORTIZ** — **MIEMBRO 2**

MIEMBROS SUPLENTES:

- C.P.C.C. **JUAN CARLOS ARMANDO SALDAÑA MENDOZA** — **PRESIDENTE**
- C.P.C. **VALERIA CORIMANYA SALINAS** — **MIEMBRO 1**
- Ing. **JUSTINIANO ROJAS MORI** — **MIEMBRO 2**

Dentro del procedimiento de selección, se tuvo los siguientes ITEMS:

- ITEM 5: Servicio de mantenimiento correctivo físico del PUESTO DE SALUD CHETO, Microred Pipus, distrito de Cheto, provincia de Chachapoyas, región Amazonas por un valor estimado de S/ 36,100.00.
- ITEM 9: Servicio de mantenimiento correctivo físico del ESTABLECIMIENTO DE SALUD TACTAMAL, distrito de Ocalli, provincia de Luya, región Amazonas por un valor estimado de S/ 145,900.00.
- ITEM 10: Servicio de mantenimiento correctivo físico del ESTABLECIMIENTO DE SALUD SAN FRANCISCO DEL YESO, distrito de San Francisco del Yeso, provincia de Luya, región Amazonas por un valor estimado de S/ 47,600.00.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Respeto del ITEM 5, el comité de selección integrado por el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** (representando a la Oficina de Abastecimiento) otorgó la buena pro a la empresa CONSTRUCCIONES ATLAS PROYECTOS Y SERVICIOS GENERALES EIRL. En cuanto al CONSORCIO SALUD fue DESCALIFICADO toda vez que *"el postor en la experiencia del personal clave Ing. Garcia Costa Jhonatan Humberto adjunta una constancia de asistente de residente, no siendo requisito de la experiencia del personal clave".*

En cuanto al ITEM 9, el comité de selección integrado por el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** (representando a la Oficina de Abastecimiento) otorgó la buena pro a la empresa GRANDEZ CORPORACION CONSTRUCTORA EIRL. En cuanto al CONSORCIO SALUD fue DESCALIFICADO toda vez que *"el postor en la experiencia del personal clave Ing. Garcia Costa Jhonatan Humberto adjunta una constancia de asistente de residente, no siendo requisito de la experiencia del personal clave".*

Del ITEM 10, el comité de selección integrado por el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** (representando a la Oficina de Abastecimiento) otorgó la buena pro al CONSORCIO SANTA FE. En cuanto al CONSORCIO SALUD fue DESCALIFICADO toda vez que *"el postor en la experiencia del personal clave Ing. Garcia Costa Jhonatan Humberto adjunta una constancia de asistente de residente, no siendo requisito de la experiencia del personal clave".*

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Ahora bien, en fecha 31 de diciembre de 2019, el CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) interpuso recurso de apelación contra el otorgamiento de la buena pro de los referidos ITEMS, dado que: a) En el ITEM 5 propuso al Ing. Manuel Augusto Barnuevo Lachos; b) En el ITEM 9 propuso al Ing. Hugo Bagner ROJAS Chancahuana; y c) En el ITEM 10 propuso al Ing. José Luis Soto Cabredo. El impugnante solicita que el Tribunal de Contrataciones del Estado revoque la descalificación de las ofertas, se revoque el otorgamiento de la buena pro y que el comité de selección evalúe, califique y otorgue el puntaje que corresponde a las ofertas presentadas.

De acuerdo, con la RESOLUCIÓN N° 0514-2020-TCE-S3 de fecha 12 de febrero de 2020, el Tribunal de Contrataciones del Estado *"de las Actas de apertura de sobres, evaluación de las ofertas y calificación correspondientes a los ítems 5, 9 y 10, para sustentar la descalificación de las ofertas del Consorcio Impugnante, no se ajustan a los documentos que obran en el SEACE, toda vez que, se ha demostrado que el Ing. Jhonatan Humberto Garcia Costa no fue propuesto como personal clave en aquellos ítems"*. En ese sentido resuelve:

- Declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por el CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) contra la descalificación de sus ofertas y el otorgamiento de la buena pro, en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10.
- Revocar la descalificación de las ofertas del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) presentadas en los ítems N°5, N° 9 y N° 10 del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS.
- Revocar el otorgamiento de la buena pro del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS de los ítems N°5, N° 9 y N° 10 a favor de CONSTRUCCIONES ATLAS PROYECTOS Y SERVICIOS GENERALES EIRL, GRANDEZ CORPORACION CONSTRUCTORA EIRL y CONSORCIO SANTA FE respectivamente.
- Disponer que el comité de selección continúe con la calificación de las ofertas del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) que fueran presentadas en los ítems N°5, N° 9 y N° 10.

En mérito al Oficio N° 046-2020-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 18 de febrero de 2020, el Director de la Oficina de Abastecimiento solicitó a la Directora de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad la reconformación del comité de selección. Ello conllevó a la emisión de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 157-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 21 de febrero de 2020 en el que reconforma el comité que llevaría a cabo la continuación del referido procedimiento de selección

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Con Memorándum N° 289-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/DG de fecha 25 de febrero de 2020, el Titular de esta Entidad remite a esta Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador el expediente administrativo para el deslinde de responsabilidades.

A través del Oficio N° 00054-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-ST de fecha 07 de junio de 2021, esta Secretaría Técnica solicitó al Jefe de la Oficina de Abastecimiento de esta Entidad el expediente de contratación correspondiente. Ello fue absuelto a través del Oficio N° 263-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-ABAST de fecha 07 de junio de 2021.

Mediante Oficio N° 009-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 01 de febrero de 2022, esta Secretaría Técnica solicitó al Director de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019 del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS. Documentación que fuera remitida con Memorándum N° 0170-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 04 de febrero de 2022.

Asimismo, con Oficio N° 0012-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 07 de febrero de 2022, esta Secretaria Técnica solicitó a la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos la documentación concerniente a la situación laboral de **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** durante el mes

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

de diciembre de 2019. Lo que fuera absuelto por dicha Oficina con Informe N° 06-2022-G.R.A.-DRSA/OGDRRHH-AE de fecha 09 de febrero de 2022.

En esa línea, mediante Memorándum N° 289-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/DG de fecha 25 de febrero de 2020, el Director Regional de Salud Amazonas remite a la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la documentación concerniente al asunto materia de análisis para el trámite correspondiente.

DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- Informe N° 06-2022-G.R.A.-DRSA/OGDRRHH-AE de fecha 09 de febrero de 2022
- Oficio N° 0012-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-ST de fecha 07 de febrero de 2022
- Memorándum N° 0170-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 04 de febrero de 2022
- Oficio N° 009-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 01 de febrero de 2022
- Oficio N° 263-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-ABAST de fecha 07 de junio de 2021.
- Oficio N° 00054-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-ST de fecha 07 de junio de 2021
- Memorándum N° 289-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/DG de fecha 25 de febrero de 2020
- Resolución Directoral Regional Sectorial N° 157-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRRSA de fecha 21 de febrero de 2020
- Oficio N° 046-2020-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 18 de febrero de 2020
- RESOLUCIÓN N° 0514-2020-TCE-S3 de fecha 12 de febrero de 2020
- Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019
- Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019
- Resolución Ejecutiva de Administración N° 164-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 12 de octubre de 2019.
- Informe de Precalificación N° 0015-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 10 de marzo de 2022.
- Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-O.ABAST/PAD de fecha 10 de marzo de 2022.
- Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/O.ABAST/PAD de fecha 07 de abril de 2022.

LA FALTA INCURRIDA

LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

- **Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario**

  q) *Las demás que señale la ley.*

LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- **Artículo 6°.- Principios de la Función Pública**
  El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

  2. Respeto

  Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento

V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS - GOB. REG. AMAZONAS

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

7. **Justicia y Equidad**

   Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

❖ **Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública**
El servidor público tiene los siguientes deberes:

6. **Responsabilidad**

   Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública

   Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten

   Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

El presente, de acuerdo a los actuados remitidos por el Director Regional de Salud Amazonas y precalificados por la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se pudo corroborar que el servidor civil José Antonio Rojas Ortiz, en su condición de representante de la Oficina de Abastecimiento (según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019), en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, por presuntamente haber transgredido el **PRINCIPIO DE RESPETO**, el **PRINCIPIO DE JUSTICIA Y EQUIDAD** y el **DEBER DE RESPONSABILIDAD** previstos en los numerales 1 y 7 del artículo 6° y en el numeral 6 del artículo 7° de la **LEY Nº 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, toda vez que:

- Omitió evaluar, conforme a lo previsto en el Numeral 39.1 del Artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, la propuesta técnica y económica del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10, generando la indebida descalificación del mencionado Consorcio.

V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR HH GOB. REG. AMAZONAS

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".*

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 Publico, 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.

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

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 cumplirlas 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 Publico) como a nivel de instrumentos de gestión institucionales, se exige a los servidores civiles, el cumplimiento de sus funciones con sometimiento a la Constitucional 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 el servido civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** – representado a la Oficina de Abastecimiento según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019, ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado afuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

Según lo establecido en el artículo 16° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado aprobado con Decreto Supremo N° 082-2019-EF (en adelante el TUO de la Ley), el área usuaria debe requerir los bienes, servicios u obras a contratar, siendo responsable de formular las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico, respectivamente, así como los requisitos de calificación, además de justificar la finalidad pública de la contratación. Dicho artículo, adicionalmente, establece que los bienes, servicios u obras que se requieran deben estar orientados al cumplimiento de las funciones de la Entidad.

Asimismo, la norma citada prescribe que las especificaciones técnicas, términos de referencia o expediente técnico deben formularse de forma objetiva y precisa, por el área usuaria, alternativamente pueden ser formulados por el órgano a cargo de las contrataciones, y aprobados por el área usuaria.

A su vez, en el numeral 47.3 del artículo 47° del Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado aprobado con Decreto Supremo N° 344-2018-EF (en adelante el Reglamento), se establece que el comité de selección o el órgano encargado de las contrataciones, según corresponda, elabora los documentos del procedimiento de selección a su cargo, utilizando obligatoriamente los documentos estándar que aprueba el OSCE y la información técnica y económica contenida en el expediente de contratación aprobado.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR.HH. GOB. REG. AMAZONAS

Para el presente caso, las bases contenidas en el expediente de contratación del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, constituyen las reglas definitivas de aquel y es en función de ellas que debe efectuarse la admisión, evaluación y calificaciones de las ofertas, quedando tanto las Entidades como los postores, sujetos a sus disposiciones.

Revisando la RESOLUCIÓN N° 0514-2020-TCE-S3 de fecha 12 de febrero de 2020, el Tribunal de Contrataciones del Estado indica en su Numeral 16: *"(...) Por su parte, la Entidad señaló de manera sucinta que en ningún extremo de las bases se precisa que debe presentarse personal clave por cada ITEM generando confusión en la evaluación realizado por el comité de selección (...)".*

El Numeral 17 del citado documento acota: *"(...) Fluye del texto transcrito que, se solicitó que el personal clave propuesto cuente con experiencia mínima de dieciocho (18) meses en servicios de mantenimiento y/o arreglos y/o como residente en la construcción de infraestructuras en servicios de Inversión Pública; los cuales debían ser acreditados con: (i) copia simple de contratos y su respectiva conformidad o (ii) constancias o (iii) certificados o (iv) cualquier otra documentación que de manera fehaciente demuestre la experiencia del personal propuesto".*

El Numeral 39.1 del Artículo 39° del Reglamento de la Ley establece que en caso la Entidad decida realizar un procedimiento de selección según relación de ítems (como en el presente caso), cada uno de estos constituye un

procedimiento independiente dentro del procedimiento principal, precisando que a cada ítem se le aplican las reglas del principal.

Asimismo, considerando que cada ítem constituye un procedimiento independiente dentro de un procedimiento principal, los proveedores pueden ser participantes de uno o varios ítems contemplados en el proceso de contratación, sin estar obligados a participar en todos ellos.

Volviendo a la RESOLUCIÓN N° 0514-2020-TCE-S3 de fecha 12 de febrero de 2020, se tiene en el Numeral 20: *"(...) de la información registrada en el SEACE por el Consorcio Impugnante, se aprecia que, el 12 de diciembre de 2019 (fecha en que debían presentarse, electrónicamente las ofertas) registró ofertas en los ítems 4, 5, 6, 7, 8, 9 y 10 (...) para cada ítem al cual el Consorcio Impugnante presentó ofertas, registró archivos en formato PDF distintos según se puede corroborar del tamaño de cada uno de éstos, así como de su contenido". En el Numeral 21 señala: "propuso, como personal clave para el ítem n° 5, al ingeniero Manuel Augusto Barnuevo Lachos (...) propuso, como personal clave para el ítem n° 9, al ingeniero Hugo Bagner Rojas Chancahuana (...) propuso, como personal clave para el ítem n° 10, al ingeniero José Luis Soto Cabredo".*

En ese sentido, se demostró que el ingeniero Jhonathan Humberto García Costa **no fue propuesto como personal clave en aquellos ítems**. Pese a ello fue descalificado por el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** representando a la Oficina de Abastecimiento, según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019, en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS.

Bajo ese contexto, se le imputa al servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** representando a la Oficina de Abastecimiento, según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019, en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS el siguiente hecho:

- Omitió evaluar, conforme a lo previsto en el Numeral 39.1 del Artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, la propuesta técnica y económica del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10, generando la indebida descalificación del mencionado Consorcio y trasgrediendo con su omisión lo establecido en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Ahora bien, después de haber identificado el hecho imputado al servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, corresponde determinar si este constituye o no falta administrativa disciplinaria regulada por nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de esta manera el respeto del Principio de Tipicidad.

El Artículo 85º de la Ley N° 30057, determina que las faltas de carácter disciplinario según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, estableciendo entre otros supuestos el siguiente: "q) Las demás que señale la Ley."

Asimismo, el artículo 100° del Reglamento General Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, prescribe que:

> *"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título."*

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Además, el inciso 10.1 del artículo 10° de la Ley Nº 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, ha prescrito que, *"...la transgresión de los principios y deberes establecidos en el Capítulo II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción."*

Siendo ello así, el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** representando a la Oficina de Abastecimiento, según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019, en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, trasgredió los principios y deberes previstos en la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, específicamente:

- **Artículo 6°: Principios de la Función Pública**
  El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

  1. **Respeto**
     Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

  7. **Justicia y Equidad**
     Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

- **Artículo 7°: Deberes de la Función Pública**
  El servidor público tiene los siguientes deberes:

  6. **Responsabilidad**
     Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

     Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

     Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

El servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, conforme se expuso párrafos antes, transgrede estos principios y deber al haber omitido evaluar, conforme a lo previsto en el Numeral 39.1 del Artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, la propuesta técnica y económica del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10, generando la indebida descalificación del mencionado Consorcio.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que el servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

NORMA VULNERADA

LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

- **Artículo IV.- Principios**

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Son principios que rigen el empleo público:

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.

❖ **Artículo 16°.- 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 SUPREMO N° 344-2018-EF que aprueba el REGLAMENTO DE LA LEY N° 30025 LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO

El numeral 39.1 refiere: *"La Entidad puede realizar un procedimiento de selección según relación de ítems para contratar bienes, servicios en general, consultorías u obras distintas pero vinculadas entre sí con montos individuales superiores a ocho (8) UIT, siempre que el órgano encargado de las contrataciones determine la viabilidad económica, técnica y/o administrativa de dicha posibilidad.* ***Cada ítem constituye un procedimiento independiente dentro de un procedimiento principal al que se le aplica las reglas correspondientes al principal****, con las excepciones previstas en el Reglamento" (el resalado es agregado).*

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

❖ **Artículo 85°: Faltas de carácter disciplinario**

q) Las demás que señale la ley.

LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

❖ **Artículo 6°: Principios de la Función Pública**
El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. **Respeto**
   Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

7. **Justicia y Equidad**
   Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

❖ **Artículo 7°: Deberes de la Función Pública**
El servidor público tiene los siguientes deberes:

6. **Responsabilidad**
   Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.
Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N° 0015-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 10 de marzo de 2022, recaído en el Expediente N° 023-2020-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 Central de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades en su condición de Órgano Instructor, "***INICIAR** el **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del Servidor Civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, en su condición de representante de la Oficina de Abastecimiento (según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019), en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, por presuntamente haber transgredido el **PRINCIPIO DE RESPETO**, el **PRINCIPIO DE JUSTICIA Y EQUIDAD** y el **DEBER DE RESPONSABILIDAD** previstos en los numerales 1 y 7 del artículo 6° y en el numeral 6 del artículo 7° de la **LEY Nº 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, toda vez que:*

- *Omitió evaluar, conforme a lo previsto en el Numeral 39.1 del Artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, la propuesta técnica y económica del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10, generando la indebida descalificación del mencionado Consorcio.*

Para ello se sugiere imponer la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-O.ABAST/PAD de fecha 10 de marzo de 2022, el Director de la Oficina Centra de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades en su condición de Órgano Instructor resolvió: ***INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, en su condición de representante de la Oficina de Abastecimiento (según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre de 2019 y según las Actas de Apertura de Sobres, Evaluación de las Ofertas y Calificación correspondiente a los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del 16 y 17 de diciembre de 2019), en el comité de selección del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, por presuntamente haber transgredido el PRINCIPIO DE RESPETO, el **PRINCIPIO DE JUSTICIA Y EQUIDAD** y el **DEBER DE RESPONSABILIDAD** previstos en los numerales 1 y 7 del artículo 6° y en el numeral 6 del artículo 7° de la **LEY Nº 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, toda vez que:*

- Omitió evaluar, conforme a lo previsto en el Numeral 39.1 del Artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, la propuesta técnica y económica del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL y WILPOE SAC) en el marco del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, respecto de los ítems N°5, N° 9 y N° 10, generando la indebida descalificación del mencionado Consorcio.

A través de Cédula de Notificación N° 01-2022-DIRESA-GRA-DRSA-ABAST se procedió a realizar la notificación al domicilio consignado en su Documento Nacional de Identidad, sin embargo, el encargado de notificar manifiesta que no se ubicó el domicilio y que nadie vive en la dirección signada.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Es por ello que, previa coordinación con el servidor **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ** a través de los medios electrónicos (whatsapps) es que este solicito se realice las notificaciones a la siguiente dirección electrónica: theche1023@gmail.com. Es por ello que, a través de Cedula de Notificación N° 002-2022-DIRESA-GRA-DRSA-ABAST con fecha 23 de marzo de 2022 se hizo llegar el Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-O.ABAST/PAD y sus respectivos acompañados.

De conformidad con lo establecido en el Numeral 93.1. del Artículo 93° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el segundo párrafo del Literal a) del Artículo 106° y el Artículo 111° del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, una vez notificado el acto de imputación el servidor civil tiene un plazo de cinco (5) días para presentar sus descargos.

Con Escrito recepcionado en fecha 29 de marzo de 2022, el procesado presenta sus descargos manifestando lo siguiente:

> *"(...)*
>
> *Respecto al acto de imputación y el procedimiento de selección Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZOANS, debe indicar que, como uno de los requisitos para convocar un procedimiento de selección, el artículo 43° del Reglamento de la Ley de Contrataciones con el Estado, ha previsto que, entre otras medidas, debe designarse al Comité de Selección, el mismo que se encarga de la preparación, conducción y realización del procedimiento de selección hasta su culminación.*
>
> *(...) el artículo 44° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado establece que: "El comité de selección está integrado por tres (3) miembros, de los cuales uno (1) pertenece al órgano encargado de las contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) tiene conocimiento técnico en el objeto de la contratación".*
>
> *(...) se debe tener en cuenta que ningún miembro del comité de selección, en calidad de servidor del órgano encargado de las contrataciones de la Entidad, estaban certificados como lo establece el numeral 5.3 del artículo 5° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado: "5.3. Los servidores del órgano encargado de las contrataciones de la Entidad que, en razón de sus funciones intervienen directamente en alguna de las fases de contratación, son profesionales y/o técnicos certificados. (...)"*
>
> *Adicionalmente, es pertinente mencionar que ningún miembro del comité de selección, contaba con conocimiento técnico en el objeto de la contratación; ya que, tratándose de servicios mantenimiento orientados a la provisión de servicios públicos de infraestructura pública, el comité de selección debió estar integrado por un Ingeniero Civil o un Arquitecto en concordancia a lo dispuesto en el artículo 44° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.*
>
> *(...) dada la obligación del comité de selección de preparar, conducir y realizar el procedimiento de selección, resulta necesario que éste se encuentre conformado por personas que, en su conjunto, cuenten con los atributos suficientes para poder llevar a cabo dicha tarea; así, el Reglamento ha dispuesto que el comité de selección, esté integrado, necesariamente, por personas que cuenten con conocimiento técnico en el objeto de contratación.*
>
> *Como servidor del órgano encargado de las contrataciones de la Entidad, miembro titular del comité de selección llevé a cabo mis funciones de manera integra, eficiente y transparente conforme a los acuerdos y decisiones adoptadas con los demás integrantes del comité de selección. Toda vez, si bien es cierto de selección no contaba con los atributos suficientes para poder llevar a cabo sus obligaciones; el numeral 44.9 del artículo 44° del Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado exige que: "44.9. Los integrantes del comité de selección no pueden renunciar al cargo encomendado salvo conflicto de intereses. (...)."*
>
> *Finalmente, bajo los argumentos y normativa citada anteriormente es claro que los acuerdo y decisiones adoptadas por el comité de selección se tomaron de acuerdo al alcance de la normativa de contrataciones y del conocimiento técnico en el objeto de la contratación con los que contaban cada uno de sus miembros en ese momento".*

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

Recibido los descargos del servidor civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/O.ABAST/PAD de fecha 07 de abril de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, *"(...) **IMPONER** la sanción de SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PLAZO DE CINCO (05)) DIAS CALENDARIOS a **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil"*

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Con CARTA N° 159-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRHH, de fecha 08 de abril del 2022 que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 003-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/OCEPCE, a efectos que, si lo estima pertinente, solicite su informe oral.

El servidor civil JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ vencido el plazo para que si lo estima pertinente solicite su informe oral; sin embargo, este no realizo dicha solicitud.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se ha garantizado el derecho de defensa del servidor 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 fue realizado por ésta, conforme se ha descrito precedentemente); 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.

Para ello, se procederá a analizar los descargos, así como el informe oral, realizados por el servidor civil:

Ahora bien, de la revisión de los descargos presentados se tiene que el servidor civil José Antonio Rojas Ortiz alega: A) Que el comité de selección está integrado por tres (3) miembros, de los cuales uno (1) pertenece al órgano encargado de contrataciones de la Entidad y por lo menos uno (1) tiene conocimiento técnico en el objeto de contratación según el artículo 44° del Reglamento de la Ley de Contrataciones con el Estado; B) Que ningún miembro se encontraba certificado y no contaba con conocimiento técnico en el objeto de contratación y C)Actúo de manera íntegra, eficiente y transparente conforme a los acuerdos y decisiones adoptadas con los demás integrantes del comité de selección.

Respecto al punto A), en efecto, el servidor civil José Antonio Rojas Ortiz es designado como parte del comité mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 1357-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de fecha 10 de octubre del 2019, para la preparación, conducción y realización hasta la culminación del PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN del CONCURSO PÚBLICO N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, teniendo las funciones de admisión, evaluación y calificación de ofertar; sin embargo, en el presente caso ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado, debido a que se realizó la descalificación de uno de los postores sin fundamento alguno.

En cuanto al punto B), debemos precisar que el servidor civil José Antonio Rojas Ortiz omitió evaluar, conforme lo previsto en el numeral 39.1 del Artículo 39°, debido a que no verifico detalladamente al personal clave propuesto por el Consorcio SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL Y WILPOE SAC) puesto que en los Ítems n°5, n° 9 y n°10 propone a distinto profesional, quedando demostrado que el Ing. Jhonathan Humberto García Costa no fue propuesto como personal clave en los Ítems antes referidos.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

En relación al punto C), se evidencia que el actuar como parte del Comité en representación de la Oficina de Abastecimiento no fue el correcto, puesto que no verifico el personal clave propuesto en los Ítems n° 5, n° 9 y n° 10 (considerando que cada ítem es un proceso independiente dentro del procedimiento principal) en el PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN de CONCURSO PÚBLICO N° 02-2019-DIRESA AMAZONAS, producto de ello se realizó la descalificación del Consorcio SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL Y WILPOE SAC) sin razón, sustento y fundamento alguno.

El procedimiento de selección estuvo a cargo de un comité que tiene como funciones la admisión, precalificación, evaluación y calificación de las ofertas. Al respecto, corresponde señalar que el Reglamento establece el método que el comité de selección debe emplear para llevar a cabo dichas tareas. Sobre ello, el numeral 73.2 del Artículo 73° del Reglamento dispone que para la admisión de las ofertas, el comité de selección debe determinar si éstas responden a las características y/o requisitos funcionales y condiciones de las especificaciones técnicas previstas en las Bases, de **no ser así**, la oferta será considerada **no admitida**.

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

En esa misma línea, la Ley Nº 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el Literal d) del Artículo 2º 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"*[1].

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

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"*[4]. 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 LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR 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"*.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

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 incentivas 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

[1] 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.
[2] Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.
[3] Ver en la siguiente dirección electrónica: http://dle.rae.es/?id=QMABIOd
[4] Ver: http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT

Chachapoyas, 28 de Abril 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 Nº 040-2014-PCM.

La Secretaria 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[5] , 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 Nº 276, el Decreto Legislativo Nº 728 y el Decreto Legislativo Nº

---

[5] **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.

[5] **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**
8. **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 CI) 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.
(...)

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS - GOB. REG. AMAZONAS - V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH.

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 Secretaria 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 el servidor civil JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ, presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley Nº 30057.

En ese orden de ideas, al no existir sustento que desvirtúe los hechos imputados en el Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/ABST de fecha 07 de abril de 2022, la responsabilidad del citado servidor 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:

"(...)

A. Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.

B. Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entra esta y la falta cometida.

C. 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 Nº 30057, Ley del Servicio Civil, son:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

"(...)

a. *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*

b. *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.*

c. *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*

d. *El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*

e. *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.*

f. *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 al servidor civil JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ; siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado por imponer la sanción que considere pertinente dentro de los parámetros que la ley faculta.

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

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

> *"(...) 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 200º 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 Nº 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. (...)"*

V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR HH

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:

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

"(...) 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 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, el servidor civil no observó adecuadamente el personal clave en los Ítems N° 5, N° 9 y N° 10 del Concurso Público N° 002-2019-DIRESA AMAZONAS, generando una indebida descalificación del CONSORCIO SALUD (integrado por las empresas SYHA CONSTRUCTORA EIRL Y WILPOE SAC)

DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

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 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, entendiendo 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.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR HH - GOB. REG. AMAZONAS

En el presente caso no aplica este criterio.

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.

Chachapoyas, 28 de Abril 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 Nº 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.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

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.

Chachapoyas, 28 de Abril 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 sancionar, quien puede modificar dicha propuesta[6].

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[7], de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General[8]

Este Despacho se aparta de la recomendación del órgano instructor por cuanto si bien es cierto existe responsabilidad administrativa del servidor civil, es menester señalar que el servidor civil omitió evaluar de manera adecuada aplicando lo establecido en el numeral 39.1 del artículo 39° del Decreto Supremo N° 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30025 Ley de Contrataciones del Estado. Además, de la verificación de sus antecedentes no se encuentra deméritos en su hoja de vida, y que conforme a los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057: a) No ha ocultado la comisión de la falta ni ha impedido su descubrimiento; b) No se valió de circunstancias externas para la comisión de la infracción; c) No ha cometido otras faltas pasibles de sanción; d) No ha participado en conjunto de otros servidores civiles; e) No es reincidente; f) No ha habido continuidad de la comisión de la falta; g) No ha obtenido algún beneficio ilícito.

Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, este Despacho considera pertinente imponer la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS - GOB. REG. AMAZONAS
V°B°
OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH.

---

[6] 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 su 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 et 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."

[7] De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

[8] Artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM:
"93.1. La competencia para conducir et 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."

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

Recursos Administrativos que Pueden Interponer contra la Presente Resolución

El artículo 117° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en concordancia con el inciso 18.1 del artículo 18º de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 118º 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 119º 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 95º de la Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 117º 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 117º y 118º del Reglamento General de la Ley Nº 30057).

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS V°B° OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RR. HH. GOB. REG. AMAZONAS

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 90º de la Ley del Servicio Civil y el sub numeral 18.3 del numeral 18 de la Directiva Nº 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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).

Estando a lo facultado mediante Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil; Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE.

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 006 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 28 de Abril de 2022

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la **AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor civil **JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ**, en su condición de representante de la Oficina de Abastecimiento, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutivo.

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 Nº 1295, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 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 Nº 233-2014-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 8º de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 233_2014-SERVIR-PE de fecha O5 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 JOSÉ ANTONIO ROJAS ORTIZ, a Legajos, a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y a la Secretaria 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.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Lic. Adm. MARICARMEN TEJADA DÍAZ
JEFA (e)

DISTRIBUCIÓN
OGDRRHH/DIRESA
JSV/SECRETARIA TECNICA
TELECOMUNICACIONES
SERVIDOR
LEGAJO
ARCHIVO