



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 002-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 19 de abril de 2022, emitido por el Director de la Oficina de Administración en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 009-2022-PAD) seguido en contra del servidora civil Jovani Ruiz La Torre, 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 regirán 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 Informe N° 022-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST de fecha 28 de febrero de 2022, el Jefe de Abastecimiento pone de conocimiento que tras haberse hecho cargo de dicha área y al tramitar el usuario y clave del certificado de SEACE, verificó en el sistema que el Plan Anual de las Contrataciones de la UNIDAD EJECUTORA N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD, no se encontraba publicado en el sistema.

A través Oficio N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST, de fecha 13 de enero de 2022, la Jefe de Abastecimiento solicita emisión del Acto Resolutivo de Aprobación del Plan Anual de Contrataciones del año 2022.

Con RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA, resuelve en su artículo primero aprobar el Plan Anual de las Contrataciones de la UNIDAD EJECUTORA N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS, correspondiente al ejercicio fiscal 2022, y que en su artículo segundo dispone que la oficina de abastecimiento de esa Entidad cumpla con publicar el Plan Anual de las Contrataciones del Estado, dentro de los 5 días hábiles de emitida la presente Resolución.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Mediante Oficio N° 0123-2022-GOB.REG.AMAZONAS-OEA-ABAST de fecha 10 de marzo de 2022, el actual Jefe de la Oficina de Abastecimiento señala que el encargado de elaborar el Plan de Contrataciones y el responsable de la elaboración, publicación y registro en el portal de SEACE-OSCE, es el Jefe de la Oficina de Abastecimiento.

Con fecha 30 de diciembre de 2021 se aprueba mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 0542-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GR, el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA) de ingresos y gastos para el Departamento de Amazonas.

Con ficha de la Entidad emitida por el SEACE-OSCE, se observa que el documento de aprobación RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022 Gobierno Regional Amazonas/DRSA, fue aprobado el 02 de marzo de 2022.

A través de Oficio N° 066-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/OEA-ORGANO INSTRUCTOR, de fecha 07 de abril de 2022, la CPC. Asunta Neresvita Montenegro Lápiz en calidad de Órgano Instructor del PAD, solicita al Director Regional Amazonas, remitir copia fedateada de la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/DRSA, y del cargo de notificación a la Oficinas de Distribución.

Mediante MEMORANDUM N° 578-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/OEA-ORGANO INSTRUCTOR, de fecha 08 de abril de 2022, el Director Regional remite copia fedateada de la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/DRSA, y el cargo de notificación a las Oficinas de Distribución.

DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- Informe de Precalificación N° 0018-2022-GOB.REG. AMAZONAS/DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 15 de marzo de 2022.
- MEMORANDUM N° 284-2022-G.R.AMAZONAS – DRSA/OEA, de fecha 28 de febrero de 2022.
- INFORME N° 022-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST de fecha 28 de febrero de 2022.
- OFICIO N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST, de fecha 13 de enero de 2022.
- RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA, de fecha 17 de marzo de 2022.
- OFICIO N° 0019-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 08 de marzo de 2022.
- OFICIO N° 0123-2022-GOB.REG.AMAZONAS-OEA-ABAST de fecha 10 de marzo de 2022, el actual Jefe de la Oficina de Abastecimiento señala que el encargado de elaborar el Plan de Contrataciones y el responsable de la elaboración, publicación y registro en el portal de SEACE-OSCE, es el Jefe de la Oficina de Abastecimiento.
- Resolución Ejecutiva Regional N° 0542-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GR, el Presupuesto Institucional de Apertura (PIA).
- Ficha de la Entidad emitida por el SEACE-OSCE.
- Acto de Imputación N° 002-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OEA/PAD de fecha 15 de marzo de 2022.
- Informe del Órgano Instructor N° 002-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 19 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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. EFICIENCIA

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

2. IDONEIDAD

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

❖ **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 de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad y precalificados por la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se pudo corroborar que la servidora civil Jovani Ruiz La Torre en su condición de Jefe de la Oficina de Abastecimiento según Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, y la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, cometió una falta pasible de sanción administrativa disciplinaria por presuntamente haber transgredido el **PRINCIPIO DE EFICIENCIA**, el **PRINCIPIO DE IDONEIDAD** 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 N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA**, toda vez que:

- No cumplió con publicar y registrar, en el portal del SEACE-OSCE el Plan Anual de Contrataciones de la Unidad Ejecutora N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS dentro de los 05 (cinco) días hábiles de la aprobación del PAC conforme lo estipula la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA de fecha 17 de enero de 2022, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC en referencia al plazo de aprobación, publicación y registro del PAC en el portal del SEACE-OSCE y el Reglamento de la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado mediante Decreto Supremo N° 344-2018-EF que en el artículo 6° numeral 3 indica *"la Entidad, publica su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificadorio, de ser el caso"*.





Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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

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

El Segundo Párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", literalmente expresa:

"Asimismo, el procedimiento y sanciones establecidos en la LSC, el Reglamento y las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación por infracciones al CEFPP y por faltas establecidas en la LPAG, LMEP, LSC, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y las demás que señale la Ley, para todo aquel personal que desempeña función pública."

Bajo ese contexto, podemos concluir que la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, al momento de la comisión de la falta, se encontraba laborando bajo el régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS CONFIANZA, por lo tanto, le es de aplicación el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; por lo que, se debe proseguir con el análisis respectivo.

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.

Al respecto la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece en su artículo 6° los principios de la función pública, que todo servidor civil debe tener en cuenta para ejercer un cargo público como servidor de confianza, para el caso en concreto el ejercicio de una jefatura del área de Abastecimiento de esta





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Entidad, y estando a los numerales 6 y 7 del precitado artículo, que enmarcan la eficiencia que es aquella en la que el servidor civil brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente; así mismo la idoneidad aquella aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Así también el servidor civil debe tener en consideración los deberes de la función pública tipificado en el artículo 7° numeral 6' la responsabilidad que todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Por consiguiente, podemos inferir que cualquier servidor civil, tiene la obligación de conocer exhaustivamente cuales son las labores, funciones, principios y deberes 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 la Ley N° 2715 Ley del Código de Ética de la Función Pública) como a nivel de directivas emanadas de los entes de regulación y supervisión y control del Estado y las decisiones que adopta la máxima autoridad de esta Entidad para el correcto ejercicio del cargo; también 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, se entiende que conforme a la normativa vigente según la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225, D.S. 344-2018-EF que aprueba el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado, el Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado mediante D.S. 082-2019-EF y la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC, que el Plan Anual de Contrataciones es aquel documento de gestión destinado a planificar y ejecutar las contrataciones, el cual se articula con el Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Institucional de la entidad. En ese sentido, el PAC que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura, con independencia que se sujeten al ámbito de aplicación de la Ley o no, y de la fuente de financiamiento. Por consiguiente, el PAC debe obedecer en forma estricta y exclusiva a la satisfacción de las necesidades de la entidad, las que a su vez provienen de cada una de las áreas usuarias, en función de los objetivos y resultados que se buscan alcanzar.

Ahora bien, dentro de las finalidades del PAC se encuentran: i) Planificar: Uniformizar criterios para la planificación de las contrataciones de bienes, servicios y obras en el Plan Anual de Contrataciones bajo el enfoque de gestión por resultados que permita el cumplimiento de los fines públicos. ii) Difundir: El PAC debe ser publicado en el SEACE en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles siguientes a la fecha de aprobación, incluyendo el documento de aprobación. Adicionalmente, el PAC debe publicarse en el portal web de la entidad, si la tuviere así como estar a disposición de los interesados en el órgano encargado de las contrataciones de la entidad, para que pueda ser revisado y/o adquirido a costo de reproducción. iii) Evaluar: El titular de la entidad o del funcionario encargado de la aprobación y/o modificación del PAC, es responsable de supervisar y efectuar el seguimiento al proceso de planificación, formulación, aprobación y ejecución oportuna del Plan Anual de Contrataciones; sin perjuicio de la responsabilidad que le corresponde al Órgano de Control Institucional de cada Entidad, conforme a las normas del Sistema Nacional de Control. En función a los resultados de la supervisión y el seguimiento, el titular de la entidad o el funcionario encargado de la aprobación y/o modificación del PAC, deben adoptar de ser el caso, las medidas correctivas pertinentes para que las contrataciones se realicen con la diligencia de las acciones los vincule a la entidad. Se debe de tener en consideración que el titular de la entidad debe realizar evaluaciones periódicas bajo el enfoque de gestión por resultados, sobre la ejecución de las contrataciones, así como su incidencia en el cumplimiento de las metas del Plan Operativo Institucional y el Presupuesto Institucional.

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, Jefe de la Oficina de Abastecimiento durante el PERÍODO DEL 12/07/2020 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Según RESOLUCION EJECUTIVA REGIONAL N° 0542-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/GR, de fecha 30 de diciembre de 2021, resuelve en el artículo primero promulgar el Presupuesto Institucional de Apertura de Gastos e Ingresos correspondientes al año fiscal 2022 del Pliego del Gobierno Regional del Departamento Amazonas, en ese sentido se puede deducir que a partir de la fecha de publicación de la presente resolución del Gobierno Regional de Amazonas, las Unidades Ejecutoras tenían un plazo de 15 día hábiles para la aprobación, publicación y registro del PAC en el portal del SEACE.

A través de la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/DRSA, resuelve en su artículo primero aprobar el Plan Anual de las Contrataciones de la UNIDAD EJECUTORA N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS, correspondiente al ejercicio fiscal 2022, y que en su artículo segundo dispone que la oficina de abastecimiento de esa Entidad cumpla con publicar el Plan Anual de las Contrataciones del Estado, dentro de los 05 (cinco) días hábiles de emitida la presente Resolución.

En ese contexto es que a través del análisis de los documentos, se encuentra que mediante resolución del Gobierno Regional Amazonas de fecha 30 de diciembre de 2021 se aprueba el Presupuesto Institucional de Apertura del Departamento de Amazonas, con fecha 17 de enero se aprueba el PAC de esta entidad Dirección Regional de Salud Amazonas, teniendo 05 (cinco) días hábiles para su publicación y registro en el Portal SEACE-OSCE, estableciéndose como fecha máxima el día 24 de enero del presente año en curso, cuestión que la servidora civil en ejercicio de sus funciones no realizó, teniendo como consecuencia la tardía publicación el día 02 de marzo de 2022.

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 convenientes. (...). 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 función, en la relación con otra persona, etcétera". En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado".

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". 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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.

Por lo que se colige, la imputación del hecho a la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE en su condición de Jefe de la Oficina de Abastecimiento durante el periodo del 12/07/2021 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021 al:

- No haber cumplido con publicar y registrar en el portal del SEACE-OSCE el Plan Anual de Contrataciones de la Unidad Ejecutora N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS dentro de los 05 (cinco) días hábiles de la aprobación del PAC conforme lo estipula la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC en referencia al plazo de aprobación, publicación y registro del PAC en el portal del SEACE-OSCE y el Reglamento de la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado Decreto Supremo N° 344-2018-EF que en el artículo 6° numeral 3° la Entidad pública su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificatorio, de ser el caso; dicho incumplimiento por parte de la servidora civil ha trasgredido lo establecido en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Por consiguiente, después de haber identificado el hecho imputado a la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, 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.

En ese sentido, tenemos al Artículo 100° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PACM, el cual precisa:

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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

Por su parte, el inciso 10.1 del artículo 10° de la Ley N° 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 demás prohibiciones señaladas en el Capítulo III presente Ley, se considera infracción al presente Código, generándose responsabilidad pasible de sanción (...)"

Siendo ello así, que la servidora civil Jovani Ruiz La Torre, en su condición de Jefe de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el periodo comprendido entre 12/07/2020 al 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, transgredió los principios y deberes previsto en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, especifica:

Artículo 6°: Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. EFICIENCIA

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

La Lic. Adm. Jovani Ruiz La Torre, Jefe de la Oficina de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 12/07/2021 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, transgrede este principio, tras no adecuar su conducta a brindar calidad y excelencia en su trabajo, dado que no publicó y no registró en la fecha indicada por Ley el Plan Anual de Contrataciones en el portal del SEACE, conforme el Decreto Supremo N°344-2018-EF Reglamento de la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado- que regula el plazo de publicación en el portal del SEACE", la Directiva N° 02-2019- OSCE-CD-PAC, RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA.

2. IDONEIDAD

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

La Lic. Jovani Ruiz La Torre, Jefe de la Oficina de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 12/07/2021 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, transgrede este principio, tras no tener la aptitud técnica, legal y moral para el ejercicio de sus funciones encomendadas a su cargo, al no publicar y registrar en la fecha señalada por Ley el Plan Anual de Contrataciones en el portal del SEACE, conforme el Decreto Supremo N° 344-2018-EF Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado- que regula el plazo de publicación en el portal del SEACE", la Directiva N° 02-2019- OSCE-CD-PAC, RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA.

Artículo 7°: Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

3. RESPONSABILIDAD

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

La Lic. Adm. Jovani Ruiz La Torre, Jefe de la Oficina de Abastecimiento de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el PERÍODO DEL 12/07/2021 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 16 de febrero de 2021, transgrede este principio, tras haber vulnerado un deber de conducta señalado en una norma jurídica, al no realizar en el tiempo oportuno la publicación y el registro en la fecha señalada por Ley el Plan Anual de Contrataciones en el portal del SEACE, conforme el Decreto Supremo N°344-2018-EF Reglamento de la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado- que regula el plazo de publicación en el portal del SEACE", la Directiva N° 02-2019- OSCE-CD-PAC, RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA

NORMA VULNERADA

LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

- ❖ Artículo 2: Todo empleado público está al servicio de la nación, en tal razón tiene deber de:
 - Supeditar el interés común y a los deberes y obligaciones del servicio.
- ❖ Artículo 16: Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:





Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

- Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos, destinándolos sólo para la prestación del servicio público.
- Actuar con transparencia en el ejercicio de la función y guardar secreto y/o reserva de la información pública calificada como tal por las normas sobre materia y sobre aquellas que afecten derechos fundamentales.
- Supeditar sus intereses particulares a las condiciones de trabajo y a las prioridades fijadas por la Entidad.

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:

6.3. Eficiencia

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

6.4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

❖ Artículo 7°: Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

7.5. Responsabilidad

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

LEY N° 30225 LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO

❖ Artículo 15: Plan Anual de Contrataciones

15.1. Formulación del Plan Anual de Contrataciones: A partir del primer semestre, y teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación presupuestaria correspondiente al siguiente año fiscal, cada Entidad debe programar en el Cuadro de Necesidades los requerimientos de bienes, servicios y obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades para dicho año, los que deben encontrarse vinculados al Plan Operativo Institucional, con la finalidad de elaborar el Plan Anual de Contrataciones. Dichos requerimientos deben estar acompañados de sus respectivas especificaciones técnicas y/o términos de referencia, los cuales pueden ser mejorados, actualizados y/o perfeccionados antes de la convocatoria.

15.2. Contenido del Plan Anual de Contrataciones: El Plan Anual de Contrataciones que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura y el valor referencial de dichas contrataciones, con independencia de que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente Ley o no, y de la fuente de financiamiento.

15.3. El Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal web de la respectiva Entidad.





Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

REGLAMENTO DE LA LEY 30225 LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO- DECRETO SUPREMO 344-2018-EF.

❖ **Artículo 6: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

6.1. El Plan Anual de Contrataciones es aprobado por el Titular de la Entidad o por el funcionario a quien se hubiera delegado dicha facultad, de conformidad con las reglas previstas en la normatividad del Sistema Nacional de Abastecimiento.

6.3. PLAZO PARA REGISTRAR LA PUBLICACION EN EL SEACE

La Entidad publica su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificatorio, de ser el caso.

TEXTO UNICO ORDENADO DE LA LEY DE CONTRATACIONES DEL ESTADO D.S 082-2019-EF.

❖ **Artículo 15: PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES**

15.1 FORMULACIÓN DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES:

Teniendo en cuenta la etapa de formulación y programación presupuestaria correspondiente al siguiente año fiscal, cada Entidad debe programar en el Cuadro de Necesidades los requerimientos de bienes, servicios y obras necesarios para el cumplimiento de sus objetivos y actividades para dicho año, los que deben encontrarse vinculados al Plan Operativo Institucional, con la finalidad de elaborar el Plan Anual de Contrataciones.

15.2 CONTENIDO DEL PLAN ANUAL DE CONTRATACIONES:

El Plan Anual de Contrataciones que se apruebe debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura, con independencia de que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente norma o no, y de la fuente de financiamiento.

15.3 El Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal institucional de la respectiva Entidad.

DIRECTIVA 02-2019-OSCE-CD-PAC.

7.4. DE LA APROBACION DEL PLAN ANUAL DE LAS CONTRATACIONES

7.4.2. El PAC debe ser aprobado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la aprobación del PIA.

7.5. Del registro y publicación del Plan Anual de Contrataciones

7.5.1. El registró y publicación en el SEACE de la información del PAC está a cargo del OEC a través de los usuarios debidamente autorizados que cuenten con certificado SEACE y acceso al módulo PAC.

7.5.2. Previo al registro en el SEACE de la información del PAC, la Entidad debe completar la información del PIA en la opción que muestra el SEACE. La Entidad debe registrar y publicar la información requerida en el módulo PAC del SEACE, siguiendo los lineamientos detallados en el Manual del Usuario del Módulo PAC del SEACE así como en el Instructivo del Formato PAC u otros documentos de orientación que se publiquen para dicho efecto.





Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

❖ Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario

q) Las demás que señale la ley.

PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N°018-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 15 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 de Administración, en su condición de Órgano Instructor, **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, en su condición de Jefe de la Oficina de Abastecimiento (Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, de fecha 16 de febrero de 2021), por presuntamente haber transgredido, al vulnerar los PRINCIPIOS DE EFICIENCIA e IDONEIDAD, y el DEBER DE RESPONSABILIDAD previstos en los numerales 1° y 2° del artículo 6° y el numeral 6° del artículo 7° de la LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, toda vez que:**

- **No cumplió con publicar y registrar**, en el portal del SEACE-OSCE el Plan Anual de Contrataciones de la Unidad Ejecutora N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS dentro de los 05 (cinco) días hábiles de la aprobación del PAC conforme lo estipula la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA de fecha 17 de enero de 2022, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC en referencia al plazo de aprobación, publicación y registro del PAC en el portal del SEACE-OSCE y el Reglamento de la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado Decreto Supremo N° 344-2018-EF que en el artículo 6° numeral 3° la Entidad, publica su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificatorio, de ser el caso.

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

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 002-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD de fecha 15 de marzo de 2022, la Directora de la Oficina de Administración en su condición de Órgano Instructor resolvió: **INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, en su condición jefe de la Oficina de Abastecimiento (Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, de fecha 12 de julio de 2021, a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, de fecha 16 de febrero de 2021), por presuntamente haber transgredido el PRINCIPIO DE EFICACIA E IDONEIDAD y el DEBER DE RESPONSABILIDAD previstos en los numerales 1° y 2° del artículo 6° y en el numeral 6° del artículo 7° de la LEY N° 27815, LEY DEL CÓDIGO DE ÉTICA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, toda vez que:**

- **No cumplió con publicar y registrar**, en el portal del SEACE-OSCE el Plan Anual de Contrataciones de la Unidad Ejecutora N° 400-0725- DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS dentro de los 05 (cinco) días hábiles de la aprobación del PAC conforme lo estipula la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA de fecha 17 de enero de 2022, lo que propició el incumplimiento de las obligaciones señaladas en la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC en referencia al plazo de aprobación, publicación y registro del PAC en el portal del SEACE-OSCE y el Reglamento de la Ley 30225 Ley de Contrataciones del Estado Decreto Supremo N° 344-2018-EF que en el artículo 6° numeral 3 la Entidad, publica su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5)





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificadorio, de ser el caso.

De conformidad con lo establecido en el Numeral 93.1. del Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el segundo párrafo del Literal a) del Artículo 106° y el Artículo 111° del Decreto Supremo N° 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 de fecha 23 de marzo de 2022, la referida servidora civil solicitó PRORROGA para la presentación de sus descargos.

Mediante Carta N° 012-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-OEA de fecha 24 de marzo de 2022 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 30 de marzo de 2022, el procesado presenta sus descargos manifestando lo siguiente:

"FUNDAMENTACION FACTICA:

(...) rechaza categóricamente la falta atribuida a su persona, como se evidencia con antelación ha cumplido con las disposiciones normativas relacionadas al Plan Anual de Contrataciones (PAC), para tal caso debo resaltar el Oficio N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST, de fecha 13 de enero de 2022, mediante suscrito de mi persona en calidad de Jefe de Abastecimiento explícitamente solicite la emisión de Acto Resolutivo aprobando el PAC, adjuntando al mismo el formato y archivo para registrar el PAC.

(...) refiere la ruta de trámite de SISGEDO desde el documento primigenio el cual dio origen como solicitud de emisión del acto administrativo, ruta en la cual se evidencia que las unidades orgánicas involucradas atendieron en trámite para V°B° (hecho que consta en el acto administrativo), hasta la firma del titular tal como dispone el marco normativo, sin embargo pese a haberse remitido múltiples juegos de la Resolución Directora Regional Sectorial, no se comprueba la distribución a los órganos u oficinas intervinientes tal como se demuestra a continuación:

(...) La Dirección Ejecutiva de Administración con fecha 14 de enero de 2022, realiza la operación DERIVADO a la Unidad de

Imagen N° 01
Línea de Tiempo
Ruta de Trámite SISGEDO 02563795



Fuente: SISGEDO
Elaboración propia.

Destino DIRECCION, especificando el proveido "PARA FIRMA", hecho con el cual en fecha 18 de enero de 2022 se registra en Dirección y con posterioridad el 27 de enero de 2022, realizan la operación "ARCHIVADO DEFINITIVO" (...) demostrando que la Resolución como tal no tiene notificación a las oficinas pertinentes, limitando así el correcto funcionamiento de la administración pública, amparándose en la Resolución Ejecutiva Regional N°109-2012 GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/PR, de fecha 23 de febrero 2012, (...) resuelve el citado sistema informativo será de uso obligatorio tanto en la Sede Regional, como en las Direcciones Regionales Sectoriales, así como en las Gerencias Sub Regionales que dependen jerárquica y/o administrativamente del Gobierno Regional Amazonas(...) en su artículo primero resuelve (...) disponer que a partir del 01 de marzo de 2012, el uso exclusivo y vinculante del Sistema de Gestión Documentaria (SISGEDO), en las Unidades Orgánicas de las Direcciones Regionales Sectoriales y Gerencia Sub Regionales"



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

(...) la Resolución emitida desde ese entonces por el titular de la entidad contando en con el (V°B°) en señal de conformidad por la máxima autoridad administrativa del Gobierno Regional Amazonas y en la búsqueda de documentación análoga que limite, exonere o contradiga tal disposición se comprende la vigencia de la misma y esto acorde con la realidad. El Siggedo es utilizado por la Dirección Regional de Salud Amazonas y todas sus dependencias, hecho por el cual demuestro que la resolución con la cual se pretende atribuirme la falta disciplinaria no fue notificada a la Oficina de Abastecimiento con la formalidad y cumplimiento del uso obligatorio del sistema.

(...) en base a la ruta de trámite y línea de tiempo la configuración de un actuar negligente, que por el contrario la suscrita actuó y desplegó una conducta diligente y con la debida antelación al solicitar la aprobación del PAC; teniendo así y habiendo demostrado el vacío de fechas que existe debo cuestionar ¿En qué fecha se suscribió Resolución Directoral Regional Sectorial N° 022-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA? Si el SIGGEDO con fecha 18 de enero de 2022, realizan la operación del Registrado, operación entendida como aceptado en trámite o expediente recibido, por el contrario se me notifica la misma resolución presuntamente suscrita el 17 de enero de 2022, con la que se pretende sancionarme.

(...) recalca que tener el uso obligatorio del SIGGEDO, y al existir antecedentes y múltiples funcionalidades del sistema de gestión documentario no se generó el documento "Resolución" con su propio registro de documento y más aun con el mismo número de expediente. En ese sentido solicita se le absuelva y se orden el archivo definitivo ya que ha demostrado que tiene una conducta diligente, superior a los estándares de normalidad de una adecuada realización de la prestación del servicio.

(...) en el mismo expediente PAD notificado se observa la existencia de los documentos Informa N° 022-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA, con SIGGEDO documento N° 02621121 y Expediente N° 02008390, los mismos que demuestran la correlación y continuidad de trámite en diferentes dependencias pero adjuntos en un mismo número de Expediente SIGGEDO.

(...) al no encontrarse conforme al Acto de Imputación N° 002-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD, de 15 de marzo de 2022, la misma que sigue una errada práctica de análisis argumentativo, como ya se advirtió; y mantiene una elevada subjetividad en la calificación de las presuntas faltas, con un relato de hechos absolutamente abstractos, bajo una motivación jurídica aparente y lo peor vulnerando los principios básicos del procedimiento administrativo general, transgrediendo y violando los principios de legalidad, tipicidad, el debido proceso, razonabilidad y proporcionalidad.

RESPECTO AL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

(...) Existencia de inobservancia de los principios tutelares que regulan el debido procedimiento administrativo disciplinario (...)

(...)Cita al artículo 139° numeral 3) observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional como señala el Tribunal Constitucional, ha señalado "(...) no solo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios.(...) el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos(...)"

(...)Cita al fundamento 3 de la Sentencia emitida en el expediente N° 2659-AA/TC, (...) no solo tiene dimensión judicial, sino que se extiende en sede administrativa y en general como la Corte Interamericana de Derechos Humanos, a cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional, (...) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a garantías del debido proceso legal (...).

(...)Indica al numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444-Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por D.S. 0004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, (...) reconoce los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, (...) derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios (...)

VULNERACION DEL PRINCIPIO DE LEGALIDAD:

(...) señala el numeral 1.1 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, (...) principio de legalidad (...) las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la constitución, la Ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y dentro de los fines que les fueron conferidas.





Formato RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL

GESTIÓN DE CAPITAL HUMANO

AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Resumen nominal del personal por modalidad de contrato (D. Leg. 1057-CAS, 276, 728 y Locadores)

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Apellidos y Nombres	(...) DNI, posible ordenamiento jurídico y sigla	Régimen Laboral o Cobertura	entidades o procedimientos	Categoría	Clasificación	Nombre de Entidad	Fecha administrativa de inicio de actividades (*)	Actividades de la actividad (*)	Actividades de la actividad (**)	Actividades de la actividad (***)	Compendio de la Actividad Económica Bruta
---------------------	--	-----------------------------	----------------------------	-----------	---------------	-------------------	---	---------------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	---

VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD Y RAZONABILIDAD:

(...) Hace referencia al fundamento 6 de la Sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC, (...) 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 respeto del derecho del debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales, (D. Leg. 1057-CAS, 276, 728 y Locadores) Personal: Seguridad Ciudadana (b.1); Limpieza Pública (b.2); Residuos Sólidos (b.3); Mercados (b.4); Vaso de Leche (b.5); Programa de Complementación Alimentaria (b.6); Supervisión del Servicio público de transporte (b.7); Certificación OSCE (b.8); Operaciones de endeudamiento (b.9); Responsables del manejo de las plantas y el Reglamento General de la ley en sus artículos 88, 89, 90, 102 respectivamente, han recogido las clases de sanción, la suspensión sin goce de remuneraciones (escrita, suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta (12) meses. (...) No está debidamente acreditado las imputaciones en mi contra ya que mi actuar siempre ha sido dentro del marco del MOF, contrato y las normas internas que rigen esta entidad de la Dirección Regional de Salud Amazonas (...) la sanción propuesta la considera desproporcional e irrazonable ya que mi persona no tiene antecedentes ni es reincidente. Las penas y sanciones se imponen de manera progresiva, no se aplican sanciones drásticas a los responsables sin tener antecedentes. Las sanciones deben ser razonables y gradual como lo recoge el artículo 103, literales b) y c) del Reglamento de la Ley Servir (...).

(...) artículo 2 inc. 20, Literal a) de la Constitución consagra el principio de legalidad, (...) nadie está obligado hacer lo que la ley no manda ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe". La sanción que se me pretende imponer no diferencia entre concurso real homogéneo y delito o falta continuada.

(...) la Entidad no ha evaluado los hechos materia de investigación, ni mucho menos determinó implementar las técnicas como por ejemplo las técnicas de relevamiento de información y así comprobar fehacientemente si el acto administrativo con el que se pretende sancionarme fue notificado formalmente y dentro de los alcances de las directrices regionales como el caso de la obligación de uso de SISGEDO, sin embargo, se cita la existencia de la resolución con fecha 17 de enero de 2022.

(...)La falta no es trascendente, por cuanto la suscrita con la debida antelación solo ha cumplido con realizar el trámite administrativo para la aprobación del PAC 2022 la misma que no ha ocasionado de ninguna manera perjuicio económico del Estado. (...)

Recibido los descargos de la servidora civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 002-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA, de fecha 19 de abril de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, "(...) **IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TREINTA (30) DIAS CALENDARIOS** a **JOVANI RUIZ LA TORRE**, 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" en concordancia con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil D.S 040-2015-PCM al vulnerar los PRINCIPIOS DE EFICACIA e IDONEIDAD, y el DEBER DE RESPONSABILIDAD previstos en los numerales 1 y 2 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la LEY N° 27815.

Con Cedula de Notificación N° 007-2022-DIRESA-GRA-DRSA (OGDRRH) de fecha 19 de abril de 2022 se hizo llegar al servidor civil, la Carta N° 174-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRH que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 002-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/OCEPCE, a efectos que, si lo estima pertinente, solicite su informe oral.

La servidora civil a través del Escrito de fecha 21 de abril de 2022 solicita a esta Entidad se le programe fecha y hora para sustentar su informe oral.

A la servidora civil se le hizo llegar en fecha 25 de abril de 2022 la Carta N° 189-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH donde se le comunica que su informe oral se efectivizará el día 22 de abril de 2022 a horas 04:00 pm, el cual se llevará a cabo a través de la plataforma Zoom.

Según Acta de Informe Oral de fecha 29 de abril de 2022, la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE refiere:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

"(...) que habiendo recibo el informe de precalificación sobre donde se me imputa no haber cumplido con mis funciones dentro de lo que es ser jefe de logística y haber subido el PAC a la plataforma del SEACE, yo reitero así como había hecho mi informe escrito que no se me notificó la resolución para poder llevar a cabo esta función, es más, según el informe que envían de contestación al escrito que yo había entregado me dan a conocer que esta resolución había sido notificada el día 19 de enero a la una y tres de la tarde, desconozco totalmente, desconozco la firma del recibido, el visto bueno que figura en ese recibido.

Sería bueno complementar que durante mi gestión nosotros este hemos realizado los trabajos durante el horario laboral y era bastante raro que el personal pase de las horas programadas lo que es el horario laboral, una y tres de la tarde ya todos estaban prestos a ir a nuestras casas, es más si teníamos que marcar ya estábamos en el marcador ya estábamos saliendo de la Institución a esa hora, es más la persona que estaba encargada en ese momento como mi secretaria era la señora Rosa Reyna Calderon, con quien he trabajado durante todo el tiempo que hemos trabajado en la DIRESA, y de la cual no es la firma que se registra en ese documento que han fotocopiado y han adjuntado al informe que me han hecho llegar.

Por otro lado también sería bueno precisar que por ejemplo para la Resolución del PIA tampoco fui notificada, personalmente solicite una copia simple, el área de administración para poder subir la información al SEACE, dicho información también fue subida por mi persona y por esa razón también me gustaría que también se tenga en consideración realizar una pericia grafo técnica al documento que ustedes han enviado fotocopiado, porque realmente desconozco de estas firmas que ahí se muestran la firma del recibido, por lo que yo no he sido notificada con esa resolución, eso sería todo.

Si debo agregar, es que no fui notificada con esa resolución es por eso que no fue subida al sistema ya que de lo que mis funciones competían y mientras las resoluciones llegaban a la oficina nosotros realizábamos el trabajo correspondiente.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se concluye que se ha garantizado el derecho de defensa de la servidora civil, puesto que se le 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.

Por ello, se procederá a analizar los descargos, así como el informe oral, realizados por la servidora civil:

De la revisión de los descargos presentados se tiene que la servidora alega: A) Rechaza categóricamente la falta atribuida a su persona, como se evidencia con antelación ha cumplido con las disposiciones normativas relacionadas al Plan Anual de Contrataciones (PAC), y resalta el Oficio N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST. de fecha 13 de enero de 2022, suscrito por su persona como Jefe de Abastecimiento, y solicitó la emisión de Acto Resolutivo aprobando el PAC, adjuntando al mismo el formato y archivo para registrar el PAC; B) Refiere la ruta de trámite de SIGGEDO desde el documento primigenio el cual dio origen como solicitud de emisión del acto administrativo, ruta en la cual se evidencia que las unidades orgánicas involucradas atendieron en trámite para V°B° (hecho que consta en el acto administrativo), hasta la firma del titular tal como dispone el marco normativo, sin embargo pese a haberse remitido múltiples juegos de la Resolución Directora Regional Sectorial, no se comprueba la distribución a los órganos u oficinas intervinientes; C) Existencia de inobservancia de los principios tutelares que regulan el debido procedimiento administrativo disciplinario; D) Vulneración del Principio de Legalidad puesto que para el presente procedimiento no se ha respetado el ordenamiento jurídico y no se ha seguido los procedimientos previamente establecidos y E) Vulneración al Principio de Proporcionalidad y Razonabilidad dado que la falta no es trascendente, por cuanto la suscrita con la debida antelación solo ha cumplido con realizar el trámite administrativo para la aprobación del PAC 2022 la misma que no ha ocasionado de ninguna manera perjuicio económico del Estado.

Asimismo, en su informe oral alega: A) Existe desconocimiento absoluto referente a la Resolución notificada el día 19 de enero de 2021, dado que la misma ha sido notificada a la 1:03 p.m., momento en el cual no se encontraban dentro de la institución y que su secretaria era la señora Rosa Reyna Calderón, con quien he trabajado durante todo el tiempo que hemos trabajado en la DIRESA, y de la cual no es la firma que se registra en ese documento que han fotocopiado y han adjuntado al informe que me han hecho llegar; B) Precisa que la Resolución del PIA tampoco fue





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

notificada, personalmente solicite una copia simple, al área de administración para poder subir la información al SEACE; C) Agrega no fui notificada con esa resolución es por eso que no fue subida al sistema. Al respecto, referente a los argumentos vertidos por parte de la servidora civil Jovani Ruiz La Torre, este Órgano Sancionador analiza de la siguiente manera:

- **Rechaza categóricamente la falta ya que su persona ha cumplido con las disposiciones normativas relacionadas al Plan Anual de Contrataciones (PAC), y resalta el Oficio N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST. de fecha 13 de enero de 2022, suscrito por su persona como Jefe de Abastecimiento, y solicitó la emisión de Acto Resolutivo aprobando el PAC, adjuntando al mismo el formato y archivo para registrar el PAC, en atención a ello:**

Según la Ley de Contrataciones del Estado N° 30225, en numeral 2 del artículo 15° señala el contenido del PAC el mismo que debe prever las contrataciones de bienes, servicios y obras cubiertas con el Presupuesto Institucional de Apertura y el valor referencial de dichas contrataciones, con independencia de que se sujeten al ámbito de aplicación de la presente Ley o no, y de la fuente de financiamiento, así mismo el numeral 3° menciona que el Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal web de la respectiva Entidad.

Así mismo en el Reglamento de la Ley de Contrataciones aprobado mediante D.S. N° 344-2018-Ef, establece que la Entidad, publica su Plan Anual de Contrataciones y sus modificaciones en el SEACE y, cuando lo tuviere, en su portal institucional. Dicha publicación se realiza dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificatorio, de ser el caso.

Es así que el Texto Único Ordenado de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado mediante D.S. N° 082-2019-EF, en su artículo 15° numeral 3° señala que el Plan Anual de Contrataciones se publica en el Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) y en el portal institucional de la respectiva Entidad.

En ese sentido, es oportuno mencionar que la normatividad en referencia según lo esbozado líneas arriba establece que el PAC, debe ser publicado dentro los 5 días hábiles de aprobada la aprobación del Plan Anual de Contrataciones o de sus modificaciones, e incluye la publicación del correspondiente documento aprobatorio o modificatorio, en ese sentido se tiene la RESOLUCION DIRECTORIAL REGIONAL SECTORIAL N° 022-2022-GOB. REG. AMAZONAS/ DRSA de fecha 17 de enero de 2022, que en su artículo segundo dispone que la Oficina de Abastecimiento cumpla con publicar el PAC, en el sistema electrónico del Estado (SEACE) dentro de los 05 días hábiles de emitida la presente resolución. En ese sentido se puede inferir que todo servidor debe ser diligente y responsable en el ejercicio de sus funciones, debiendo cumplir a cabalidad con los principios de eficiencia, idoneidad y responsabilidad, ya que la servidora civil en su condición de Jefe de la Oficina de Abastecimiento conocía a cabalidad la ley de Contrataciones y la demás normativa que acompañan a este cuerpo normativo en referencia al PAC y su publicación y registro en el SEACE.

- **La servidora civil refiere acerca la ruta de trámite de SISGEDO desde el documento primigenio el cual dio origen como solicitud de emisión del acto administrativo, ruta en la cual se evidencia que las unidades orgánicas involucradas atendieron en trámite para V°B° (hecho que consta en el acto administrativo), hasta la firma del titular tal como dispone el marco normativo, sin embargo pese a haberse remitido múltiples juegos de la Resolución Directora Regional Sectorial, no se comprueba la distribución a los órganos u oficinas intervinientes.**

Se tiene de la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia la existencia de un OFICIO N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST, de fecha 13 de enero de 2022, el mismo en el que la Lic. Jovani Ruiz La Torre en calidad de Jefe de la Oficina de Abastecimiento remite al Director Ejecutivo de Administración CPC. Marlon Servan López, solicitando la emisión del Acto Resolutivo de Aprobación del Plan Anual de Contrataciones PAC.





Gobierno Regional Amazonas



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Si bien es cierto existe una solicitud para la emisión del acto resolutorio del PAC, el mismo que fue atendido conforme se constata en el SIGGEDO - Trámite documentario de esta Entidad, también se verifica que mediante OFICIO N° 066-2022-GOB.REG-AMAZONAS-DRSA/OEA-ORGANO INSTRUCTOR de fecha 07 de abril de 2022, en el que la Directora Administrativa solicita proporcione copia fedateada de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 022-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA, de fecha 17 de enero de 2022, y el cargo de la oficialización a las oficinas de Distribución, por lo que con MEMORANDUM N°578-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DG de fecha 08 de abril de 2022, la Oficina de Dirección Ejecutiva remite la copia del precitada resolución y la copia de la oficialización que se observa:



De la visualización de la imagen, podemos señalar que la Oficina de Abastecimiento recibió la notificación el día 19 de enero de 2022, dentro del plazo de los 5 días hábiles para realizar la publicación y el registro de la notificación, en ese sentido queda acreditado, que la Oficina de Abastecimiento-Órgano Encargado de las Contrataciones del Estado-Persona Encarga del SEACE-Jefe de la Oficina, no realizó la publicación y el registro en la fecha indicada en el sistema electrónico de Contrataciones del Estado, vulnerando el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado aprobado con D.S 344-2018-EF y lo establecido en el artículo primero de la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 022-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA, de fecha 17 de enero de 2022.

Ahora bien, de la revisión de los descargos presentados se tiene que la servidora alega que no se le puede imputar los hechos descritos como falta pasible de sanción administrativa ya que solicitó en su oportunidad la aprobación del PAC dentro del plazo señalado por ley, y que mediante el sistema del SIGGEDO no habría notificación del acto resolutorio a su Oficina ya que según imagen de verificación se observa que el OFICIO N° 012-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DEA-ABAST de fecha 13 enero de 2022, figura en Dirección con fecha 18 de enero de 2022 y con fecha 27 de enero de 2022 figura como Archivo Definitivo, no estableciéndose que se haya notificado el acto resolutorio a la Oficina de Abastecimiento, generando un vacío en referencia a su notificación.

Se verifica el MEMORANDUM N° 578-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/DG, de fecha 08 de abril de 2022, que la Oficina de la Dirección Regional de Salud de esta Entidad, remite el cargo de notificación y/o



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

distribución efectuado al citado acto resolutivo, a las oficinas competentes, por lo tanto se observa que la Oficina de Abastecimiento recibió el acto resolutivo debidamente ratificado el 19 de enero de 2022, conforme al sello de recepción del mismo, por lo que se desvirtúa lo fundamentado por la procesada.

- **La servidora civil refiere inobservancia del principio del debido procedimiento, vulneración del principio de legalidad, al respecto se tiene:**

Que, por un lado en cuanto al principio del debido procedimiento, en el presente procedimiento administrativo se ha enmarcado dentro de la normativa, dado que se ha respetado en el Derecho de Defensa de la servidora civil Jovani Ruiz La Torre desde la parte preliminar hasta la emisión de la presente Resolución emitida por este Órgano Sancionador, toda vez que a la servidora civil se le ha otorgado los plazos de ley para que presente sus descargos, se ha otorgado prórroga según su solicitud, se ha admitido su escrito de descargos, se le ha notificado con el Informe del Órgano Instructor, se le ha dado la oportunidad de solicitar su Informe Oral con el objetivo de que la misma presente sus alegatos finales, ello, con el propósito de garantizar el debido procedimiento y tutelar su derecho a la defensa; por otro lado también debe mencionarse en cuanto al principio de legalidad el presente procedimiento administrativo disciplinario ha sido enmarcado en cuanto a una falta administrativa que está tipificada en la Ley del Servicio Civil en concordancia con el Código de Ética, dicha imputación se ha generado debido al descuido de un deber de cuidado que ha ocasionado la falta de publicación y registro del Plan Anual Contrataciones en el SEACE, pues se ha demostrado que el mismo ha sido generado por la propia conducta de la servidora civil en cuanto a un descuido del adecuado ejercicio de sus funciones, propiciando una transgresión a los principios establecidos en el Código Ética de la Función Pública Ley 27815. En ese sentido se desvirtúa lo argumentado por la servidora civil en cuanto a la vulneración del principio del debido procedimiento y la vulneración del principio de legalidad, ya que se ha demostrado que en el presente procedimiento administrativo disciplinario se ha actuado conforme los cánones que rigen el procedimiento administrativo disciplinario.

- **La servidora civil manifiesta vulneración del principio de razonabilidad y proporcionalidad en cuanto a la sanción planteada dado que no se ha causado un daño económico al Estado, por lo que se entiende:**

La servidora civil NO realizó las funciones señaladas precedentemente, pues no realizó el seguimiento respectivo, mucho menos tomó en cuenta que la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 022-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA había sido notificada a su despacho, acciones que generaron la falta de publicación y registro en el portal del sistema electrónico de Contrataciones del Estado dentro del plazo establecido por la propia Ley de Contrataciones del Estado y su reglamentación.

El Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE) es el sistema que permite el intercambio de información y difusión sobre las contrataciones del Estado, así como la realización de transacciones electrónicas. Asimismo, el SEACE es el principal mecanismo de "publicidad" en el cual todas las entidades públicas deben brindar información de todos sus procesos de contrataciones. Para realizar un proceso de contratación la entidad debe recurrir al sistema de contrataciones el cual está constituido por 3 grandes fases: actos preparatorios, selección y la ejecución contractual, dentro de estas fases la entidad se encuentra obligada de brindar información al SEACE¹.

En ese sentido, es necesario analizar la finalidad del Sistema Electrónico de Contrataciones del Estado (SEACE), por lo que es el medio donde se registran todos los documentos relacionados al proceso de contratación, entre estos los relacionados a los actos preparatorios, procedimientos de selección, ejecución contractual, incluyendo modificaciones contractuales, laudos arbitrales, conciliaciones, información sobre las órdenes de compra y servicio, sobre el Plan Anual de Contrataciones entre otros, así como supuestos excluidos del ámbito de aplicación de la normativa que correspondan².



¹ file:///C:/Users/ctuesta/Downloads/TERMINOS%20Y%20CONDICIONES%20DE%20USO%20SEACE_vespanol_mayo2018.pdf.

² <https://portal.osce.gob.pe/osce/content/aspectos-generales-del-seace>.



Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Del análisis de la normatividad vigente señalada en la norma jurídica vulnerada, específica, una vez aprobado el PAC, este se debe publicar en el portal del SEACE, entendiéndose que la persona certificada para publicar y registrar el PAC en el sistema electrónico SEACE es el Jefe de la Oficina de Abastecimiento, ello con el propósito de cumplir diligentemente con lo establecido por ley y llegar a hacer la difusión de la planificación anual de las contrataciones de esta Entidad.

Sobre el particular, se infiere que si bien es cierto para el presente caso materia de análisis no existe un detrimento económico al Estado, si hay un perjuicio a la Entidad debido a que la falta de la publicación del PAC en el SEACE, genera dilaciones en los procedimientos de selección con el Estado, y abarca un perjuicio económico a posterior, ya que todo PAC debe ser publicado conforme lo señala en la normatividad vigente, pues el presupuesto otorgado y su ejecución se enmarca dentro de un año fiscal y la dilación de la publicación atenta con el derecho de transparencia, y la posibilidad de generar un perjuicio en siguiente año fiscal, ya que dicho PAC está bajo el análisis y supervisión presupuestal por el Ministerio de Economía y Finanzas. En ese sentido por lo esgrimido líneas arriba se desvirtúa lo argumentado por la servidora, ya que ha quedado demostrado que el presente procedimiento se ha delimitado dentro de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, puesto que se ha demostrado que el PAC es un instrumento de gestión que debe ser publicado en el sistema del SEACE a fin ser analizado presupuestalmente.

- **La servidora civil menciona que desconoce en absoluto referente a la Resolución notificada el día 19 de enero de 2021, dado que la misma ha sido notificada a la 1:03 p.m., momento en el cual no se encontraban dentro de la institución y que su secretaria era la señora Rosa Reyna Calderón, de quien no es la firma que se registra en ese documento.**

En referencia, al presente argumento esbozado por la servidora civil, se tiene que la presente Resolución Directoral Regional Sectorial N° 022-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA, de fecha 17 de enero de 2022, fue notificada según el cargo de Notificación, dicha resolución fue recepcionada con sello de la Oficina de Abastecimiento a las 1:03 p.m., la misma que está debidamente firmada, así mismo se observa que no solamente notificaron en ese lapso de tiempo a la Oficina de Abastecimiento, sino que también notificaron a la Oficina de Administración a la 12:57 minutos, posterior a ello notificaron a otras dependencias, por lo que se entiende que la notificación a la Oficina de Abastecimiento ha sido realizada en el tiempo y el día que señala el sello de recepción, con lo que se desvirtúa lo mencionado por la servidora civil en cuanto al desconocimiento de dicha resolución ya que ha quedado demostrado que la notificación de la Resolución fue efectuada dentro del plazo el día 19 de enero de 2022.

- **Precisa que la Resolución del PIA tampoco fue notificada, personalmente solicite una copia simple, al área de administración para poder subir la información al SEACE.**

Referente a este punto, se precisa que, según la Directiva 02-2019-OSCE-CD-PAC, establece en su artículo 7° numeral 4° en cuanto a la aprobación del Plan Anual de las Contrataciones, señalando que el PAC debe ser aprobado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la fecha de la aprobación del PIA, así mismo se tiene que el numeral 5.1 establece el registro y publicación del Plan Anual de Contrataciones está a cargo del OEC (QUE SIGNIFICA OEC) a través de los usuarios debidamente autorizados que cuenten con certificado SEACE y acceso al módulo PAC, por lo que el numeral 5.2 señala que previo al registro en el SEACE de la información del PAC, la Entidad debe completar la información del PIA en la opción que muestra el SEACE. La Entidad debe registrar y publicar la información requerida en el módulo PAC del SEACE, siguiendo los lineamientos detallados en el Manual del Usuario del Módulo PAC del SEACE así como en el Instructivo del Formato PAC u otros documentos de orientación que se publiquen para dicho efecto.

Al respecto se debe hacer hincapié referente a las funciones del Jefe de Abastecimiento, quien tiene conocimiento con claridad de la responsabilidad que asume en dicha área, eso quiere decir que el Jefe es el responsable de hacer seguimiento de cada una de las tareas encomendadas en ejercicio de su cargo, siendo ello que, se tiene que la Resolución del Presupuesto Institucional de Apertura fue publicada por el





Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

Gobierno Regional de Amazonas el 31 de diciembre de 2021 y por ende fue puesta en conocimiento de las Unidades Ejecutoras a fin de que planifiquen conforme el presupuesto asignado para el año fiscal 2022. En ese sentido se desvirtúa las declaraciones vertidas en el informe oral por parte de la servidora civil quien menciona que no le notificaron con dicha resolución del PIA.

- **Agrega no fui notificada con esa resolución es por eso que no fue subida al sistema.**

Sobre el particular ha quedado demostrado que la Oficina de Abastecimiento fue notificada dentro del plazo es decir el 19 de enero de 2022, con el propósito de que la servidora civil pueda hacer el registro y la publicación en el portal del SEACE, acción que ha quedado demostrado que no realizó, faltando a un deber de diligencia en el ejercicio de sus funciones.

En esa misma línea, 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"*³.

En ese orden de ideas 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"*⁴. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: *"descuido, falta de cuidado"*⁵.

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"*⁶. 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 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"*

³ 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.

⁴ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

⁵ Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

⁶ Ver: <http://dle.rae.es/?id=lbQKTYT>





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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

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 Civil⁷, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del

⁷ 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.

⁷ 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

- 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.
- Tramitar las denuncias y brindar una respuesta al denunciante en un plazo no mayor de treinta (30) días hábiles (Anexo B).
- 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.
- Efectuar la precalificación en función a los hechos expuestos en la denuncia y las investigaciones realizadas.
- 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.
- 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).
- 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.
- Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD.
- Iniciar de oficio, las investigaciones correspondientes ante la presunta comisión de una falta.
- 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.
- 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 iniciaria correspondiente, el ST la requerirá. En caso no reciba respuesta en plazo razonable puede declararlos como "no ha lugar a trámite".





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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 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 Jovani Ruiz La Torre, ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil D.S 040-2015-PCM.

En ese orden de ideas, al no existir sustento que desvirtúe los hechos imputados en el Informe del Órgano Instructor N° 002-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA, de fecha 19 de abril de 2022, la responsabilidad del citado servidora 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 entre 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 N° 30057, Ley del Servicio Civil, son:

- (...)
- a. Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b. El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.

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° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

- 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 servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE; siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado para 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:

"(...) 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, 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

- 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 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 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 concluyó la fase de elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC), que está señalado por el Órgano Supervisor de las Contrataciones del Estado (OSCE), la Ley N° 30225 Ley de Contrataciones del Estado, en cuanto a la publicación y registro del PAC en el portal del SEACE, así mismo no se ha observado que a raíz de la falta de publicación y registro del PAC se haya retrasado algún procedimiento de selección y se haya perjudicado económicamente al Estado o en su defecto se haya atentado con el presupuesto fiscal del siguiente año 2023, dado que el PAC se ha registrado y publicado en el Portal del SEACE el 04 de marzo de 2022.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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**, 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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.

Para el presente caso materia de análisis, se evidencia que la servidora civil ocupaba un cargo jefatural de Jefe de la Oficina de Abastecimiento designada durante el periodo del 12/07/2021 al 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, y la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 068-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS, por lo tanto atendiendo a la naturaleza de su cargo ejercía dirección, de guía, o de liderazgo, en cuanto a su especialidad se entiende que la servidora civil debe estar certificada por OSCE a fin de conocer todos los estadios que implica su labor como Órgano Encargado de las Contrataciones.

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.

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 (curso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (curso 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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.

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 propuesta⁸.

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

⁸ 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."





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia⁹, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General¹⁰

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** a la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, 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 en concordancia con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil D.S 040-2015-PCM.

Recursos Administrativos que Pueden Interponer contra la Presente Resolución

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.

⁹ De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

¹⁰ 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° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

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 la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, 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.

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, como Órgano sancionador;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora civil JOVANI RUIZ LA TORRE, en su condición de Jefe de la Oficina de Abastecimiento quien laboró durante el PERÍODO del 12/07/2021 AL 16/02/2022 conforme a la Resolución Directoral Regional Sectorial N° 717-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRS de fecha 12 de julio de 2021, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 en concordancia con el artículo 100° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil D.S 040-2015-PCM al vulnerar los PRINCIPIOS DE EFICACIA e IDONEIDAD, y el DEBER DE RESPONSABILIDAD previstos en los numerales 1 y 2 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la LEY N° 27815, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutivo.

ARTICULO SEGUNDO: 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 TERCERO: ESTABLECER que la SANCIÓN IMPUESTA en el artículo primero de la presente Resolución, SERÁ EFECTIVA A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE NOTIFICADA

ARTÍCULO CUARTO: 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 QUINTO: NOTIFICAR la presente Resolución a JOVANI RUIZ LA TORRE, 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.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 008 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 12 de mayo de 2022

ARTÍCULO SEXTO: 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
OGDRRH/DIRESA
JSV/SECRETARIA TECNICA
TELECOMUNICACIONES
SERVIDORA
LEGAJO
ARCHIVO