



# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

### VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/P.S.E.T-MCT de fecha 16 de mayo de 2022, emitido por la Jefa de la Microred de Salud Totorá en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 033-2021-PAD) seguido en contra de la servidora civil Lleli Eresvit Arce Tucto, 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

Se exhibe el INFORME N° 15-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/JMRT/MAM, de fecha 27 de marzo de 2021, la Jefa del Puesto de Salud el Triunfo reporta al Director de la Red de Salud de Chachapoyas, la situación del personal de enfermería, por lo que se recoge la información concerniente en que con fecha 15 de marzo se hace presente en el Puesto de Salud El Triunfo, un personal contratado por la Dirección Regional de Salud Amazonas, la señorita Lleli Eresvit Arce Tucto, mencionando que está contratada desde el 01 del mes de marzo, y que con fecha 24 de marzo del 2021 dicho personal hace llegar una Carta de Renuncia a esta jefatura, al tener conocimiento que dicho recurso humano no se encontraba laborando y que ya había cobrado sus honorarios por 150 horas. El día 27 de marzo, se desplaza el jefe de personal de la Microred de Salud de Totorá al Puesto de Salud de Triunfo para la





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

verificación in situ de las horas trabajadas por la servidora, ante la revisión del cuaderno de asistencia solo trabajó 76 horas, faltando por laborar 74 horas, coordinando con la servidora mencionó que se apersonaría a laborar el tiempo restante, en ese sentido se pone de conocimiento que hasta la fecha 27 de marzo de 2021, no se presenta a laborar.

A través de OFICIO N° 218-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/CST/MAN, de fecha 11 de abril de 2021, se comunica al Director de la Red de Salud Chachapoyas, que una Enfermera de nombre LLeili Arce Tucto, fue contratada por la Dirección Regional de Salud, para prestar servicios como enfermera en el Puesto de Salud el Triunfo, comprensión de la Microred de Salud de Totorá, quien se contrató desde el 01 de marzo de 2021, llegó a su establecimiento desde el 15 de marzo de 2021, informando que ella trabajará y que va a devolver los turnos respectivos que están pendientes durante la segunda quincena trabajando 12 horas. Revisando los turnos respectivos en el cuaderno de asistencia nos damos con la sorpresa que la señorita enfermera había laborado del 15 al 19 de marzo turnos de 12 horas y desde el 20 al 22 solo 8 horas, habiendo realizado turnos de 75 horas hasta el día 27 de marzo que fue la supervisión inopinada del responsable de asistencia de la Microred de Salud para verificar lo suscitado. La trabajadora luego informa con fecha 24 de marzo que no trabajaría más, en tal sentido se le manifiesta que deberá regresar a su establecimiento ya que había sido cancelado el cien por ciento de sus honorarios y aún le faltaba devolver 75 horas. La servidora civil en mención refiere que no desea trabajar más porque ya cuenta con su plaza en ESSALUD.

Mediante Oficio 089-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/C.S.T.JEFATURA, de fecha 23 de marzo de 2022, la Jefa del Puesto de Salud del Triunfo pone de conocimiento: Adjunta copia del cuaderno de asistencia en donde se evidencia la permanencia del trabajo del 15,16,17,18,19,20,22,27,28,29,30 y 31 de marzo de 2021, en un horario de ocho (08) horas a diecinueve (19) horas. Asimismo se hace de su conocimiento que según cuaderno de asistencia en donde se verificó si la trabajadora devolvió los turnos, revisando con fecha 23 de marzo de 2022; se nota que la trabajadora devolvió 120 horas laborales, restando devolver 30 horas, el mismo que se detalla a continuación:

CUADRO 01

MES	DIAS QUE ASISTIÓ	HORAS LABORADAS	DIAS QUE NO ASISTIÓ	HORAS NO LABORADAS
MARZO	15 AL 20	120 HORAS	21	30 HORAS
	22		23	
	27		24	
	28		25	
	29 AL 31		26	

Con constancia de haberes de la Dirección Regional de Salud Amazonas del mes de marzo de 2021, de la servidora civil Lleyly Eresvit Arce Tucto, habría recibido el monto de su Remuneración Básica por S/ 2,173.60 (Dos mil ciento setenta y tres y 00/60) soles, según el Decreto de Urgencia N° 105-2001 y su Remuneración Reunificada por S/ 1,170.00 (Un mil ciento setenta y 00/100) soles, según Decreto Supremo 051-91, en un total de S/ 3,344.00 (Tres mil trescientos cuarenta y cuatro) soles, con un aporte de ESSALUD S/ 195.62 (Ciento noventa y cinco y 00/62) soles.

Que, MEMORANDO N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA-IOGDRRHH, de fecha 09 de marzo de 2021, con asunto Contrato de Personal la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, pone de conocimiento que se contrata a la servidora civil Lleyly Eresvit Arce Tucto, desde el 01 de marzo de 2021 al 30 de setiembre de 2021 para desarrollar funciones como enfermera en el Puesto de Salud El Triunfo.





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

Mediante OFICIO 148-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/OGDRRH, de fecha 09 de marzo de 2021, en el que el Director de la Red de Chachapoyas el Lic. Edinson Purisica Morante remite la propuesta de para contrato de licenciada en enfermería Arce Tucto Lley Eresvit, para laborar a partir del 01 de marzo del 2021 en el Puesto de Salud el Triunfo, Microred de Salud Totorá.

### DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- Informe de Precalificación N° 0020-2022-GOB.REG. AMAZONAS/DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 30 de marzo de 2022.
- INFORME N° 15-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/JMRT/MAM.
- OFICIO N° 218-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/CST/MAN.
- OFICIO N° 0018-2022-G.OB.REG.AMAZONAS-OEA-OGDRRH-SRTDPS.
- Con constancia de haberes de la Dirección Regional de Salud Amazonas del mes de marzo de 2021.
- MEMORANDO N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA-IOGDRRH.
- OFICIO 148-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/OGDRRH.
- MEMORANDO N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA-IOGDRRH.
- OFICIO 148-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/OGDRRH.
- Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-P.S.T-M.R.T/PAD de fecha 08 de abril de 2022.
- Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/P.S.E.T-MCT de fecha 16 de mayo de 2022.

### LA FALTA INCURRIDA

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

- ❖ Artículo 85°: Faltas de carácter disciplinario:

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios.

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

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

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

El presente, de acuerdo a los actuados remitidos por la Jefa de la Microred de Salud Totorá y precalificados por la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se pudo corroborar que la servidora civil Lley Eresvit Arce Tucto en su condición de Lic. Enfermería contrata bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo 276° para desempeñar funciones en el puesto de salud el Triunfo – Microred de Salud Totorá de la Dirección Regional de Salud Amazonas en el periodo laborado entre el 01/03/2021 al 31/03/2021, habría vulnerado lo establecido en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que:





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

- Inasistió injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud El Triunfo) por 5 días que equivalen a 30 horas no laboradas.

### 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 CEFP 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 LLELI ERESVIT ARCE TUCTO, al momento de la comisión de la falta, se encontraba laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, 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.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

Para el caso materia de análisis, se debe tener en consideración que, conforme a los Numerales 1 y 6 del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, “El empleado público en el ejercicio de su función actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala, conforme a los principios y valores éticos previstos en la Constitución y la Ley”. En ese sentido, las actuaciones de los servidores civiles, debe sujetarse a las potestades otorgadas por ley, no pudiendo extralimitarse en cuanto a su accionar en el marco del ejercicio de sus funciones, con excepción de situaciones puntuales.

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

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

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

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil Lley Eresvit Arce Tucto en calidad de enfermera del Puesto de Salud el Triunfo – Micro Red de Salud de Totora que laboró durante el PERÍODO DEL 01/03/2021 al 31/03/2021, 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.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia que la servidora se presentó a laborar el 15 de marzo de 2021 al Puesto de Salud el Triunfo – Micro Red de Salud de Totora, mencionando que había sido contratada por la Dirección Regional de Salud Amazonas.

Mediante INFORME N° 15-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/JMRT/MAM, de fecha 27 de marzo de 2021, la Jefa del Puesto de Salud el Triunfo pone de conocimiento al Director de la Red de Salud de Chachapoyas, que la servidora se encontraba en condición de abandono de trabajo ya que había presentado su carta de renuncia la misma que no había sido aceptada ya que a la servidora civil le habían abonado el 100% de sus honorarios, por lo que se realizaron una visita inopinada para poner verificar la permanencia en el Puesto de Salud el Triunfo, lugar donde venía la servidora Lley Eresvit Arce Tucto desarrollando sus labores, por lo que se acredita que la servidora no había laborado en su jornada completa de 150 horas, ya que según se acredita sólo laboró 75 horas.

A través de OFICIO N° 218-2021-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/CST/MAN , de fecha 11 de abril de 2021, se comunica al Director de la Red de Salud Chachapoyas, que una Enfermera de nombre LLeny Arce Tucto, fue contratada por la Dirección Regional de Salud, para prestar servicios como enfermera en el Puesto de Salud el Triunfo Micro Red de Salud de Totora, a quien se contrató desde el 01 de marzo de 2021, siendo que, tras revisar los turnos respectivos en el cuaderno de asistencia verificaron que la enfermera había laborado del 15 al 19 de marzo turnos de 12 horas y desde el 20 al 22 solo 8 horas, habiendo realizado turnos de 75 horas hasta el día 27 de marzo, así mismo ponen de conocimiento que la





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

servidora civil deberá devolver 75 horas, así mismo señala que la servidora civil menciona no desea trabajar más porque ya cuenta con su plaza en ESSALUD.

Ahora bien, en virtud de lo establecido según Resolución Ministerial N° 573-1992-SA/DA que Aprueba el Reglamento de Administración de Guardias Hospitalarias para el personal Asistencial de los Establecimientos de Salud referidos a la conceptualización, programación, aprobación, supervisión, control, pago asunción de las responsabilidades para la correcta ejecución de las Guardias Hospitalarias, en el artículo 2° señala que la jornada legal de trabajo ordinario es de (06) horas diarias ininterrumpidas, o su equivalente semanal de 36 horas o mensual de 150 horas en turnos rotativos de mañana, tarde y noche.

La documentación exhibida en la presente investigación, se colige que la servidora civil no ha laborado las 150 horas mensuales de acuerdo a la normativa vigente según lo establecido en la R.M. N° 573-1992-SA/DA, ya que según reporte Oficio 089-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRT/C.S.T.JEFATURA, de fecha 23 de marzo de 2022; por lo tanto, se evidencia que la Licenciada Enfermera Llely Eresvit Arce Tucto laboró solo 120, y que quedaron 30 horas por devolver. En ese sentido, aproximadamente suman la cantidad de S/ 279.00 (doscientos setenta y nueve y 00/100) soles, hecho que genera un perjuicio económico a la Entidad, puesto que se le canceló el 100% de su jornada laboral y se le ha coberturado su seguro social en un 100 %.

Al realizar un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada se advierte que las inasistencias posibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

Asimismo, de la norma antes mencionada se puede concluir que el supuesto de hecho de la misma establece que un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario si se ausenta injustificadamente por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario.

Bajo ese contexto, presuntamente se le imputa a la servidora civil Llely Eresvit Arce Tucto en su condición de LICENCIADA EN ENFERMERIA que laboró en el mes de marzo de 2021 en el Puesto de Salud El Triunfo, el siguiente hecho:

- Haber inasistido injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud El Triunfo) por 5 consecutivos que equivalen a 30 horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, después de haber identificado el hecho imputado a la servidora Llely Eresvit Arce Tucto, corresponde determinar si este constituye o no falta administrativa disciplinaria regulada por nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de esta manera el respeto del Principio de Tipicidad.

El Artículo 85° de la Ley N° 30057, determina que las faltas de carácter disciplinario según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, estableciendo entre otros supuestos el siguiente: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

Siendo ello así, que la servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO - Enfermera del Puesto de Salud El Triunfo durante el PERÍODO DEL 01/03/2021 al 31/03/2021, transgredió lo previsto en el citado dispositivo normativo específicamente:

- El Artículo 85° de la Ley N° 30057, determina que las faltas de carácter disciplinario según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, estableciendo entre otros supuestos el siguiente: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

La servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO, en su condición enfermera contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276 para desempeñar funciones en el Puesto de Salud el Triunfo – Micro Red de Salud de Totorá, conforme se expuso párrafos antes, transgrede este Artículo tras no haberse presentado a laborar 5 días a su centro de trabajo, generando inasistencias injustificadas, vulnerando con su conducta lo establecido en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, conforme versa los medios probatorios consistente en pruebas documentales y declaratoria testimonial que obran en el expediente y **acreditan la presente investigación.**

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que la servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO, presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Por lo tanto, a través del Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-MCRST/PAD de fecha de 30 de marzo de 2022, se resolvió:

*"ARTÍCULO PRIMERO.- INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO en su condición de Enfermera del Puesto de Salud El Triunfo – Microred de Salud Totorá de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante EL PERIODO LABORADO entre el 01/03/2021 AL 31/03/2021 por presuntamente haber transgredido el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:*

- *Inasistió injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud El Triunfo) por 5 días consecutivos que equivalen a 30 horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil."*

### NORMA VULNERADA

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

##### ❖ Artículo IV.- Principios

Son principios que rigen el empleo público:

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

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





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

### ❖ Artículo 16°.- Enumeración de Obligaciones

Todo empleado público está sujeto a las siguientes obligaciones:

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

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

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

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

## LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

### ❖ Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario

- j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

## PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N°020-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 03 de abril de 2022, recaído en el Expediente N° 033-2021-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 a la Jefa de la Microred de Salud Totorá, en su condición de Órgano Instructor, **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO en su condición de Enfermera del Puesto de Salud El Triunfo – Microred de Salud Totorá de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante EL PERIODO LABORADO entre el 01/03/2021 AL 31/03/2021 por presuntamente haber transgredido el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:**

- *Inasistió injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud El Triunfo) por 5 días que equivalen a 30 horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil."*

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

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-P.S.T-M.R.T/PAD de fecha 08 de abril de 2022, la Jefa de la Microred de Salud Totorá en su condición de Órgano Instructor resolvió: **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil LLELY ERESVIT ARCE TUCTO, en su condición de ENFERMERA DEL PUESTO DE SALUD EL TRIUNFO-MICRORED DE SALUD TOTORA de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante EL PERIODO LABORADO entre el 01/03/2021 AL 31/03/2021 por presuntamente haber transgredido el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:**





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

- *Inasistió injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud El Triunfo) por 5 días consecutivos que equivalen a 30 horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil."*

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.

A través de la Cédula de Notificación N° 01-2022-GRA/DRSA-MCRST se le hizo llegar a la procesada en fecha 08 de abril de 2022, el Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEPE/PAD, de fecha 30 de marzo de 2022 y sus respectivos acompañados.

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 18 de abril de 2022, la referida procesada solicitó PRORROGA para la presentación de sus descargos.

Mediante CEDULA DE NOTIFICACIÓN N° 001-2022-DIRESA-GRA.DRASA-MCRST, de fecha 19 de abril de 2021, notificado a la servidora civil el día 21 de abril de 2022, que contiene la Carta N° 001 de fecha de 19 de abril 2022, donde se le comunica la procedencia de su pretensión, ampliándose el plazo para presentar sus descargos a cinco (5) días hábiles adicionales.

Mediante CEDULA DE NOTIFICACIÓN N° 002-2022-DIRESA-GRA.DRASA-MCRST, de fecha 21 de abril de 2021, notificado a la servidora civil el día 21 de abril de 2022, que contiene la Carta N° 002 de fecha de 21 de abril 2022, remite el Manual de Organización de Funciones documentación entregada en CD, y en referencia a los roles de turnos no se cuenta con el mismo, dado que el rol de turnos se programó con fecha 28 de febrero, donde su persona no se encontraba con vínculo laboral.

Mediante CEDULA DE NOTIFICACIÓN N° 003-2022-DIRESA-GRA.DRASA-MCRST, de fecha 21 de abril de 2021, notificado el día 21 de abril de 2022, que contiene la Carta N° 003 de fecha de 21 de abril 2022, donde se remite a la servidora documentación del MEMORANDUM que dieron a conocer la contratación de su persona a la jefatura de la Micro Red de Salud de Totora.

Con Escrito recepcionado en fecha 26 de abril de 2022, la procesada presenta sus descargos manifestando lo siguiente:

**Petitorio:** *Solicita la absolución y propone el archivamiento del órgano sancionador por cuanto la resolución del Órgano Instructor Nro 001-2022, vulnera su derecho del debido proceso en su manifestación al derecho de defensa, al haberle imputado normas congruentes y vagas e imprecisas, y no la ley del Servir, indebida concordancia, por no haberse determinado y precisado si mi conducta que configura la ausencia injustificada se cometió (...).*

*No se le brindó un contrato, un rol de turno donde se le considerara su asistencia, porque no tenía vínculo laboral, (...) El empleador y el administrador sabían que su persona se trasladó hasta el Puesto de Salud El Triunfo con solo el Memorandum, no se firmó un contrato que establezca el régimen laboral, el periodo, el modo de la prestación, la remuneración, no se ha*





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

*plasmado los elementos del contrato. Si bien es cierto existe un Memorándum eso no implica reconocimiento del mismo.*

*Presentó su carta de renuncia con fecha 24 de marzo ante la Micro Red de Totorá y le puse de conocimiento a mi jefa inmediata del Puesto de Salud del Triunfo, al que no se le dio el trámite correspondiente (...).*

*(...) Pasaron los días y las semanas y seguía en la incertidumbre de contar con el contrato, ya que todos le comentaban que habían firmado el contrato, pese a los constantes requerimientos a la Entidad, me dijeron que no me preocupe que me vaya a trabajar, y tras el transcurrir de los días y las semanas tras seguir con la incertidumbre tuve que renunciar. En el transcurso de mi renuncia me llamo el jefe de la Micro Red de Totorá, me llamó telefónicamente para decirme que tengo que seguir trabajando porque ya me habrían pagado todo el mes contratado. A lo que accedí.*

*Me apersoné al área de administración y remuneraciones para solicitar el cálculo de los de remuneración de las 30 horas no laboradas en el Puesto de Salud El Triunfo del mes de marzo de 2021, solicitud de pago que adjunta a la presente (...).*

*La falta que ha cometido es: haberse ausentado por más (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendarios, frente a esta única imputación debo precisar que existe una interpretación errada de la norma, (...) Su conducta no es sancionable ya que la palabra es más o no igual o más, o menos que. (...) la interpretación correcta es que será sancionado toda persona que se ausente por más de 5 días no consecutivos en un periodo de 30 días, atribuciones que no se ajustan a la verdad, imputándole hechos que no están descritos de manera cierta, explícita, precisa, clara, expresa y detallada, que son faltos de coherencia y lógica del hecho incurrido.*

*(...) verbalmente requerí a mi Jefa inmediata, la señora Tec. Enf. Teresa Puscan Rojas, quien suscriba mi papeleta de permiso para el día martes 23-03-2021 (...).*

*(...) ha existido vulneración al debido procedimiento administrativo en cuanto a su derecho de defensa, tras haberse vulnerado el principio de tipicidad y legalidad ya que existe una imputación ambigua de la resolución de inicio del PAD se tiene ni la imputación de los hechos ni la subsunción en la norma infringida o concordada, me han dado luces para defenderme de las imputaciones (...).*

Recibido los descargos de la servidora civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/P.S.E.T-M.C.T, de fecha 16 de mayo de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, "(...) **IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES** a LLELY ERESVIT ARCE TUCTO **POR EL PERIODO DE CINCO (05) DÍAS CALENDARIOS**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil,

Con Cedula de Notificación N° 008-2022-DIRESA-GRA-DRSA-OGDRRH de fecha 17 de mayo de 2022 se hizo llegar a la servidora civil, la Carta N° 250-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRH que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA/P.S.E.T-MCT, a efectos que, si lo estima pertinente, solicite su informe oral.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

La servidora civil a través del Escrito de fecha 18 de mayo 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 19 de mayo de 2022 la Carta N° 252-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH donde se le comunica que su informe oral se efectivizará el día 25 de mayo 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 25 de mayo de 2022, la servidora civil LLEI ERESVIT ARCE TUCTO refiere:

*"(...) yo trabaje en el puesto de salud el Triunfo en marzo del 2021, bajo el contrato 276, pero sin embargo no contaba con lo que es el contrato en sí, pero si refiere que tenía un memorándum a la cual yo no recepcione ese memorándum y por lo tanto refiero que no tenía el contrato administrativo de la 276 y define donde no conozco las prestaciones, la remuneración y además también lo que es el horario o las horas laborables, además también el día 23 de marzo del 2021, solicito permiso con la señora Teresa Puscan que era mi Jefe inmediato, el cual firma mi papeleta, por lo que deberá estar archivado en su documentación donde en el mismo Puesto de Salud.*

*También he podido revisar donde dice que las faltas injustificadas de 5 días no consecutivas que es el 21, 23, 24, 25 y 26 de marzo, referente a ello menciono yo que el día 24 de marzo yo presento una carta de renuncia en el centro de Salud Totorá o en la Microred de Totorá en la Jefa de Recursos Humanos y también refieren que tengo de la Ley Servir que me imputan los cargos es de la Ley 30057, el inciso j), donde dice que se me imputan por 5 días no laborables, en la cual la Ley menciona que son más de 3 días consecutivos y/o 5 días consecutivos, en la cual yo tengo no 5 días, en la que supuestamente tengo las faltas injustificadas no hay más de 5 días, referente a ello también he solicitado el rol de turnos que en ese entonces no contaba con un rol de turnos establecidos por parte de la Jefatura o de la Micro Red, no tenía Rol de Turnos, además también quiero mencionarlos que yo como enfermera siempre en los horarios que estado laborando siempre he tenido lo que es la puntualidad en las horas anteriores o en los días anteriores que estado laborando, siempre habido puntualidad, respeto y desarrollando de acuerdo a la Ley del Trabajo, con anterioridad yo no tengo antecedentes por el tema que son procesos disciplinarios y no considero que es en esta oportunidad debería la sanción ser de manera progresiva, en este caso la llamada de atención que puede ser de manera verbal o escrita no y es todo lo que tenía que informarles a cerca del proceso."*



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 no fue solicitado); 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 civil Lleli Eresvit Arce Tucto en su condición Lic. Enfermería del Puesto de Salud El Milagro – Microred de Salud Totorá de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el periodo laborado entre el 01/03/2021 al 31/03/2021, alega: A)



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

Que su persona realice sus labores a través de un Memorándum, más no mediante un contrato; B) No se dio el trámite correspondiente a su renuncia; C) Que la tipificación de la norma vulnerada es errónea; D) Solicito Papeleta para el día 23 de marzo del 2021 y E) Ha existido vulneración al debido procedimiento administrativo en cuanto a su derecho de defensa.

Asimismo, en su informe oral alega: A) Que trabajo en el puesto de salud el Triunfo sin contrato alguno; B) Que no ha faltado más de 5 días, además de no contar con un rol de turnos y que su persona no tiene antecedentes.

Al respecto, referente a los argumentos vertidos por parte de la servidora civil Lleli Eeresvit Arce Tucto, este Órgano Sancionador analiza de la siguiente manera:

- **La servidora civil refiere que no se brindó un contrato, un rol de turnos donde se le considere su asistencia, porque no tenía vínculo laboral:**

Conforme lo señalado líneas arriba respecto del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S. N° 004-2019-JUS, se entiende que existen actos administrativos que son válidos y para ello deben cumplir requisitos establecidos en la normativa, por ende, todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, así también todo acto administrativo es eficaz a partir de la notificación legalmente realizada para que produzca sus efectos y otorga beneficio al administrado, por ende se entiende que es eficaz desde la fecha de emisión del mismo. Para el caso materia de análisis, se ha considerado que para la contratación de la referida Enfermera Lleli Eeresvit Arce Tucto, la Jefe de la Oficina de Desarrollo y Gestión de los Recursos Humanos emite un Memorándum N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 09 de marzo de 2021, el mismo que ha determinado el lugar de la contratación (Puesto de Salud el Triunfo), el régimen contractual (Decreto Legislativo N° 276-Plaza Vacante Serums), y el plazo de contratación (01 de marzo al 30 de setiembre de 2021), por lo tanto el acto administrativo fue dictaminado por la autoridad competente, no se ha observado alguna declaración en contrario anulando el referido Memorándum de Contratación por la autoridad administrativa (Director Administrativo o Director Regional de Salud), tampoco se evidencia que no haya sido notificado, ya que de los descargos emanados por la propia servidora civil se recogen los comentarios, que se apersonó a laborar en el Puesto de Salud el Triunfo con su Memorándum de Contratación, por lo que se entiende que acto administrativo fue notificado a su persona, razón por la cual el acto administrativo es válido y ha generado vínculo laboral con servidora.

En ese orden de ideas es importante resaltar lo esgrimido por la Ley de Contratación Laboral acerca de los presupuestos de validez de la contratación, estableciéndose que todo acto jurídico<sup>1</sup>, incluido todo contrato, y por ende el de trabajo, condiciona su validez a ciertos requisitos legales. Dicho de otra forma, el contrato de trabajo sólo vale cuando reúna los requisitos prescritos por la ley. Ahora bien, como quiera que la legislación laboral peruana no regula los requisitos de validez del contrato de trabajo, por fuerza debemos remitirnos a la regulación civil del acto jurídico en general. Concretamente, a los artículos 140° y 219° del Código Civil peruano, siendo que, si la persona tiene vínculo laboral está sujeta a la protección de sus derechos laborales bajo la normativa laboral, es decir tal cual establece el Memorándum N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH, de fecha 09 de marzo de 2021, contratación bajo los alcances del D. L. 276.



<sup>1</sup> [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso\\_inspecciones](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones)



Chachapoyas, 08 de junio de 2022

Al respecto, según PLA RODRIGUEZ<sup>2</sup>, el principio de primacía de la realidad «significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos». Es decir, no importa lo que digan los documentos, sino los hechos. Al respecto la Ley General de Inspección del Trabajo, Ley N° 28806, reconoce al principio de primacía de la realidad como un principio ordenador que rige en el sistema de inspección del trabajo. El artículo 2.2 de la mencionada Ley señala que «en caso de discordancia, entre los hechos constatados y los hechos reflejados en los documentos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados», por lo que aplicando el referido principio a la realidad de los hechos constatados, se tiene que la servidora Lleli Eresvit Arce Tucto, se presentó a laborar el día 15 del mes de marzo de 2021, pese a estar notificada con el Memorandum N° 260-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha cierta (contrato desde el 01 de marzo hasta el 30 de setiembre de 2021), cumplió un horario de trabajo establecido (reporte del cuaderno de asistencia del Puesto de Salud El Triunfo, donde se observa un horario establecido con un ingreso y salida el mismo que ha sido refrendado con la firma de la servidora), laboró bajo una subordinación (bajo las instrucciones de un Jefe Inmediato), por lo que recibió su respectiva contraprestación dineraria por el mes trabajado (Constancia de Haberes de la Servidora), razón por la cual el acto jurídico que enmarca la contratación de la referida servidora se ha dado por válido.

- **La servidora civil Lleli Arce Tucto presento su carta de renuncia con fecha 24 de marzo y puso de conocimiento a su jefa inmediata, pero no se dio el trámite correspondiente:**

Tras la renuncia de la servidora, se ha establecido que en su condición de Licenciada Enfermera tenía pleno conocimiento que se le estaba realizando una contratación bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 276 (referido en el MEMORANDUM 260-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH, de fecha 09 de marzo de 2021), en ese sentido la renuncia de la servidora fue puesto de conocimiento a su Jefe Inmediato de la Micro Red de Totorá con fecha 24 de marzo de 2021.

Para lo cual analizaremos por un lado el artículo 34º del Decreto Legislativo N° 276 y el artículo 182º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM9, establecen que una de las causales para el término de la Carrera Administrativa es la renuncia voluntaria del propio servidor, y por otro lado analizaremos el artículo 185º del Reglamento del Decreto Legislativo N° 27610 establece que la solicitud de renuncia debe ser presentada con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, pudiendo la entidad exonerar al servidor del mencionado plazo.

Sobre el particular, se tiene que la servidora presentó su carta de renuncia a su Jefe Inmediato, debiendo presentar a su Jefe de la Micro Red de Totorá, y lo hizo con fecha 24 de marzo de 2021, contando 6 días para culminar el mes, en dicha carta de renuncia no se evidencia la solicitud del plazo de exoneración del plazo de 30 días expresado por ley, tampoco la servidora tuvo en cuenta una comunicación por escrito de la aceptación de su renuncia, resolviendo ausentarse de su centro de labores, dejando en desatención el servicio por el cual había sido contratada.

Pasaron los días y las semanas y seguía en la incertidumbre de contar con el contrato, ya que todos le comentaban que habían firmado el contrato, pese a los constantes requerimientos a la Entidad, me dijeron que no me preocupe que me vaya a trabajar, y tras el transcurrir de los días y las semanas tras seguir con la incertidumbre tuve que renunciar. En el transcurso de mi renuncia me llamo el jefe de la Micro Red de Totorá, me llamó telefónicamente para decirme que tengo que seguir trabajando porque ya me habrían pagado todo el mes contratado. A lo que accedí.

<sup>2</sup> [https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso\\_inspecciones](https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/concurso_inspecciones)





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

En referencia de lo mencionado por la servidora en cuestionar la falta de su contratación, ha quedado demostrado líneas arriba se le notificó debidamente un MEMORANDUM 260-2021-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH, de fecha 09 de marzo de 2021, documento emitido por autoridad competente, así mismo con mencionado por la servidora civil se recoge el siguiente comentario "en el transcurso de mi renuncia me llamo el jefe de la Micro Red de Totorá, me llamó telefónicamente para decirme que tengo que seguir trabajando porque ya me habrían pagado todo el mes contratado", hecho que nos demuestra que la renuncia de la Lic. Enf. Lleli Eresvit Arce Tucto, no fue aceptada.

- La servidora civil manifiesta que la falta que habría incurrido no se encuentra tipificada correctamente:

Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada a la servidora Lleli Eresvit Arce Tucto se advierte que, "las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna"<sup>3</sup>.

Asimismo, de la norma antes mencionada se puede concluir que el supuesto de hecho establece, que un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario, si se ausenta injustificadamente, por más de tres (3) días consecutivos, o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario<sup>4</sup>.

Sobre el particular, de conformidad con los documentos que obran en el expediente administrativo, la servidora se ausentó de su centro labores por 5 días calendario, sin mediar justificación alguna, lo que denota su conducta de incumplimiento.

- La servidora civil menciona que requirió en su momento de manera verbal a su jefa inmediata la suscripción de su papeleta de permiso del día martes 23-03-2021:

La servidora civil menciona una posible falta del día 23 de marzo de 2021, con una aparente justificación, que la misma señala como una comunicación verbal a su jefe inmediato, al respecto esta Dependencia no tiene documento alguno que genere convicción de la justificación de dicha falta, puesto que cuando hay una falta cuyo Jefe Inmediato tiene conocimiento, esta debe ser puesta de conocimiento de manera expresa, acción que no se demuestran en los descargos presentados por la servidora.

- La servidora civil refiere que se ha vulnerado el debido procedimiento, en cuanto a su derecho de defensa, tras supuestamente haberse vulnerado el principio de tipicidad y legalidad:

La servidora civil alega que no se ha considerado los principios y garantías constitucionales para determinar la imputación de la falta administrativa, alegando que no ha faltado 05 días consecutivos generando una vulneración del principio de tipicidad y legalidad. Sobre ello, desvirtuamos totalmente lo sindicado por la procesada toda vez que se ha demostrado que la servidora Lleli Eresvit Arce Tucto,

<sup>3</sup> Resol. N° 00162-2021-SERVIR-TSC-PRIMERA -SALA (Considerando 23)

<sup>4</sup> Resol. N° 00162-2021-SERVIR-TSC-PRIMERA -SALA (Considerando 25)





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

ha mantenido una conducta de incumplimiento toda vez que ha inasistido a centro laboral generando un acumulado de 30 horas, lo que ha traído como consecuencia el daño económico al Estado.

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

En consecuencia, de lo esgrimido párrafos anteriores, se puede determinar que la servidora civil Lleli Eresvit Arce Tucto no ha presentado medios de prueba suficientes que generen convicción y desvirtúen la imputación en su contra, evidenciando la transgresión del literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

### DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL

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

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 esmero 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 Civil<sup>5</sup>, concordante con el sub numeral 8.2

<sup>5</sup> Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil  
Artículo 92°: Autoridades

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

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

<sup>5</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

8. La Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD  
8.2. Funciones





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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".

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 Lleli Eresvit Arce Tucto, ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, quedando acreditada la responsabilidad de la citada servidora.

### SANCIÓN A IMPONER

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

#### 13. La Investigación Previa y la Precalificación

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

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

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

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

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

(...)





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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

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

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

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

Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima de responsabilidad administrativa disciplinaria a la servidora civil LLELI ERESVIT ARCE TUCTO; 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 (...)"





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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

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

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

En ese orden de ideas, el artículo 91º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, señala que:

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

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

De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º 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, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
  - d. Las circunstancias en que se comete la infracción.
  - e. La concurrencia de varias faltas.
  - f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.
  - g. La reincidencia en la comisión de la falta.
  - h. La continuidad en la comisión de la falta.
  - i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (...)"

La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º 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:





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

*"(...) Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el Principio de Interdicción o Prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo (...)"*

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

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

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

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

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

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

En el presente caso, la servidora civil al inasistir injustificadamente a su centro de labores por más de 3 días consecutivos habría generado un daño económico a la Entidad, puesto que se realizó el pago de su remuneración completa; sin embargo, la administrada dejó desabastecido el puesto de salud donde laboraba generando una afectación a los intereses generales del Estado, que es el derecho a la Salud.

**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





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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.





## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

**e) La concurrencia de varias faltas.**

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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





Chachapoyas, 08 de junio de 2022

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

De ello se puede concluir que si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tiene la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador. Sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el

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

*"La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga su veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.*

*La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por 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° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución.

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

Este Despacho se aparta de la recomendación del órgano instructor por cuanto 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 **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CINCO (5) DÍAS CALENDARIOS** a la servidora civil LLELI ERESVIT ARCE TUCTO, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

### 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

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

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

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

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

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

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción."





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

*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.

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 SANCIÓN DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CINCO (05) DÍAS CALENDARIOS a la servidora civil LLELI ERESVIT ARCE TUCTO, en su condición Lic. Enfermería del Puesto de Salud El Triunfo – Microred de Salud Totorá de la Dirección Regional de Salud Amazonas durante el periodo comprendido entre 01/03/2021 al 31/03/2021, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutorio.**





# GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



## RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 009 -2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 08 de junio de 2022

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

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

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

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

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

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

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.**

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

-----  
Llc. Adm. **MARICARMEN TEJADA DÍAZ**  
JEFA (P)

DISTRIBUCIÓN  
OGDRRH/DIRESA  
JSV/SECRETARIA TECNICA  
TELECOMUNICACIONES  
SERVIDORA  
LEGAJO  
ARCHIVO