



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP-LR/PAD, de fecha 09 de noviembre de 2022, emitido por el Director del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 060-2022-PAD) seguido en contra del servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, y;

CONSIDERANDO:

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

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

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

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

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

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON ORIGEN AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Mediante Acta de Incidencia, de fecha 02 de setiembre de 2022, la Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, pone de conocimiento a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, sobre los hechos sucedidos el 02 de setiembre del presente, en el cual menciona sobre la falta de respeto por parte del servidor Blgo. Edinson Enrique Purisaca Morante.

A través de la Denuncia Administrativa, de fecha 12 de setiembre de 2022, presentada por la Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, en el cual adjunta el Acta de Incidencia anteriormente descrito, el Acta de Acuerdo de fecha 02 de setiembre de 2022, firmada por los representantes del Laboratorio referencial y el encargado de realizar los trabajos en el Área de Citología y un CD que contiene evidencia de los hechos ocurridos en la fecha mencionada, el cual a continuación se pasa a transcribir:

M.T. - Milagros Consuelo Tafur Ynga.

L.G. - Lizandro Gonzales Cornejo.

E.P. - Edinson Enrique Purisaca Morante.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

M.T. "Licenciado Lizandro, mire ese día yo le explique que los reactivos arriba, no hay nada con llave (no es cierto, Usted lo ha visto), como Usted ya sabe, el Licenciado Enrique dice que sí, que mañana van a atender, entonces yo le digo por siacaso (yo le digo así nomás) le estoy poniendo conocimiento, por siacaso los insumos están sin seguro".

L.G. "¿Qué? ¿Qué es está sin seguro? ¿Su puerta o qué?"

M.T. "Donde están los reactivos, todos los materiales no están con seguro".

L.G. "Ah ya".

M.T. "Entonces el Licenciado levanta la voz y dice: "yo ya te consideré mi parte (gritando)" yo le dije: "Licenciado Bájele la voz, que yo le estoy hablando con respeto, entonces él me manda al diablo, me dice: "váyase al diablo"

E.P. "y se lo vuelvo a repetir, váyase al diablo".

L.G. "Licenciada hay que solucionarlo"

M.T. "Mire licenciado, acá no estamos en nuestra casa"

E.P. "Usted tampoco no se haga la víctima, ósea Usted todo lo quiere fácil, le estamos dando la oportunidad y Usted no acepta"

(...)

M.T. "NO, yo vengo desde el 2019 gestionando, en cada documentación, no me hago la víctima, pero no es para que me mande al diablo Licenciado".

E.P. "¿Y qué cosa quieres, si te están dando todas las facilidades?"

M.T. "Que me trate con respeto"

E.P. "Entones pórtese con respeto Usted también pues"

M.T. "¿Yo les estoy faltando el respeto?"

E.P. "Bueno ya, finalmente vea usted si lo hace o no lo hace, yo creo que como encargado, yo hice lo que tenía".

(...)

L.G. "hay que solucionarlo, hay que solucionarlo; la solución cual es, mañana porque el señor lo está pidiendo,

M.T. "yo solamente le estoy poniendo de conocimiento que los ambientes (todos) no tiene llave".

L.G. "ya, pero el señor tampoco los va a agarrar, ¿me entiende?"





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

M.T. "no es eso, solo que como ya le he sacado tosas las cajitas afuera, pero no me gusta su actitud del licenciado".

E.P. "a mí tampoco me gusta su actitud"

M.T. "¿Qué actitud estoy tomando yo con Usted?"

E.P. "(...) que todo lo quiere fácil pues, se le pusiera trabas para que no haga las cosas, todavía."

M.T. "(...) solo le comunico a Usted la actitud del licenciado."

L.G. "escúcheme, al señor hay que darle la facilidad, porque él está solicitando, si tú dices no, el señor también tiene que trabajar y no va a estar a disposición ¿me entiendes? Si el señor dice que mañana lo acaba, mañana tendrá que acabarlo."

M.T. "(...) el licenciado me dice ¿Usted puede venir? Yo le digo, No, porque yo también tengo una mamá de 90 años (...) y le digo que los ambientes (por siacaso) no tienen llave".

(...)

L.G. "mañana tiene que terminarlo el señor, porque el señor de logística está pidiendo que lo acaben ya (...)"

(...)

L.G. "escúcheme licenciada, yo le estoy pidiendo de favor a una persona que venga a partir de las 8:30, entonces ella va a venir, y esa es la solución."

(...)"

Mediante el OFICIO N° 083-2022.GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS, de fecha 27 de setiembre de 2022, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas cita al servidor Blgo. Edinson Enrique Purisaca Morante, a que brinde su declaración respecto a los hechos ocurridos.

Mediante el OFICIO N° 084-2022.GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS, de fecha 27 de setiembre de 2022, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas cita al servidor Lizandro Gonzales Comejo, a que brinde su declaración respecto a los hechos ocurridos.

A través del Acta de Declaración, de fecha 28 de setiembre de 2022, el servidor Lizandro Gonzales Comejo, brinda su declaración en las instalaciones de la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, respondiendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué cargo tiene en el laboratorio referencial – DRSA?

Respondió: Director del Laboratorio Referencial de Salud Pública – DRSA.

- ¿Qué hechos sucedieron el día 02 de setiembre del 2022 en el Laboratorio Referencial de Salud Pública – DRSA?





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

Respondió: En primer lugar, ese día no me encontraba presente en las oficinas del Laboratorio Referencial, a mi retorno de manera posterior a los hechos, la Lic. Milagros Tafur se apersonó a la Oficina de Dirección con intención de comunicarme los hechos sucedidos con el Biólogo Enrique (todo esto grabando con su celular), ella manifiesta que el mencionado servidor le había faltado el respeto por motivos de su falta de apoyo para que asista el día sábado 03 de setiembre, con el fin de que el contratista pueda terminar los trabajos realizados en la Oficina del Laboratorio de Citología, en ese momento el Biólogo Enrique Purisaca dice: "y se lo vuelvo a repetir, váyase al diablo", en ese momento mi persona intervino en la discusión y les dije: "esto lo arreglo yo" en ese momento me dirigí junto a la Lic. Milagros a la Oficina de Citología para coordinar con el contratista la asistencia del día sábado 03 de setiembre.

- ¿Observó algo irregular por parte de su personal a cargo?

Respondió: Lo único que yo sé es que los trabajadores habían tenido un intercambio de palabras.

- ¿Tiene algo más que agregar a la presente?

Respondió: Sí, solicito a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, cite al Personal de Salud del Laboratorio Referencial y escuche, el comportamiento, la actitud de como la Lic. Milagros Tafur mella a los profesionales y técnicos del Laboratorio, para escuchar las referencias sobre la servidora.

También quiero agregar que a mi persona la Lic. Milagros Tafur me ha dicho: "vienes a Chachapoyas a ganarte los frijoles y por lo menos sé agradecido, eres machista".

A través del Acta de Declaración, de fecha 28 de setiembre de 2022, el servidor Edinson Enrique Purisaca Morante, brinda su declaración en las instalaciones de la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, respondiendo las siguientes preguntas:

- ¿Qué cargo tiene en el laboratorio referencial – DRSA?

Respondió: Equipo Técnico del Laboratorio Referencial – DRSA Amazonas.

- ¿Qué hechos sucedieron el día 02 de setiembre del 2022 en el Laboratorio Referencial de Salud Pública – DRSA?

Respondió: En primer lugar quiero decir que se está acondicionando el área de Citología, la cual no tiene funcionamiento por durante varios años, es por ello que el Director del Laboratorio me solicitó agilizar los trámites para el funcionamiento, para eso contraté el servicio de un tercero, en ese sentido se le propone a la Lic. Milagros Tafur, que asista el día sábado 03 de setiembre, a lo que ella respondió que no tenía tiempo por motivos personales, por lo que mi persona se ofreció a asistir el día sábado para que el contratista pudiera terminar los trabajos, se le comunicó a la Lic. Milagros Tafur a lo cual ella responde: "no se puede, debido a que los bienes de la oficina se puede perder" en ese instante mi persona reacciona y le contesta: "váyase al diablo" a lo que ella se dirigió a la Oficina de Dirección a contar lo ocurrido, a lo que mi persona vuelve a decir: "le repito, váyase al diablo", en ese momento intervino el director y dijo: "cálmense, esto lo arreglo yo".

- ¿Tiene alguna rencilla o algún tipo de problema con algún compañero de trabajo?

Respondió: Ninguno, al contrario me considero una persona proactiva y colaboradora.

- ¿Tiene algo más que agregar a la presente?

(...) reconozco que lo sucedido fue un exabrupto de mi parte."





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- Acta de Incidencia, de fecha 02 de setiembre de 2022.
- Denuncia Administrativa, de fecha 12 de setiembre de 2022.
- Acta de Declaración del servidor Lizandro Gonzales Comejo, de fecha 28 de setiembre de 2022.
- Acta de Declaración del servidor Edinson Enrique Purisaca Morante, de fecha 28 de setiembre de 2022.
- Informe de Precalificación N° 065-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS.
- Acto de Imputación N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP-LR/PAD.
- Descargos presentados por el Imputado.
- Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP-LR/PAD.

LA FALTA PRESUNTAMENTE INCURRIDA

- Incurrir en actos de violencia, faltamiento de palabra a sus compañeros de labor, lo que presuntamente vulnera así el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en agravio de su compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga.

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 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, 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."





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

Bajo ese contexto, podemos concluir que el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, al momento de la comisión de la falta, se encontraba laborando bajo el régimen especial 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.

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 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 Constitución Política del Perú y al ordenamiento jurídico nacional e institucional, lo cual, implica la obligación para los servidores civiles de conocer plenamente cuales son las funciones inherentes al cargo ostenta y además cumplir estas a cabalidad.

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE como Equipo Técnico del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, según MEMORANDO N° 917-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OAE-OGDRRH, de fecha 11 de mayo de 2022, 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.

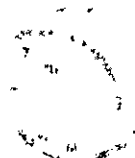
De la documentación obrante en el expediente se tiene la Denuncia Administrativa, de fecha 12 de setiembre de 2022, presentada por la Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, en el cual adjunta el Acta de Incidencia anteriormente descrito, el Acta de Acuerdo de fecha 02 de setiembre de 2022, firmada por los representantes del Laboratorio referencial y el encargado de realizar los trabajos en el Área de Citología y un CD que contiene evidencia de los hechos ocurridos en la fecha mencionada, el cual a continuación se pasa a transcribir:

“M.T. - Milagros Consuelo Tafur Ynga.

L.G. – Lizandro Gonzales Cornejo.

E.P. – Edinson Enrique Purisaca Morante.

(...)





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

M.T. "Entonces el Licenciado levanta la voz y dice: "yo ya te consideré mi parte (gritando)" yo le dije: "Licenciado Bájeme la voz, que yo le estoy hablando con respeto, entonces él me manda al diablo, me dice: váyase al diablo"

E.P. "y se lo vuelvo a repetir, váyase al diablo."

L.G. "Licenciada Hay que solucionarlo"
(...)"

En ese sentido según Mediante el OFICIO N° 083-2022.GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS, de fecha 27 de setiembre de 2022 y el OFICIO N° 084-2022.GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS, de la misma fecha, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas cita al servidor Edinson Enrique Purisaca Morante y al servidor Lizandro Gonzales Comejo respectivamente, a que brinden su declaración respecto a los hechos ocurridos.

Es así que mediante Acta de Declaración, de fecha 28 de setiembre de 2022, el servidor Lizandro Gonzales Comejo, brinda su declaración en las instalaciones de la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, respondiendo las siguientes preguntas:

"(...)"

El servidor mencionó (...) la Lic. Milagros Tafur se apersonó a la Oficina de Dirección con intención de comunicarme los hechos sucedidos con el Biólogo Enrique (todo esto grabando con su celular), ella manifiesta que el mencionado servidor le había faltado (...), en ese momento el Biólogo Enrique Purisaca dice: "y se lo vuelvo a repetir, váyase al diablo", en ese momento mi persona intervino en la discusión y les dije: "esto lo arreglo yo" en ese momento me dirigí junto a la Lic. Milagros a la Oficina de Citología para coordinar con el contratista la asistencia del día sábado 03 de setiembre.
(...)"

Por otro lado y a través del Acta de Declaración, de fecha 28 de setiembre de 2022, el servidor Edinson Enrique Purisaca Morante, brinda su declaración en las instalaciones de la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, respondiendo las siguientes preguntas:

"(...)"

El servidor mencionó: En primer lugar quiero decir que se está acondicionando el área de Citología, la cual no tiene funcionamiento por durante varios años, es por ello que el Director del Laboratorio me solicitó agilizar los trámites para el funcionamiento, para eso contrató el servicio de un tercero, en ese sentido se le propone a la Lic. Milagros Tafur, que asista el día sábado 03 de setiembre, a lo que ella respondió que no tenía tiempo por motivos personales, por lo que mi persona se ofreció a asistir el día sábado para que el contratista pudiera terminar los trabajos, se le comunicó a la Lic. Milagros Tafur a lo cual ella responde: "no se puede, debido a que los bienes de la oficina se puede perder" en ese instante mi persona reacciona y le contesta: "váyase al diablo" a lo que ella se dirigió a la Oficina de Dirección a contar lo ocurrido, a lo que mi persona vuelve a decir: "le repito, váyase al diablo", en ese momento intervino el director y dijo: "cálmense, esto lo arreglo yo (...) cabe recalcar que reconozco que lo sucedido fue un exabrupto de mi parte y que en ningún se ha buscado ofender a la señora".
(...)"

Es así que, tal y como se puede apreciar en el Acta de declaración descrita anteriormente, el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, acepta los hechos sucedidos con fecha 02 de setiembre de 2022 en las instalaciones del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas y reconoce que lo sucedido fue un exabrupto de su parte.

Al respecto, el Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 19 de marzo de 2019, desarrolla el tema sobre la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en la cual describe al faltamieto de palabra como: "supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

Respecto al faltamiento de palabra, para mayor abundamiento, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recaído en la Casación Laboral N° 2016-2014-LIMA, el cual señala que:

"(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

Por lo que se colige, la imputación del hecho al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE en su condición de Equipo Técnico del Laboratorio referencial de la Dirección Regional de Salud durante el periodo del 11/05/2022 hasta la actualidad conforme al MEMORANDO N° 917-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OAE-OGDRRH, de fecha 11 de mayo de 2022, el siguiente hecho:

- Incurrir en actos de violencia, faltamiento de palabra a sus compañeros de labor, lo que presuntamente vulnera así el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en agravio de su compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga.

Por consiguiente, después de haber identificado el hecho imputado al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, 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.

NORMA PRESUNTAMENTE VULNERADA

LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

❖ Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario

- c) El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N° 0065-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 11 de octubre de 2022, recaído en el Expediente N° 060-2022-PAD, la Secretaría Técnica 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 del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, en su condición de Órgano Instructor, **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra del servidor civil EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, en su condición de Equipo Técnico del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por presuntamente haber transgredido el literal c) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:**

- *Incurrió en actos de violencia verbal, faltamiento de palabra en agravio de su compañera de labores Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, al profanar palabras ofensivas y reiterando las mismas en presencia de su superior jerárquico, lo que vulnera así el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.*

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-DESP-LR/PAD, de fecha 11 de octubre de 2022, el Director del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas en su





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

condición de Órgano Instructor resolvió: **INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** en contra del servidor civil **EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE**, en su condición de Equipo Técnico del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por presuntamente haber transgredido el literal c) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:

- *Incurrió en actos de violencia verbal, faltamiento de palabra en agravio de su compañera de labores Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, al profanar palabras ofensivas y reiterando las mismas en presencia de su superior jerárquico, lo que vulnera así el literal c) 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.

Con Escrito recepcionado en fecha 20 de octubre de 2022, el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, presenta sus descargos, manifestando lo siguiente:

"(...)

No considero haber cometido la falta administrativa (...) ya que mi conducta se limita al faltamiento de palabra en agravio de mi compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga y no a la comisión de actos de violencia en su agravio.

(...) en mi declaración de fecha 28 de setiembre de 2022 he reconocido haberle dicho a mi compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, la expresión desafortunada de mi parte de "váyase al diablo" exabrupto que reconozco haber cometido y de lo cual me arrepiento y motiva exprese mis disculpas a la referida servidora (...) por tal motivo, al haber formulado mi reconocimiento expreso de la comisión de la falta, solicito que emita un pronunciamiento al momento de graduar la sanción.

"(...)."

Por ello, se procederá a analizar los descargos presentados mediante escrito de fecha 20 de octubre de 2022, en el cual el administrado alega:

- **Refiere que no considera haber cometido la falta administrativa (...) ya que su conducta se limita al faltamiento de palabra en agravio de su compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga y no a la comisión de actos de violencia en su agravio.**

Ante esto debemos indicar que los actos de violencia no son necesariamente agresiones físicas sino también engloba a la violencia verbal, tal y como lo reconoce el literal c) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil:

"(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor."

Es así que, del literal mencionado anteriormente se puede desglosar tres acciones que generarían su subsunción, las cuales son: actos de violencia, grave indisciplina y faltamiento de palabra, en ese sentido queda demostrado que, si bien el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, inicia su descripción indicando *el incurrir en actos de violencia (...)*, esto no se puede interpretar solo como una agresión física.

Es así que, en el presente caso lo que se le imputa al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, es haber incurrido en faltamiento de palabra en contra de su compañera de labores, en ese sentido queda desvirtuado lo referido por el imputado, respecto a que no cometió la falta disciplinaria descrita anteriormente.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

- Refiere que en su declaración de fecha 28 de setiembre de 2022 ha reconocido haberle dicho a su compañera de trabajo Lic. Milagros Consuelo Tafur Ynga, la expresión desafortunada de su parte de "váyase al diablo" exabrupto que reconoce haber cometido y de lo cual se arrepiente y motiva exprese sus disculpas a la referida servidora (...) por tal motivo, al haber formulado su reconocimiento expreso de la comisión de la falta, solicita que se emita un pronunciamiento al momento de graduar la sanción.

Referente a esta afirmación, debemos tener en cuenta lo citado por el Artículo 257° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General:

"Artículo 257. Eximentes y atenuantes de responsabilidad por infracciones.

(...)

2.- Constituyen condiciones atenuantes de la responsabilidad por infracciones las siguientes:

- a) Si iniciado un procedimiento administrativo sancionador el infractor reconoce su responsabilidad de forma expresa y por escrito.

(...)"

En el presente caso y tomando en cuenta lo descrito en el párrafo anterior se debe de tener en cuenta que el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, acepta la falta cometida tanto en el Acta de declaración de fecha 28 de setiembre de 2022 como en el escrito de descargos presentados por su parte, por lo que ese tomará como atenuante a la sanción por falta administrativa cometida.

Recibido los descargos del servidor civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 001-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-DESP-LR/PAD, de fecha 09 de noviembre de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, "(...) **IMPONER LLAMADA DE ATENCIÓN VERBAL AL SERVIDOR CIVIL EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE.**

Considerando que no existe falta administrativa en extenso y teniendo en cuenta el reconocimiento de la responsabilidad del servidor en forma expresa y por escrito mucho antes del inicio del PAD y considerando los antecedentes del servidor. (Art. 91; ley 30057), razón por la cual deberá imponerse una sanción benigna que no afecte sus ingresos remunerativos.

En ese sentido el servidor civil solicita a esta Entidad se le programe fecha y hora para sustentar su informe oral, mismo que se le programó para el día 14 de noviembre de a horas 15:00 pm, el cual se llevará a cabo en la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

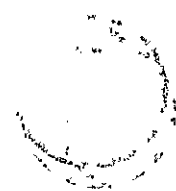
Ahora bien, según Acta de Informe Oral de fecha 14 de noviembre de 2022, el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE refiere:

"(...) reconocí que lo que pasó fue una cuestión de exabrupto, que fue para mí una cuestión sin importancia, porque no creo que haya vulnerado en ningún momento la dignidad o haya atentado como se me pretende achacar con muy pegados a la Ley. (...)

(...) podían averiguar mi trayectoria, porque yo no soy una persona nueva en la administración, soy un personal nombrado que tiene muchos años de nombrado, y les dije incluso y eso sí me gustaría que quede registrado, les dije que no venía a presumir de los cargos que he tenido, pero que sí sirvieron como una idea del tipo de personas que ellos estaban evaluando y que me gustaba que hubiesen sido lo suficientemente objetivos. (...)

(...) en ningún momento he ofendido no he sido tan pegado a ese Artículo de la Ley Servir, que dice que hay faltamiento de palabra (...)

(...) tengo más de 24 años de servicio y nunca he tenido ningún tipo de proceso administrativo, en 24 años de servicio he ocupado las direcciones ejecutivas, las 2 direcciones ejecutivas de esta Dirección Regional, en 2 oportunidades he sido





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

Director de la Red, he sido funcionario en salud por 3 años y nunca tengo Licenciada ante Servir o ante ninguna instancia, ningún tipo de denuncias y eso da fe que obviamente soy una persona modestamente que de alguna manera tiene buena inteligencia emocional y que trata de sobrellevar las cosas (...)

A continuación se procederá a analizar lo mencionado por el servidor civil en su Informe Oral, en el cual alega:

- **Sostiene que, ha reconocido que lo que pasó fue una cuestión de exabrupto, que fue para él una cuestión sin importancia, porque no cree que haya vulnerado en ningún momento la dignidad o haya atentado como se me pretende achacar con muy pegados a la Ley.**

Ante ello debemos acotar que si bien es cierto el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE reconoce la falta cometida y alega que sólo se trató de un exabrupto, también es cierto que los atenuantes descritos en el Artículo 257 de la Ley N° 27444 – Ley General del Procedimiento Administrativo, solo disminuyen la sanción a imponer en el caso de faltas administrativas, más no dejan abierta la posibilidad de eximir la de las mismas.

Por otro lado lo que se le está imputando al servidor es el haber infringido presuntamente el literal c) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual prescribe: *"El incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor."* En ese sentido en el presente caso el servidor en cuestión acepta haber profanado las siguientes palabras "váyase al diablo" en contra de su compañera de trabajo, por lo que se considera un atenuante a la posible sanción a imponer.

- **Alega que podían averiguar su trayectoria, porque él no es una persona nueva en la administración, es un personal nombrado que tiene muchos años de nombrado, y les dije incluso y eso sí me gustaría que quede registrado, les dije que no venía a presumir de los cargos que he tenido, pero que sí sirvieron como una idea del tipo de persona que estaban evaluando y que le hubiese gustado que hubiesen sido lo suficientemente objetivos.**

Respecto a lo descrito por el servidor BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, se debe mencionar que en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario no se está cuestionando la trayectoria del servidor antes mencionado, sino se ha imputado un hecho descrito en el literal c) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual es haber agredido verbalmente a su compañera de trabajo y haber repetido dicha agresión en presencia de su superior jerárquico.

- **Manifiesta que en ningún momento ha ofendido ni ha sido tan pegado a ese Artículo de la Ley Servir, que dice que hay faltamiento de palabra.**

Cabe recalcar que en el CD presentado en la denuncia administrativa se puede escuchar al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE mencionar las palabras "váyase al diablo" lo cual se corroboró con la aceptación de él mismo en su Acta de Declaración, cabe mencionar que en dicha Acta el administrado acepta los hechos descritos en la denuncia administrativa y pide las disculpas por el exabrupto cometido por su persona, lo cual se tomará en cuenta al momento de graduar la sanción.

- **Precisa que tiene más de 24 años de servicio y nunca ha tenido ningún tipo de proceso administrativo, en 24 años de servicio ha ocupado las direcciones ejecutivas, las 2 direcciones ejecutivas de esta Dirección Regional, en 2 oportunidades ha sido Director de la Red, ha sido funcionario en salud por 3 años y nunca ha tenido ningún tipo de denuncias y eso da fe que obviamente es una persona modestamente que de alguna manera tiene buena inteligencia emocional y que trata de sobrellevar las cosas.**

Nuevamente se debe mencionar que en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, no se le está cuestionando su trayectoria y mucho menos los cargos administrativos que pudo ostentar durante toda su carrera como profesional, sino se le está imputando una presunta falta administrativa regulada en el literal c) del





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que profanó las palabras no adecuadas en contra de su compañera de trabajo.

De lo expuesto en los párrafos precedentes, se concluye que se ha garantizado el derecho de defensa del servidor 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.

En esa misma línea, se debe tener en consideración que, conforme al Numeral 1 del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, *"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"*. En ese sentido, las actuaciones de los servidores civiles, debe sujetarse a las potestades otorgadas por ley, no pudiendo actuar contrariamente al marco normativo vigente.

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.

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.

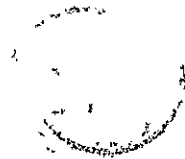
Por consiguiente, podemos inferir que cualquier servidor civil, tiene la obligación de conocer exhaustivamente cuales son las labores, funciones, principios y deberes a su cargo, así como cumplirlas idóneamente para desempeñarlas de la mejor manera posible.

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 Constitución Política del Perú y al ordenamiento jurídico nacional e institucional, lo cual, implica la obligación para los servidores civiles de conocer plenamente cuales son las funciones inherentes al cargo ostenta y además cumplir estas a cabalidad.

Al respecto, el Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 19 de marzo de 2019, desarrolla el tema sobre la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en la cual describe al faltamieto de palabra como: *"supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores"*.

El mismo Informe desarrolla la citada falta administrativa, de la cual se desprenden las tres acciones mencionadas en el desarrollo del numeral 40 del presente informe, las cuales son:

"a) Acto de violencia: el cual puede manifestarse de la siguiente manera: i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos"112 y





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

ii) *violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual 11abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas"*

b) *Grave indisciplina: se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno, rompiendo en cierta forma con la armonía o el modo habitual en que se llevan a cabo las labores. Asimismo, puede estar relacionado con el incumplimiento de una determinada instrucción; al respecto, cabe recordar que uno de los elementos esenciales de toda relación laboral, es la subordinación, a partir de la cual el empleador -entidad pública- tiene la potestad de dar órdenes a sus trabajadores a fin de cumplir con los objetivos institucionales.*

c) *Faltamiento de palabra: supone aquella expresión insultante por parte del trabajador que pueda materializarse en forma verbal o escrita, como expresiones, gestos, entre otros, que produzcan la falta de consideración y de respeto a su superior jerárquico o de otros trabajadores."*

Para mayor abundamiento respecto al faltamiento de palabra, es necesario traer a colación el pronunciamiento de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, recalco en la Casación Laboral N° 2016-2014-LIMA, el cual señala que:

"(...) esta Sala Suprema considera que se debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores.

Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores."

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 Civil¹, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del

¹ Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil
Artículo 92°: Autoridades





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre 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 operará a 1 año después de esta toma de conocimiento.

(...) 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.

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 indicaría 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° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

En esa misma línea, de acuerdo al artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 102° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y, con el sub numeral 14.2 del numeral 14 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 modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establecen como sanciones principales que pueden imponerse a los servidores civiles por la comisión de una falta: A) Amonestación (verbal o escrita); B) Suspensión entre uno (01) y trescientos sesenta y cinco (365) días; y, D) Destitución.

Siendo ello así, estando a lo expuesto en los párrafos anteriores, éste Órgano Sancionador concluye que el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, no ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, más si cometió una falta leve de carácter disciplinario tipificada en el literal g) del Artículo 125° del Reglamento de los Servidores Civiles de la Dirección Regional de Salud Amazonas, en concordancia con el literal i) del Artículo 84° del mismo cuerpo normativo.

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



Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE; 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:

“(…) esté 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



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.g. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman (...).

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

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

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

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

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

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

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

"(...)"

- a. Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*
- c. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
- d. Las circunstancias en que se comete la infracción.*
- e. La concurrencia de varias faltas.*
- f. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
- g. La reincidencia en la comisión de la falta.*
- h. La continuidad en la comisión de la falta.*
- i. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. (...)"*

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

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

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 no aplica este criterio.

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.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

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, al contrario el servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE ha reconocido la falta cometida.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.

Entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor en su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

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

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

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

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

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

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

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 propuesta².

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

Así, el órgano sancionador puede determinar la inexistencia de responsabilidad, establecer que si existe responsabilidad en caso se hubiera recomendado el archivamiento del PAD o imponer una sanción distinta a la recomendada, para dicho efecto deberá fundamentar las razones por las cuales se aparta de la recomendación del órgano instructor. Sin embargo, en ningún caso el órgano sancionador podrá imponer una sanción de mayor gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia³, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General⁴.

Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, este Despacho considera pertinente imponer la sanción de **AMONESTACIÓN VERBAL** al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal c) 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 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). (...)"

² 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."

³ De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

⁴ 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° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

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 **AMONESTACIÓN VERBAL DE FORMA PERSONAL Y RESERVADA** al servidor civil **BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE**, en su condición de Equipo Técnico del Laboratorio Referencial de la Dirección Regional de Salud Amazonas, según el MEMORANO N° 917-2022-G.R.AMAZONAS/DRSAOEA-OGDRRH, de fecha 11 de mayo de 2022, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutorio.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución al LIC. LIZANDRO GONZALES CORNEJO, a efectos de que haga efectiva la AMONESTACIÓN VERBAL descrita en el Artículo Primero de la presente Resolución y al BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE, a Legajos, a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines que estimen pertinente.

ARTÍCULO 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



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 014-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Chachapoyas, 23 de noviembre de 2022

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: 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: 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 TÉCNICA
TELECOMUNICACIONES
DIRECTOR LABORATORIO REFERENCIAL
SERVIDOR
LEGAJO