



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

VISTO:

EL INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 008-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD, de fecha 21 de diciembre de 2022, emitido por la Directora Ejecutiva de Administración de la Dirección Regional de Salud Amazonas, en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 015-2022-PAD) seguido en contra de la servidora civil MARICARMEN TEJADA DÍAZ, 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 Decreto de Urgencia N° 026-2020 publicado el 15 de marzo de 202, el Estado autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal al que hace referencia el numeral 3.2 del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del Estado y del personal contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y unidades ejecutoras de salud de los Gobiernos Regionales, así como las demás actividades comprendidas en el ámbito de aplicación del referido Decreto Legislativo que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19 en la Unidades de Cuidados Intensivos, Hospitalización o aquellos que realicen vigilancia epidemiológica y las visitas domiciliarias a los pacientes que reciben atención ambulatoria.

A través de Decreto Supremo N° 068-2020-EF publicado el 04 de abril de 2020, se estableció en el Artículo 4°, los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria ratificándose como beneficiarios al personal de salud comprendido en el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153; excluyéndose, al personal de la salud que ocupa cargos de confianza o directivos y aquellos que realizan actividades de carácter administrativo, con excepción del personal de salud que realiza vigilancia epidemiológica.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

En esa misma línea, con Decreto de Urgencia N° 053-2020 publicado el 05 de mayo de 2020, a través de la única disposición complementaria modificatoria, se modificó el Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, incorporándose, entre otros, el numeral 4.4, a través de cual amplían los beneficiarios de la bonificación extraordinaria, incluyéndose al personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, considerando para tal fin, a los choferes que forman parte de los Equipos de Emergencia Rápida, personal que realiza servicio de admisión; y, personal que realiza el mantenimiento, limpieza, despacho y entrega de equipos e insumos en los establecimientos de salud relacionados al COVID-19.

En atención a ello, el Ministerio de Economía y Finanzas efectúa la transferencias de partidas a favor de los pliegos del Ministerio de Salud y diversos Gobiernos Regionales, con la finalidad de financiar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, correspondiendo a la Dirección Regional de Salud Amazonas, un total de S/ 5 847 840,00, según se detalla en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 1

Detalle de transferencia de partidas para el financiamiento de la bonificación extraordinaria

D.S. N° 142-2020-EF	14/6/2020	Abril de 2020	0,00	4 320,00
D.S. N° 210-2020-EF	31/7/2020	Abril y mayo de 2020	47 520,00	65 520,00
D.S. N° 237-2020-EF	23/8/2020	Junio 2020	74 680,00	41 780,00
D.S. N° 299-2020-EF	4/10/2020	Mayo (complementario) y julio de 2020	585 200,00	215 280,00
D.S. N° 348-2020-EF	21/11/2020	Agosto de 2020	501 840,00	216 000,00
D.S. N° 394-2020-EF	17/12/2020	Setiembre de 2020	523 440,00	214 560,00
D.S. N° 399-2020-EF	21/12/2020	Octubre de 2020	520 680,00	251 280,00
D.S. N° 424-2020-EF	30/12/2020	Noviembre de 2020	505 440,00	275 040,00
D.S. N° 428-2020-EF	31/12/2020	Mayo a setiembre de 2020 (complementario)	779 780,00	237 600,00
D.U. N° 020-2021 ²	17/2/2021	Diciembre de 2020	511 200,00	296 640,00
			4 721 200,00	1 118 000,00

Fuente : Decretos Supremos recuperados de www.mef.gob.pe.
Elaborado : Comisión de control.

De los criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria

Según el Artículo 4° Decreto Supremo N° 184-2020-EF publicado el 09 de julio de 2020, concordante con el Decreto Supremo N° 062-2020 publicado el 04 de abril de 2020, para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, se debieron cumplir los siguientes criterios:

"Los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de salud y personal administrativos a las que se refiere el numeral 4.4 del artículo 4 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.2. Son beneficiarios extraordinario el personal de la salud bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1153 y Decreto Legislativo N° 1057, así como el personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 del Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, así como las demás entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153.

4.3. Los beneficiarios prestan servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, de acuerdo al siguiente detalle:

- Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud de los establecimientos del segundo y tercer nivel de atención que intervienen en el diagnóstico, tratamiento y manejo de las casos sospechosos o confirmados con COVID-19 y que quieren ser atendidos por las diferentes unidades productoras de servicios de salud;
- Choferes que forman parte de los Equipos de Emergencia Rápida;





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

- c) Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que realizan el manejo de cadáver en los establecimientos de salud o similares y los que integran el Equipo Humanitario de Recojo de Cadáveres;
- d) Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales que realiza visita domiciliaria en el primer nivel de atención;
- e) Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales que realizan triajes diferenciados en los establecimientos de salud de los diferentes niveles de atención;
- f) Personal que realiza servicio de admisión;
- g) Personal que realiza mantenimiento, limpieza, despacho y entrega de los equipos e insumos en los establecimientos de salud relacionados a la COVID-19;
- h) Profesionales, técnicos y auxiliares asistenciales de la salud que forman parte del Equipo de Acompañamiento Psicosocial para el Personal de Salud;
- i) Profesionales y técnicos asistenciales de la Salud de los Centro de Salud Mental Comunitario.

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinario, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto.

4.5. El personal de la salud y el personal administrativo debe encontrarse registrado en el Registro Nacional de Personal de la Salud (Aplicativo Informático INFORHUS del Ministerio de Salud).

En atención a ello, se consideró como criterio para el otorgamiento de la bonificación extraordinario que, los beneficiarios presten servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19; así como, excluya de dicho beneficio al personal de confianza y directivo, y al personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. Adicionalmente, se estableció que el personal debía encontrarse registrado en el Aplicativo INFORHUS.

De las precisiones expuestas por la Dirección General del Personal de Salud del Ministerio de Salud:

Mediante Informe N° 204-2021-OBS-DIPLAN-DIGEP/MINSA emitido por el Equipo Técnico de la Dirección de Planificación de Personal de la Salud, de la Dirección General de Personal de la Salud del Ministerio de Salud, en el numeral 5 precisan: "5. (...) respecto al personal administrativo, se señala que únicamente el personal administrativo que cumpla con los criterios señalados en los literales b),f) y g), establecidos en el Decreto de Urgencia N° 053-2020, podía ser beneficiario de la bonificación extraordinaria en consulta".

En esa misma línea, únicamente correspondía el beneficio del bono extraordinario según lo descrito en los literales b), f) y q) del numeral 4.3 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, modificado por el Decreto de Urgencia N° 053-2020, se detalla:

"(...)

b) Choferes que forman parte de los Equipos de Emergencia Rápida;

(...)

f) Personal que realiza servicio de admisión;

g) Personal que realiza el mantenimiento, limpieza, despacho y entrega de los equipos e insumos en los establecimientos de salud relacionados al COVID-19.

(...)"

Del mismo modo, el numeral 9 del referido informe señala: "9. Asimismo, de acuerdo a lo dispuesto en el literal d) del Artículo 4°, del Decreto Supremo N° 068-2020-EF, se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal de la salud que ocupa cargos de confianza o directivo, y aquellos que realizan actividades de carácter administrativo, con excepción del personal de salud que realiza vigilancia epidemiológica.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Del Procedimiento para identificación de beneficiarios de la bonificación extraordinaria:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 5° del Decreto Supremo N° 184-2020-EF publicado el 09 de julio de 2020, concordante con el Decreto Supremo N° 068-2020-EF, publicado el 04 de abril de 2020, el procedimiento para identificar a los beneficiarios de la bonificación extraordinaria eran:

"De acuerdo a la publicación que efectúa el Ministerio de Salud sobre los casos confirmados por COVID-19, en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153 verifican si el personal administrativo a su cargo cumple con los criterios establecidos para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, conforme al siguiente procedimiento:

- a. El Jefe de Departamento o Servicio de los Establecimientos de Salud del segundo o tercer nivel de atención, el Jefe de Establecimiento de Salud de primer nivel de atención, o los Directores de los órganos del Ministerio de Salud, Direcciones/Gerencias Regionales de Salud, Direcciones de Redes Integrantes de Salud, Direcciones de Redes de Salud o lo que hagan sus veces, deben identificar al personal que cumple labores de acuerdo a los criterios señalados en el artículo 4 del presente Decreto Supremo y elabora una lista nominal de dicho personal, lo cual se remite a la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutiva respectiva*
- b. La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es responsable de verificar que el personal señalado en la lista nominal se encuentre registrado en el INFORHUS (...)*
- c. El Director o Jefe de la Recursos Humanos o quien haga sus veces e la Unidad Ejecutora, aprueba mediante acto resolutivo el listado nominal y el costo de la bonificación extraordinaria a favor de los beneficios identificados de acuerdo a los criterios y procedimientos señalados en el presente Decreto Supremo.*
- d. La máxima autoridad administrativa de la Unidad Ejecutora remite copia del acto resolutivo indicado en el literal precedente, según cronograma establecido por el Ministerio de Salud para conformidad, a efectos de sustentar ante el Ministerio de Economía y Finanzas la transferencia de partidas correspondientes.*
- e. La máxima autoridad administrativa de cada unidad ejecutora, es responsable de velar por el estricto cumplimiento de la identificación del personal que resulte beneficiario de la bonificación extraordinaria (el subrayado es nuestro).*

Adicionalmente, la Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-EF, modificó, entre otro, el literal b) del artículo 5 del Decreto Supremo N° 068-2020-EF, precisando: *b) La Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es responsable de verificar que el personal señalado en la lista nominal se encuentre registrado en el INFORHUS y verifica el cumplimiento de los criterios en el artículo 4 del presente Decreto Supremo* (el subrayado es nuestro).

Como se puede apreciar, en el presente caso, corresponde a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, verificar el cumplimiento de los criterios de identificación y el registro de los beneficiarios en el aplicativo informático correspondiente; así como, al Director Regional de Salud Amazonas, en su calidad de máxima autoridad administrativa de la Entidad, velar por el estricto cumplimiento de la identificación del personal beneficiario.

Mediante Oficio N° 708-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 23 de noviembre de 2021 se adjunta el Informe N° 048-2021-GRA/DRSA-OEA-OGDRRH/GTV informa el servidor Gerzon Tapia Vargas – Equipo Técnico Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humano, informa respecto al procedimiento para la identificación de beneficiarios lo siguiente:

"Con Oficio Circular N° 64-2020-DG-DIGEP/MINSA, dictan precisiones normativas respecto al estricto registro de personal beneficiario del "BONO COVID" del mes de julio, en el aplicativo INFORHUS, asimismo con Oficio Circular N° 085-2020-DG-DIGEP/MINSA, se reitera el registro del personal beneficiario (...)

Para la identificación de los beneficiarios del mes de julio 2021, se ha descargado la base de datos del INFORHUS del personal de la unidad ejecutora, de ello en cumplimiento a los criterios establecidos en la normativa para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, se ha procedido a registrar en el Módulo COVID del INFORHUS.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Con **Oficio Circular N° 104-2020-DG-DIGEPIMINSA**, solicitan el registro de/ personal beneficiario de/ "BONO COVID" del mes de agosto, en el aplicativo INFORHUS, asimismo, con **Oficio Circular N° 117-2020-DG-DIGEPIMINSA**, se reitera el registro del personal beneficiario (...)

Para la identificación y el registro de/ personal beneficiario de/ mes de agosto, se emitió el **MEMORANDO CIRC. N° 494-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH**, con la finalidad de que cada Dirección Ejecutiva de DIRESA y Red Chachapoyas identifiquen al personal beneficiario que cumpla las criterios establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al Módulo COVID del INFORHUS.

Con **Oficio Circular N° 132-2020-DG-DIGEPIMINSA**, solicitan el registro del personal beneficiario del "BONO COVID" del mes de setiembre, en el aplicativo INFORHUS, asimismo, con **Oficio Circular N° 147-2020-DG-DIGEPIMINSA**, se reitera el registro del personal beneficiario (...)

Para la identificación y el registro de/ personal beneficiario de/ mes de setiembre, se emitió el **MEMORANDO CIRC. N° 548-2020-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH**, con la finalidad de que cada Dirección Ejecutiva de DIRESA y Red Chachapoyas identifiquen al personal beneficiario que cumpla las criterios establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al Módulo COVID del INFORHUS.

Con **Oficio Circular N° 162-2020-DG-DIGEPIMINSA**, solicitan el registro de/ personal beneficiario del "BONO COVID" del mes de octubre, en el aplicativo INFORHUS, asimismo, con **Oficio Circular N° 174-2020-DG-DIGEPIMINSA**, se reitera el registro de/ personal beneficiario (...)

Para la identificación y el registro del personal beneficiario del mes de octubre, se emitió el **MEMORANDO CIRC. 645-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH**, con la finalidad de que cada Dirección Ejecutiva de DIRESA y Red Chachapoyas identifiquen al personal beneficiario que cumpla los requisitos establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al Módulo COVID del INFORHUS.

Con **Oficio Circular N° 187-2020-DG-DIGEPIMINSA**, solicitan el registro de/ personal beneficiario del "BONO COVID" del mes de noviembre, en el aplicativo INFORHUS, asimismo, con **Oficio Circular N° 203-2020-DG-DIGEPIMINSA**, se reitera el registro de/ personal beneficiario (...)

Para la identificación y el registro del personal beneficiario del mes de noviembre, se emitió el **MEMORANDO CIRC. 1717-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH**, con la finalidad de que cada Dirección Ejecutiva de DIRESA y Red Chachapoyas identifiquen al personal beneficiario que cumpla los requisitos establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al Módulo COVID del INFORHUS

Con **Oficio Circular N° 001-2021-DG-DIGEPIMINSA**, solicitan el registro de/ personal beneficiario del "BONO COVID" del mes de diciembre 2020, en el aplicativo INFORHUS, asimismo, con **Oficio Circular N° 007-2021-DG-DIGEPIMINSA**, se reitera el registro de/ personal beneficiario (...)

Para la identificación y el registro del personal beneficiario del mes de diciembre 2020, se emitieron el **MEMORANDO CIRC. 08-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH**, para las Direcciones Ejecutivas de la DIRESA y el **MEMORANDO N° 024-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRH** para el Director Ejecutivo de la Red Chachapoyas, para la identificación del personal beneficiario que cumpla los requisitos establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al Módulo COVID del INFORHUS

Asimismo, el servidor civil Gerzon Tapia Vargas precisa lo siguiente: "Una vez haber recibido las transferencias con el financiamiento de dichas bonificaciones, mi persona en coordinación con su Jefatura, realizaron validaciones adicionales a los listados nominales, para determinar los listados definitivos" (el subrayado es nuestros).

La Dirección General de Personal de la Salud del MINSa a través de diversos oficios circulares, solicito a las diversas unidades orgánicas del sector salud, el registro del personal beneficiario en el aplicativo INFORHUS. Posteriormente, el entonces Director Regional de Salud Amazonas, Gorky Jave Poquioma, a través de diversos memorandos, a partir del mes de agosto de 2020, solicito a las direcciones ejecutivas de la Entidad y Red de Salud Chachapoyas, identifiquen al personal beneficiario que cumpla las criterios establecidos e informen en la respectiva matriz para su ingreso al módulo COVID del INFORHUS, luego del cual el responsable del equipo técnico, Gerzon Tapia Vargas en coordinación directa con la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Maricarmen Tejada Díaz, realizaban las validaciones adicionales a los listados nominales para determinar las listados definitivos.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

En ese sentido, si bien las responsables de las diversas direcciones ejecutivas de la Entidad, así como, de la Red de Salud Chachapoyas fueron las encargadas de informar respecto del personal a su cargo que a su criterio le correspondía el otorgamiento de la bonificación extraordinaria dispuesta; correspondía a la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Maricarmen Tejada Díaz; así como, al señor Gerzon Tapia Vargas - integrante del Equipo Técnico de la citada Oficina, efectuar las validaciones y verificar que el personal considerado como beneficiario de la bonificación extraordinaria, cumpla con los criterios establecidos en el Decreto Supremo.

De la aprobación de las listas nominales

Mediante Resoluciones Directorales Regionales Sectoriales N° 804, 805, 806-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, todas de 29 de setiembre de 2020 y Resoluciones Directorales Regionales Sectoriales N° 1060 y 1299-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de 04 de noviembre y 30 de diciembre de 2020 respectivamente; se aprobaron las relaciones nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria; resoluciones que cuentan en el rubro de vistos, con informes técnicos emitidos por la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Maricarmen Tejada Díaz; y suscritas por el Director Regional de Salud Amazonas, como se detalla a continuación:

Cuadro N° 3

Aprobación de relación nominal para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria

Resolución	Fecha	Periodo	Resolución	Fecha
804-2020- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	29/9/2020	Abril de 2020	029-2020-GRA/DRSA-OGDRRH-MTD	29/9/2020
805-2020- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	29/9/2020	Abril y mayo de 2020	030-2020-GRA/DRSA-OGDRRH-MTD	29/9/2020
806-2020- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	29/9/2020	Junio 2020	031-2020-GRA/DRSA-OGDRRH-MTD	29/9/2020
1060-2020- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	4/11/2020	Mayo (complementario) y julio de 2020	035-2020-GRA/DRSA-OGDRRH-MTD	29/10/2020
1299-2020- GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	30/12/2020	Agosto de 2020	039-2020-GRA/DRSA-OGDRRH-MTD	21/12/2020
No cuenta	-	Setiembre de 2020	No cuenta	-
No cuenta	-	Octubre de 2020	No cuenta	-
No cuenta	-	Noviembre de 2020	No cuenta	-
No cuenta	-	Mayo a setiembre de 2020 (complementario)	No cuenta	-
No cuenta	-	Diciembre de 2020	No cuenta	-

Fuente : Resoluciones Directorales Regionales Sectoriales n.º 804, 805, 806-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de 29 de setiembre de 2020; y Resoluciones Directorales Regionales Sectoriales n.º 1060 y 1299-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA de 4 de noviembre y 30 de diciembre de 2020, respectivamente (Apéndice n.º 12).

Elaborado : Comisión de control.



Como se puede advertir en el cuadro precedente, las relaciones nominales con los datos e identificación de los beneficiarios del bono extraordinario correspondiente a los meses abril, mayo, junio, mayo complementario, julio y agosto de 2020, fueron aprobadas por el titular de la Entidad, mediante actos resolutivos; previos informes técnicos de la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; sin embargo, para los meses de setiembre, octubre, noviembre, mayo a setiembre (complementario) y diciembre de 2020, no se cuentan con relación nominal aprobada con acto resolutivo; asimismo, no cuenta con informe técnico que sustente la identificación y validación de beneficiarios incluyendo así, a personal administrativo y de dirección, quienes no cumplieron con los criterios de identificación establecidos.

Otorgamiento de bonificación extraordinaria a personal administrativo que no cumplió con los criterios establecidos de la normativa, ocasionó un perjuicio económico de S/ 61 896.00.



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR Nº 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

De la revisión efectuada a las relaciones nominales aprobadas mediante resoluciones directorales regionales sectoriales, aplicativo informático INFORHUS; así como, a las plantillas y comprobantes de pago correspondientes; se evidenció que la Entidad, identificó, validó y aprobó la relación nominal que incluyó como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, a personal administrativo que no cumplía los criterios exigidos en la normativa aplicable; identificándose así, personal administrativo que, según contratos y resoluciones de nombramiento, desempeñaba cargos de especialista administrativo, coordinador, digitador técnico administrativo, técnico en soporte informático, asistente técnico secretarial, trabajador en servicios generales, técnico en seguridad, y técnico en servicios generales, conforme se detalla:

Cuadro Nº 4
Cargos administrativos beneficiarios de la bonificación extraordinaria

Categoría	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10
Digitador/a	0,00	0,00	1 440,00	0,00	720,00	720,00	1 800,00	0,00	2 520,00	7 200,00
Coordinador/a I	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00	1 848,00	0,00	3 288,00
Técnico/a Administrativo III	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	1 848,00	0,00	1 848,00
Técnico/a en Soporte Informático	0,00	0,00	720,00	1 440,00	1 440,00	2 160,00	2 160,00	4 320,00	3 600,00	15 840,00
Trabajador/a de Servicios Generales	0,00	0,00	0,00	720,00	1 440,00	1 440,00	2 160,00	4 944,00	3 480,00	14 184,00
Técnico/a Administrativo I	0,00	0,00	0,00	720,00	1 440,00	1 440,00	1 440,00	2 616,00	2 160,00	9 816,00
Especialista Administrativo I	0,00	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00	168,00	2 424,00	648,00	4 680,00
Asistente/a Técnico/a Secretarial	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00
Técnico/a en Seguridad	0,00	0,00	1 440,00	0,00	0,00	720,00	0,00	0,00	1 140,00	3 600,00
Técnico/a en Servicios Generales I	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00

Fuente : Comprobantes de pago (Apéndices n.º 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24).
Elaborado : Comisión de control.

A continuación, se detalla la relación del personal administrativo de la Dirección Regional de Salud Amazonas, que fue beneficiario con el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, pese a no cumplir los criterios para dicho otorgamiento; a saber:

Cuadro Nº 5
Detalle del personal administrativo beneficiario de la bonificación extraordinaria

Nº	Nombre	DNI	Profesión/Carrera	Categoría	Importe
1	Aguilar Mariño María Mercedes	33404729	Sin profesión ni carrera técnica	Coordinador/a I	3 288,00
2	Alvarado Torres Ponciano	33403307	Sin profesión ni carrera técnica	Técnico/a Administrativo III	1 848,00
3	Alvis Muñoz Jorge Humberto	16468949	Sin profesión ni carrera técnica	Técnico/a en Seguridad	1 440,00
4	Bautista Mendoza Carlos Enrique	40035217	Técnico en Computación e Informática	Técnico/a en Soporte Informático	5 760,00
5	Chappa Tafur Julio Cesar	33407268	Sin profesión ni carrera técnica	Técnico/a en Servicios Generales I (Vigilante)	720,00
6	Chávez Alva Hitler Rey	43423216	Técnico en Computación e Informática	Técnico/a en Soporte Informático	5 760,00
7	Chlza Tirado Gilmer Pepto	46572173	Técnico en Computación e Informática	Digitador/a	2 880,00
8	Chocaca Ramos Leidy Rosario	43721292	Técnico en Computación e Informática	Digitador/a (Técnico Computación)	720,00
9	De La Cruz Jiménez Ronal	45452626	Sin profesión ni carrera técnica	Técnico/a Administrativo I	5 496,00
10	Díaz Díaz Aydee	33429811	Contador Público	Asistente/a Técnico/a Secretarial	720,00





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

11	Díaz Mori Donatilde	33407215	Profesor de Educación Inicial (Pre-Escolar)	Especialista Administrativo I	4 680,00
12	Inga Pizarro Rony	42316187	Sin profesión ni carrera técnica	Trabajador/a de Servicios Generales (Vigilante)	720,00
13	Ludeña Villar Víctor Manuel	46044168	Técnico en Computación e Informática	Técnico/a en Soporte Informático	720,00
14	Mori Jiménez Edison Guillermo	09938145	Bachiller en Administración	Técnico/a Administrativo I	3 600,00
15	Quintana Salazar Yeily	44542480	Técnico en Enfermería	Digitador/a	2 160,00
16	Rojas Matos Jesús Edgar	06844218	Sin profesión ni carrera técnica	Trabajador/a de Servicios Generales (Vigilante)	1 440,00
17	Rojas Sopla Laysen	43966935	Sin profesión ni carrera técnica	Trabajador/a de Servicios Generales (Vigilante)	720,00
18	Rubio Villa Richard	42423745	Sin profesión ni carrera técnica	Trabajador/a de Servicios Generales	5 640,00
19	Santillán Silva Sandro Javier	33429574	Sin profesión ni carrera técnica	Técnico/a en Seguridad	2 160,00
20	Santillán Tafur Segundo Anibal	80678015	Técnico en Computación e Informática	Técnico/a en Soporte Informático	720,00
21	Tafur Torres Marlita	40813396	Técnico en Enfermería	Digitador/a	1 440,00
22	Torrejón Vega Doris	33407787	Sin profesión ni carrera técnica	Trabajador/a de Servicios Generales	5 664,00
23	Vera Rivera Sindy Morelia	74865782	Técnico en Administración Industrial	Técnico/a Administrativo I	720,00
24	Villa Góngora Gender	43674139	Técnico en Computación e Informática	Técnico/a en Soporte Informático (Digitador)	2 880,00

Fuente : Comprobantes de pago (Apéndices n.º 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24).
 Elaborado : Comisión de control.

En efecto, como se ha podido evidenciar y exponer los cuadros precedentes, funcionarios servidores de la Entidad identificaron y validaron como personal beneficiario, a trabajadores que, según contratos laborales, información registrada en el INFORHUS y proporcionada por la Entidad, así como, información alcanzada por la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Entidad, ocupan cargos exclusivamente administrativos, los cuales no son reconocidos como beneficiarios según lo previsto en el numeral 4.4 del artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, numeral incorporado por la única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 053-2020.

Ahora bien, como ya se ha mencionado en párrafos anteriores, el otorgamiento de una bonificación extraordinaria para el personal de la salud, conforme lo establece el numeral 4.1 del Decreto de Urgencia N° 026-2020, estuvo previsto, inicialmente, para personal de salud que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19 en las Unidades de Cuidados intensivos, Hospitalización o aquellos que realicen vigilancia epidemiológica y las visitas domiciliarias a los pacientes que reciben atención ambulatoria.

Posteriormente, y con la modificación prevista en la única disposición complementaria modificatoria contenida en el Decreto de Urgencia N° 053-2020, se incluyó a personal administrativo, como el caso de choferes que forman parte de los Equipos de Emergencia Rápida, personal que realiza servicio de admisión y personal que realiza el mantenimiento, limpieza, despacho y entrega de los equipos e insumos en los establecimientos de salud relacionados al COVID-19.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Aunado a ello, de la revisión efectuada a la base de datos del INFORHUS alcanzada por la Entidad, correspondiente a los meses de agosto, setiembre y octubre de 2020, se verificó que, ninguno de los trabajadores administrativos beneficiarios citados en el cuadro anterior, contaba con la asignación de trabajo o tareas relacionadas al COVID-19.

En suma, la comisión de control evidencio que, se identificó, valido, aprobó y beneficio con el otorgamiento del bono extraordinario, a personal administrativo que no cumplió con los criterios establecidos en los Decretos Supremos N° 068 y 184-2020-EF; conllevando así, a la erogación de fondos públicos por la suma de S/ 61 896,00.

Otorgamiento de bonificación extraordinaria a personal que ocupó cargo de dirección en la sede administrativa de la Entidad, ocasionó un perjuicio económico de S/ 34 449,00.

De la revisión efectuada a las relaciones nominales aprobadas mediante resoluciones directorales regionales sectoriales, aplicativo informático INFORHUS; así como, a las planillas y comprobantes de pago correspondientes; se evidencio que la Entidad, identificó, validó y aprobó la relación nominal que incluyo como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, a personal que ocupo cargos de dirección en la sede administrativa de la Entidad, pese a que el numeral 4.4 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 184-2020-EF12, respecto a los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, preciso: "Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto". (El subrayado es nuestro)

Bajo esa premisa, se efectuaron pagos a personal que desempeño cargos de dirección en la sede administrativa de la Entidad, conforme el siguiente detalle:

Prevencción y Control | | | | | | | | | |

Cuadro N.° 6
Cargos de dirección beneficiarios de la bonificación extraordinaria

Beneficiario	08/2020	09/2020	10/2020	08/2020	09/2020	10/2020	08/2020	09/2020	10/2020	Total
Directora Aseguramiento en Salud y Convenios de Salud	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00	720,00	720,00	0,00	709,00	3 589,00
Directora de Atención Integral de Salud y Gestión de la Calidad	0,00	0,00	0,00	720,00	720,00	720,00	720,00	0,00	686,00	3 566,00
Directora de la Oficina Central de Epidemiología	0,00	0,00	687,00	720,00	720,00	720,00	720,00	0,00	710,00	4 277,00

A continuación, se detalla la relación del personal que desempeño cargos directivos en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud Amazonas, y que fue beneficiado con el otorgamiento del bono extraordinario, pese a no cumplir con los criterios para dicho otorgamiento; según se detalla:





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Cuadro N° 7

Detalle del personal directivo beneficiario de la bonificación extraordinaria

1	Directora de la Oficina Central de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades	Bustamante Chauca Tomas Perahing	06665806	30/6/2020 a la actualidad	R.D.R.S. N° 555-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	No corresponde	4 277,00
2	Directora de Atención Integral de Salud y Gestión de la Calidad	Rodriguez Gutiérrez Irene Katiuska	09608094	2/7/2020 a la actualidad	R.D.R.S. N° 585-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	No corresponde	3 586,00
3	Directora de Aseguramiento en Salud y Convenios de Salud	Muñoz Vargas Clyde Cowan	42458902	20/8/2019 al 11/07/2021	R.D.R.S. N° 1124-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	R.D.R.S. N° 739-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	3 589,00
4	Directora de Promoción de la Salud	Becerra Zegarra Victor Andrés	09564211	1/7/2020 al 1/3/2021	R.D.R.S. N° 583-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	R.D.R.S. N° 415-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	1 430,00
5	Directora de Salud Ambiental	Rosado Lucero Luisa Paola	43825413	4/2/2020 al 12/5/2020	R.D.R.S. N° 131-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	R.D.R.S. N° 572-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	1 008,00
6	Directora de Salud Ambiental	Zavala Segovia Javier Gustavo	21552773	1/7/2020 al 30/9/2020	R.D.R.S. N° 575-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	R.D.R.S. N° 821-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	2 160,00
7	Directora de Medicamentos, Insumos y Drogas	Clavo Alvarado Noemi	45849984	6/1/2020 al 26/7/2021	GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	5 749,00
8	Directora de Servicios de Salud	Rojas Arana Fanny Betty	07616771	29/1/2019 al 12/9/2021	R.D.R.S. N° 333-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	R.D.R.S. N° 950-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	6 292,00
9	Directora del Laboratorio de Salud Pública	González Comejo Lizandro	16552731	14/3/2019 a la actualidad	R.D.R.S. N° 332-2019-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA	No corresponde	6 378,00

En efecto, como se ha podido evidenciar y exponer de los cuadros preceden

Fuente : Resoluciones Directorales Regionales Sectoriales de designación y encargatura (Apéndice n.° 27).
Elaborado : Comisión de control.

tes, funcionarios y servidores de la Entidad que identificaron y validaron como personal beneficiario, a trabajadores que, según las resoluciones directorales regionales sectoriales obtenidas; desempeñaron cargos de dirección en sede administrativa de la Entidad; periodo durante el cual, no les correspondía el otorgamiento de la bonificación extraordinaria; puesto como se indicó en párrafos anteriores, el numeral 4.4 del artículo 4° del Decreto Supremo N° 184-2020-EF, prohibió expresamente, el otorgamiento del dicho beneficio, a personal que desempeñó cargos de dirección.

Aunado a ello, los citados cargos, se encuentran contemplados en el organigrama estructural de la Dirección Regional de Salud Amazonas, contenido en el Reglamento de Organización y Funciones, aprobado con Ordenanza Regional N° 403-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/CG de fecha 22 de noviembre de 2017.

Del mismo modo, es preciso citar la clasificación establecida en el artículo 4° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, que precisa:

Artículo 4.- Clasificación

El personal del empleo público se clasifica de la siguiente manera:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

1. *Funcionario público*

(...)

2. *Empleado de confianza*

(...)

3. *Servidor Público*

a) *Directivo superior.- El que desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de empleados públicos, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno.*

(...)

Bajo esa consideración, la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 809-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 05 de junio de 2019, respecto a una consulta de bonificación diferencial permanente por desempeño a cargo de responsabilidad directiva, en el numeral 2.3. define el desempeño de cargo directivo, de la siguiente manera: "2.3. El desempeño de un cargo de responsabilidad directiva implica la realización de actividades que conlleven al ejercicio de poder de dirección, expresando en la capacidad y deber de dirigir un grupo humano, organizado, normado y supervisando en el trabajo de sus integrantes; así como ejercer la representación de la organización o ejercer titularidad de una unidad orgánica determinada y tener la capacidad de adoptar decisiones en el ámbito de su competencia. (El subrayado es nuestro).

Con base a ello, los cargos de dirección designados y/o encargados con acto resolutorio por parte del Director Regional de Salud Amazonas, obedecen a cargos de responsabilidad y función directiva dentro de la estructura orgánica de la Entidad, otorgando las prerrogativas de dirigir y supervisar las labores que realiza el personal a su cargo y que forman parte de las unidades orgánicas correspondientes.

En suma, la comisión de control evidenció que, se identificó, validó, aprobó y benefició con el otorgamiento del bono extraordinario, a personal que desempeñó cargos de dirección en la sede administrativa de la Entidad, contraviniendo los criterios de identificación previstos en los Decretos Supremos N° 068 y 184-2020-EF; conllevando así, a la erogación de fondos públicos por la suma de S/ 34 449,00.

Detalle de trámite y gestión del pago de bonificación extraordinaria, a personal administrativo y de dirección que no cumplieron con los criterios de identificación previstos en la norma aplicable

De la revisión efectuada a los expedientes de pago alcanzados por la Oficina de Economía de la Entidad, se evidenció el trámite y gestión del pago de la bonificación extraordinaria, a favor de un total de veintinueve (29) personas que desempeñaron cargos administrativos, y nueve (09) personas que desempeñaron cargos de dirección; cargos que, no cumplieron con los criterios de identificación previstos en la normativa aplicable; situación que conllevó a la erogación de fondos públicos por un monto total de S/ 96 345,00, conforme el resumen siguiente:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Cuadro N° 8
Relación de comprobantes de pago con los que se reconoció la bonificación extraordinaria

D.S. N°	Mes(es)	Cant.	Importe	Total	Referencia
D.S. N° 210-2020-EF	Abril y mayo de 2020	3102	2397	1 008,00	3 168,00 (Apéndice n.° 16)
		3103	2399	2 160,00	
D.S. N° 237-2020-EF	Junio 2020	3137	0004	1 390,00	1 390,00 (Apéndice n.° 17)
D.S. N° 299-2020-EF	Mayo (complementario) y julio de 2020	3559	0009	3 600,00	7 067,00 (Apéndice n.° 18)
		3583	0010	2 747,00	
			0011	720,00	
D.S. N° 348-2020-EF	Agosto de 2020	4552	0028	2 160,00	7 920,00 (Apéndice n.° 19)
		4554	0029	4 320,00	
		4905	0030	720,00	
D.S. N° 394-2020-EF	Setiembre de 2020	5070	0063	5 760,00	10 800,00 (Apéndice n.° 20)
			0064	720,00	
		5072	0067	3 600,00	
D.S. N° 399-2020-EF	Octubre de 2020		0068	720,00	12 120,00 (Apéndice n.° 21)
		5180	0069	720,00	
		5181	0070	5 040,00	
D.S. N° 424-2020-EF	Noviembre de 2020		0076	6 360,00	13 488,00 (Apéndice n.° 22)
		5217	0087	5 400,00	
		5218	0088	1 440,00	
D.S. N° 426-2020-EF	Mayo a setiembre de 2020 (complementario)		0083	6 648,00	20 160,00 (Apéndice n.° 23)
		5220	0093	2 784,00	
			0094	6 936,00	
D.U. N° 020-2021 ¹³	Diciembre de 2020		0089	10 440,00	20 232,00 (Apéndice n.° 24)
		0815	0007	12 600,00	
		0816	0008	6 192,00	
		1806	0009	720,00	
			0020	720,00	

Fuente : Comprobantes de pago (Apéndices n.° 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24).

Elaborado : Comisión de control.

Como se pudo evidenciar en el cuadro precedente, la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, Maricarmen Tejada Díaz; así como, el señor Gerzon Tapia Vargas - integrante del Equipo Técnico de la citada Oficina, fueron los que participaron en el proceso de identificación y validación de las listas nominales que incluía a personal administrativo y de dirección que no cumplieron con los criterios de identificación previstos en la normativa; pese a ello, el director Regional de Salud, Gorky Jave Poquioma, aprobó mediante actos resolutivos, los listados nominales; siendo que, para los meses de setiembre, octubre, noviembre, mayo a setiembre (complementario) y diciembre de 2020, no se contó con relación nominal aprobada; hechos que conllevaron al reconocimiento y pago a dicho personal que representó un perjuicio económico a la Entidad por la suma de S/ 96 345,00.

DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- DECRETO DE URGENCIA N° 026-2020 publicado el 15 de marzo de 2020.
- DECRETO SUPREMO N° 068-2020-EF publicado el 04 de abril de 2020.
- DECRETO DE URGENCIA N° 053-2020 publicado el 05 de mayo de 2020.
- DECRETO SUPREMO N° 184-2020-EF publicado de 09 de julio de 2020.
- INFORME N° 204-2021-OBS-DIPLAN-DIGEP/MINSA.
- OFICIO N° 708-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 23 d noviembre de 2021.
- INFORME N° 048-2021-GRA/DRSA-OEA-OGDRRH/GTV.
- INFORME TÉCNICO N° 809-2019-SERVIR/GPGSC.
- Informe de Precalificación N° 075-2022-GOB.REG. AMAZONAS/DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 03 de noviembre de 2022.
- Acto de Imputación N° 008-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OEA/PAD.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

- Informe del Órgano Instructor N° 008-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP/PAD, de fecha 21 de diciembre de 2022.

LA FALTA PRESUNTAMENTE INCURRIDA

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."

Bajo ese contexto, podemos concluir que la servidora civil MARICARMEN TEJADA DIAZ, al momento de la comisión de la falta, se encontraba laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, 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 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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

En esa misma línea, según lo regulado en el Artículo 9° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado con Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, refiere: "Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo, en lo que resulte pertinente la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público (...); en ese sentido conforme a los referido por el literal a) del Artículo 16° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público hace referencia que: "a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público."

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 de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo 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 MARICARMEN TEJADA DIAZ – Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, 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 durante el periodo de abril de 2020 a mayo de 2021, funcionarios y servidores de la Entidad, identificaron, validaron y aprobaron listas nominales que incluyeron como beneficiarios de la bonificación extraordinaria de S/ 720,00 a trabajadores que ejercen cargos y funciones de dirección en la sede administrativa de la Entidad; y otros que desempeñaron funciones estrictamente administrativas, pese a que la normativa que regula el otorgamiento del citado beneficio excluía a dicho personal; quienes, además, en todos los casos identificados, no tenían asignadas o registradas tareas COVID en el Aplicativo Informático del Registro Nacional del Personal de Salud (INFORHUS); hecho que ocasionó un perjuicio económico a la Entidad por el importe de S/ 96 345,00.

En tanto, se verifica que la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico a la Entidad por S/ 96 345,00.

Bajo ese contexto, se le imputa a la servidora civil MARICARMEN TEJADA DIAZ en su condición de Directora de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, el siguiente hecho:

- Haber omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico a la Entidad por S/ 96 345,00.

La Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció que todo servidor público independientemente del régimen laboral o de contratación al que esté sujeto, así como del régimen jurídico de la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidos en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir tales disposiciones.

Así pues, de conformidad con el artículo 10° de la Ley N° 27815 se considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la citada Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.

En virtud de ello, el Reglamento de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, tipificó en el artículo 9° las sanciones aplicables y señaló en el artículo 16° el





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

procedimiento sancionador a seguirse. De ahí que, fue la propia Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública la que delegó a su norma reglamentaria la reserva de la tipificación de las sanciones aplicables por la comisión de infracciones éticas.

Por consiguiente, después de haber identificado el hecho imputado a la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, 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

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones.

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

❖ Artículo 19°.- Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos}

d) Conducir y efectuar los procesos técnicos de convocatoria, selección, ingreso, inducción, contrato, nombramiento, desempeño, retención, desarrollo, promoción, ascenso, y término de vínculo laboral del personal

PRECISIÓN DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Es así como, mediante Informe de Precalificación N° 075-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS, de fecha 03 de noviembre de 2022, recaído en el Expediente N° 015-2022-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 a la Directora Ejecutiva de Administración de la Dirección Regional de Salud Amazonas, en su condición de Órgano Instructor, **"INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por presuntamente haber transgredido el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:**

- *Haber omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico a la Entidad por S/ 96 345,00.*

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 008-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-/PAD, de fecha 03 de noviembre de 2022, la Directora Ejecutiva de Administración de la Dirección Regional de Salud Amazonas en su condición de Órgano Instructor resolvió: **INICIAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO en contra de la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por presuntamente haber transgredido el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que:**

- *Haber omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico a la Entidad por S/ 96 345,00.*

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-





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 del escrito de fecha 14 de noviembre de 2022, la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, solicita al Órgano Instructor la prórroga de plazo para la presentación de sus descargos, mismo que fue otorgado mediante la CARTA N° 0025-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/OEA, de fecha 16 de noviembre de 2022.

Con Escrito recepcionado en fecha 28 de noviembre de 2022, la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, presenta sus descargos, manifestando lo siguiente:

"(...)

(...) En ese sentido es preciso considerar que, el bono otorgado al personal que labora en el Almacén de la Dirección Regional de Salud Amazona, se debe a que estos cumplían funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraban sujetos a lo estipulado en el MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (...) sobre sus funciones:

Organizar y controlar el sistema de almacén, para una adecuada distribución de los recursos materiales.

(...)

(...) El bono otorgado al Director de la Oficina Central de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, se debe a que este cumplía funciones importante durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) respecto a las funciones:

(...)

f) Organizar y conducir la respuesta sanitaria frente a emergencias sanitarias, brotes y desastres en coordinación con gestión de riesgos.

(...)

Respecto al bono otorgado al Director de Atención Integral de la Salud y Gestión de la Calidad, se debió a que, cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre las funciones:

(...)

d) Conducir y evaluar la gestión de las estrategias sanitarias en salud pública en la región con enfoque intercultural.

(...)

En cuanto al bono otorgado al Director de Aseguramiento en Salud y Convenios de Salud, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo establecido en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre las funciones:

(...)

e) Conducir y planificar la incorporación del presupuesto para la compra de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios para las IPRESS pública de la Región Amazonas.

(...)

(...) lo concerniente al bono otorgado al Director de Promoción de la Salud, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo establecido en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:

Promover, adecuar y desarrollar los lineamientos de las políticas, acciones estratégicas, normas técnicas, administrativas y guías de intervención en promoción de la salud, en el marco de las políticas nacionales de salud con enfoques de derecho, equidad, género e interculturalidad.

(...)





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

(...) Respecto al bono otorgado al Director de la Salud Ambiental, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:
(...)

g) Fiscalizar el cumplimiento de las normas sanitarias en salud ambiental en el ámbito regional
(...)

(...) En cuanto al bono otorgado al Director de Medicamentos, Insumos y Drogas, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:

Difundir y hacer cumplir las normas referidas a los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios en el marco de las normas de salud i política nacional de salud.
(...)

En cuanto al bono otorgado al Director de Servicios de la Salud, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:
(...)

p) Realizar la verificación sanitaria de los establecimientos de salud.
(...)

Por último, el bono otorgado al Director del Laboratorio de Salud Pública, se debe a que cumplían funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraban sujetos a lo normado por el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:
(...)

Monitorear y evaluar íntegramente los procesos laboratoriales de salud en el ámbito regional.
(...)

Por ello, se procederá a analizar los descargos presentados mediante escrito de fecha 27 de noviembre de 2022, en el cual la administrada alega:

➤ Refiere que el bono otorgado al personal que labora en el Almacén de la Dirección Regional de Salud Amazona, se debe a que estos cumplían funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraban sujetos a lo estipulado en el MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (...) sobre sus funciones:

- Organizar y controlar el sistema de almacén, para una adecuada distribución de los recursos materiales.

En el presente caso se tiene que tener en consideración lo precisado en el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Por otro lado se tiene también el Decreto Supremo N° 068-2020-EF, publicado el 4 de abril de 2020, el cual establece en su Artículo 4°, los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria, ratificándose como beneficiarios al personal de la salud comprendido en el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153, excluyendo al personal de la salud que ocupa cargos de confianza o directivos y aquellos que realizan actividades de carácter administrativo, con excepción de personal de la salud que realiza vigilancia epidemiológica.

Del mismo modo se tiene que considerar el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

"Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.2. Son beneficiarios extraordinarios el personal de la salud bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1153 y Decreto Legislativo N° 1057, así como el personal administrativo sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057 de Ministerio de Salud, sus organismos públicos y las Unidades Ejecutoras de Salud de los Gobiernos Regionales, así como las demás entidades comprendidas en el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1153.

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

Como se puede apreciar, se consideró como criterio para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria que, los beneficiarios presten servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19, así como, excluía de dicho beneficio al personal de confianza y **directivo**.

En el caso en concreto la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos no tuvo en consideración lo descrito en los párrafos anteriores y otorgó la bonificación extraordinaria al **personal que labora en el Almacén de la Dirección Regional de Salud Amazonas** que no le correspondía tal y como se explicó anteriormente; por lo que queda acreditado que omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico a la Entidad por el monto de S/ 96 345,00."

- Refiere que el bono otorgado al Director de la Oficina Central de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades, se debe a que este cumplía funciones importante durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) respecto a las funciones:

(...)

- f) Organizar y conducir la respuesta sanitaria frente a emergencias sanitarias, brotes y desastres en coordinación con gestión de riesgos.

Igual que en el caso anterior se tiene que tener en consideración el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANZIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Del mismo modo, se tiene que considerar el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

Es así que queda demostrado que la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos otorgó la bonificación extraordinaria al **Director de la Oficina Central de Epidemiología, Prevención y Control de Enfermedades**, pese a que no le correspondía.

- Refiere que el bono otorgado al Director de Atención Integral de la Salud y Gestión de la Calidad, debido a que, cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre las funciones:

(...)

d) Conducir y evaluar la gestión de las estrategias sanitarias en salud pública en la región con enfoque intercultural.

Nuevamente tenemos que referirnos al Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.



Así mismo modo se tiene que considerar el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANZIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

En el presente caso la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos no consideró las exclusiones desarrolladas en el párrafo anterior y otorgó la bonificación extraordinaria al **Director de Atención Integral de la Salud y Gestión de la Calidad**, personal que se encontraba inmerso dentro de las exclusiones.

- Refiere que, en cuanto al bono otorgado al **Director de Aseguramiento en Salud y Convenios de Salud**, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo establecido en el **REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF)** (...) sobre las funciones:

(...)

- e) **Conducir y planificar la incorporación del presupuesto para la compra de productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios para las IPRESS pública de la Región Amazonas.**

Al igual que en los casos anteriores, el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Así mismo modo se tiene que considerar el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

Con ello se demuestra que la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos otorgó la bonificación extraordinaria al **Director de Aseguramiento en Salud y Convenios de Salud**, sin tener en consideración lo establecido por el Decreto de Urgencia N° 184-2020-EF.



- **Sostiene que el bono otorgado al Director de Promoción de la Salud, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo establecido en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF)** (...) sobre sus funciones:

- a) **Promover, adecuar y desarrollar los lineamientos de las políticas, acciones estratégicas, normas técnicas, administrativas y guías de intervención en promoción de la salud, en el marco de las políticas nacionales de salud con enfoques de derecho, equidad, género e interculturalidad.**

Tal y como ya se ha expresado anteriormente el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Del mismo modo se tiene que considerar el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

Es así que, la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, otorgó la bonificación extraordinaria al **Director de Promoción de la Salud**, contraviniendo con ello lo estipulado por en las normas establecidas y generando un perjuicio económico a la Entidad.

- Indica que respecto al bono otorgado al Director de la Salud Ambiental, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:

(...)

g) Fiscalizar el cumplimiento de las normas sanitarias en salud ambiental en el ámbito regional.

El Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

Anudado ello tenemos el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

Es así que, en el presente caso se otorgó la bonificación extraordinaria al **Director de la Salud Ambiental**, por parte de la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, sin consideras que éste no se encontraba dentro de los beneficiarios





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

- En cuanto al bono otorgado al Director de Medicamentos, Insumos y Drogas, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:
- a) Difundir y hacer cumplir las normas referidas a los productos farmacéuticos, dispositivos médicos y productos sanitarios en el marco de las normas de salud i política nacional de salud.

Una vez más tenemos que hacer referencia a lo estipulado en el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, publicado el 15 de marzo de 2020, el mismo que autorizó el otorgamiento de una bonificación extraordinaria a favor del personal el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO y del personal contratado bajo el régimen del DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

En concordancia con el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro)

En atención a ello, queda acreditada la falta administrativa cometida por parte de la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, al haber otorgado la bonificación extraordinaria al **Director de Medicamentos, Insumos y Drogas**, (personal directivo) lo cual según lo establecido por la norma, no le correspondía.

- Alega que En cuanto al bono otorgado al Director de Servicios de la Salud, se debe a que este cumplía funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraba sujeto a lo estipulado en el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:
- (...)
- p) Realizar la verificación sanitaria de los establecimientos de salud.



Ante esto, tenemos que considerar el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, en concordancia con el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO.

Por otro lado el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro).

Es así como queda acreditado que la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, al otorgar dicha bonificación al **Director de Servicios de la Salud**.

- Refiere que el bono otorgado al Director del Laboratorio de Salud Pública, se debe a que cumplían funciones importantes durante la pandemia COVID-19, poniendo en riesgo su vida, toda vez que se encontraban sujetos a lo normado por el REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS (ROF) (...) sobre sus funciones:

(...)

b) Monitorear y evaluar íntegramente los procesos laboratoriales de salud en el ámbito regional.

Esto nos hace remitirnos una vez más a lo prescrito en el Decreto de Urgencia N° 26-2020 – DECRETO DE URGENCIA QUE ESTABLECE DIVERSAS MEDIDAS EXCEPCIONALES Y TEMPORALES PARA PREVENIR LA PROPAGACIÓN DEL CORONAVIRUS (COVID-19) EN EL TERRITORIO NACIONAL, en concordancia con el numeral 3.2 del Artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA LA POLÍTICA INTEGRAL DE COMPENSACIONES Y ENTREGAS ECONÓMICAS DEL PERSONAL DE LA SALUD AL SERVICIO DEL ESTADO.

Así mismo el Decreto Supremo N° 184-2020-EF, publicado el 09 de julio de 2020, mismo que en su artículo 4° prescribe:

“Los criterios para determinar el otorgamientos de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y personal administrativo a los que se refiere el numeral 4.4 del Artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, son los siguientes:

(...)

4.4. Se encuentran excluidos como beneficiarios de la bonificación extraordinaria, el personal que ocupa cargos de confianza o directivo y el personal que realiza exclusivamente trabajo remoto. (El resaltado es nuestro).

Como en todos los casos descritos anteriormente, una vez más queda acreditada la responsabilidad de la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, al haber otorgado la bonificación extraordinaria al **Director del Laboratorio de Salud Pública**, personal que no cumple con los requisitos establecidos para ser beneficiario de dicha bonificación.



Recibido los descargos de la servidora civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 008-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-DESP/PAD, de fecha 21 de diciembre de 2022, recomienda a este Despacho – Órgano Sancionador, (...) **IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 01 A 10 DÍAS CALENDARIO A MARICARMEN TEJADA DÍAZ**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Mediante Carta N° 361-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-DG de fecha 27 de diciembre el Órgano Sancionador notifica el Informe del Órgano Instructor N° N° 008-2022-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD de fecha 21 de diciembre de 2022, a la servidora Maricarmen Tejada Díaz, a fin de que en mérito a su derecho solicite, si así lo considera pertinente su informe oral.



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Con Escrito de fecha 28 de diciembre de 2022 la servidora civil Maricarmen Tejada Díaz comunica al Órgano Sancionador que no realizará informe oral y del mismo modo solicita la pronta resolución del Proceso Administrativo Disciplinario seguido en su contra.

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.

Es así que, a través de la Resolución N° 001123-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 16 de julio del 2021, en los numerales 17, 18, 19 y 20, señala lo siguiente:

17. (...) el numeral 11.2 del artículo 11 del Reglamento precisa que la inhabilitación para el ejercicio de la función pública comprende la pérdida de la capacidad legal para el desempeño de funciones, cargos o comisiones que representen el ejercicio de la función pública por parte del administrado sancionado. Asimismo, la citada norma establece que dicha pérdida de la capacidad legal supone la consecuente extinción del vínculo jurídico que soporta el desempeño de la función pública que se estuviera prestando a la fecha en que se hace efectiva la sanción; Así como el impedimento para obtener un nuevo mandato, cargo, empleo, comisión de carácter público, celebrar contratos administrativos de servicios o para el ejercicio de función pública en las entidades, bajo cualquier modalidad. (el subrayado y resaltado es nuestro)

18. (...) estando inhabilitado deviene en la extinción del vínculo, de ninguna manera resultaría posible que, al concluir la sanción, la entidad reincorpore a la persona sancionada, toda vez que la relación laboral entre ambos ya había concluido. (el subrayado y resaltado es nuestro)

19. (...) el numeral 13.3 del artículo 13 del Reglamento establece que una vez firme la resolución de sanción, esta es comunicada a la entidad en la que labora el servidor, estando el titular de dicha entidad bajo responsabilidad, a implementar las medidas inmediatas, las cuales comprenden las acciones de personal que correspondan, incluyendo el cese, destitución, despido o extinción del contrato, conforme a los términos previstos para su aplicación (...).

20. (...) esta sala comparte la opinión de la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil¹, al precisar que indistintamente del régimen laboral de vinculación de los servidores, las entidades públicas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del servidor. Por lo tanto, no resultaría posible la reincorporación a la Entidad incluso luego de cumplido el tiempo de inhabilitación. (El subrayado y resaltado es nuestro).

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

La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, señaló en el Literal d) del Artículo 2° que uno de los deberes de todo empleado público que está al servicio de la Nación es: "desempeñar sus funciones con honestidad, probidad, criterio, eficiencia, laboriosidad y vocación de servicio". Teniendo como referencia lo expresado en esta norma respecto a la relación de trabajo en el empleo público y el desempeño laboral, se deduce que el desempeño de la función pública debe ajustarse a los valores que la Ley reconoce como tales, siendo un quebrantamiento de este deber funcional realizar conductas que contravengan estos valores.

El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y

¹ Informe Técnico N° 1340-2019-SERVIR/GPGSC del 17 de agosto del 2019. Disponible en www.servir.gob.pe.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje².

En la misma línea se aprecia que un significado jurídico de diligencia da la siguiente idea: "La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en la relación con otra persona, etcétera"³. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado"⁴.

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

Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas"⁵. Por lo que puede entenderse que funciones son aquellas tareas, actividades o labores vinculadas estrechamente al cargo en el que ha sido asignado el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento.

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

DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

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

La Potestad Sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a la administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el espanto 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.



² MORGADO VALENZUELA, Emilio; El Despido Disciplinario; en, Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social; Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

³ Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.

⁴ Ver en la siguiente dirección electrónica: <http://dle.rae.es/?id=QMABIOd>

⁵ Ver: <http://dle.rae.es/?id=lbQKTYT>



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 Civil⁶, 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".

⁶ 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.

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

8. La Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD

8.2. Funciones

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

13. La Investigación Previa y la Precalificación

13.1. Inicio y Término de la Etapa

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

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

Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo 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° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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.

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 la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, ha cometido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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

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

Asimismo, resulta pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 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, 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 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:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre 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 Jefa de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, vulnera este criterio ya que al omitir identificar, validar y aprobar las listas nominales de los beneficiarios de la bonificación extraordinaria a favor de personal administrativo y personal que ejerció cargos de dirección, generando un perjuicio económico de S/ 96,354.00.

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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Atendiendo a lo señalado, desde luego no se puede pretender exigir u obligar al servidor al reconocimiento de la falta ni mucho menos a que colabore con la investigación; sino tan solo que no entorpezca u obstaculice la indagación del hecho en virtud del cual se le atribuye responsabilidad administrativa disciplinaria, mediante la destrucción, alteración, supresión, eliminación de documentación u otro tipo de información relacionada con el hecho constitutivo de la falta. En otras palabras, si bien el servidor puede no colaborar con la investigación, no debería entorpecer el desarrollo de la misma mediante las acciones antes mencionadas, de presentarse esto último lógicamente se justificaría la intensificación en la gravedad de la sanción.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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

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

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

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

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

En el presente caso, la LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, ha vulnerado este criterio debido a que la jerarquía de su cargo ameritaba un conocimiento y capacitación con lo referente a la entrega de bonificaciones a trabajadores de la Entidad.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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.

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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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

En el presente caso no aplica este criterio.

Al respecto, debemos precisar que en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil señala que el órgano instructor propondrá la sanción a imponer la cual será aprobada por el órgano sancionador, quien puede modificar dicha propuesta⁷.

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 competencia⁸, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General⁹.

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 (05) DÍAS CALENDARIOS** a la servidora civil **LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada prevista en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

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"



⁷ 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."

⁸ De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

⁹ 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° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

establece que, "(...) el servidor civil podrá impugnar el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia a través de los siguientes medios impugnatorios:

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

Plazo para Impugnar.

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

Autoridad Ante Quien Se Presenta El Recurso Administrativo

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

El **Recurso de Apelación** se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva.

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 DIEZ (10) DÍAS CALENDARIOS** la servidora civil LIC. ADM. MARICARMEN TEJADA DÍAZ, en su condición Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, la misma que se hará efectiva a la notificación del presente acto resolutivo.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 005-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

ARTÍCULO 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 MARICARMEN TEJADA DÍAZ, 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

CMP/DRSA
C.C.
Archivo

DISTRIBUCIÓN
OGDRRH/DIRESA
SECRETARIA TECNICA
SERVIDORA
OFICINA DE INFORMATICA Y TEL.
LEGAJO



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCION REGIONAL DE SALUD AMAZONAS

Dr. CONRADO MONTAÑA PIZARRO
DIRECTOR REGIONAL
CMP: 12033