



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 006-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP/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° 110-2021-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 regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON ORIGEN AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

A través de Resolución N° 0223-2018/CG/TSRA-SALA 1 de fecha 08 de noviembre del 2018, el Tribunal Superior de Responsabilidad Administrativa de la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA resolvió: "DECLARAR FUNDADO EN PARTE el Recurso de Apelación interpuesto por el Administrado JORGE LUIS PELAEZ BARRERA contra la Resolución N° 001-484-2018-CG/SAN1 de 12 de junio de 2018, emitida por el Órgano Sancionador 1 de la Contraloría General de la República; y, en consecuencia, MODIFICAR la Resolución apelada EN EL EXTREMO que le impuso la sanción de CINCO (5) AÑOS DE INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, al haberse determinado responsabilidad administrativa funcional por la comisión de las conductas infractoras previstas como graves y muy grave en el Inc. a) del art. 46° de la Ley N° 27785, descritas y especificadas en el Inc. q) del Art. 6° del Reglamento de la Ley N° 29622; FIJANDO la sanción para este administrado en DOS (2) AÑOS DE INHABILITACIÓN PARA EL EJERCICIO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, al haberse determinado responsabilidad administrativa funcional por la comisión de las conductas infractoras previstas como grave en el Inc. a) del art. 46° de la Ley N° 27785, descritas y especificadas en el Inc. q) del Art. 6° del Reglamento de la Ley N° 29622, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución".

Con Escrito (Documento N° 2088940 y Expediente N° 1611199) de fecha 08 de noviembre de 2020, recepcionado por esta Entidad en fecha 09 de noviembre del 2020; el administrado JORGE LUIS PELAEZ BARRERA indica





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

textualmente: "en mi condición de trabajador nombrado de la institución (...) expongo (...) mediante Resolución Nro 0223-2018/CG/TSRA/SALA 1 fui inhabilitado para el ejercicio de la función pública por espacio de 2 años y estando próximo a cumplir el tiempo de inhabilitación impuesto a mi persona por parte de la Contraloría, solicito mi reincorporación de trabajo a la institución (...)".

Mediante Memorando N° 1579-2020-GR.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad comunica al administrado JORGE LUIS PELAEZ BARRERA: "(...) según lo establecido en el Artículo sexto de la Resolución N° 0023-2018-CG/TSRA-SALA 1 del expediente N° 484-2018-CG/INSN del Tribunal Superior de Responsabilidades Administrativas Procedimiento Administrativo Sancionador de la Contraloría General de la República a los 8 días del mes de noviembre de 2018, declaran fundado en parte los recursos de apelación de sanción que impuso sanción de inhabilitación por el período de dos años, el mismo que culmina el 13 de noviembre del 2020. Por lo tanto; este Despacho procede a comunicarle que, a partir del día lunes 16 de noviembre del presente año deberá Reincorporarse a laborar en el Área de Constancias de la Oficina de Economía de la Dirección Regional de Salud, debiendo ponerse a disposición de la Directora quien le asignará sus funciones".

A través del Memorando N° 1590-2020-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG-OAJ de fecha 12 de octubre del 2021, el Titular de esta Entidad hizo llegar al Director de la Oficina Ejecutiva de Administración el INFORME TÉCNICO N° 1340-2019-SERVIR/GPGSC de fecha 27 de agosto del 2019, emitido por la Gerente (e) de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) que concluye: "Por tanto, cuando las entidades públicas sean notificadas de la imposición de la sanción de inhabilitación a uno de sus servidores por parte de la CGR, indistintamente del régimen laboral de vinculación de los mismos (sea mediante el D.L. 276, 728 O 1057), éstas deberán cumplir con aplicar sus efectos, correspondiendo en dichos casos, la extinción del vínculo laboral del referido servidor, por lo tanto, no resultaría posible su reincorporación a la entidad incluso luego de cumplido el tiempo de inhabilitación". Asimismo, en mérito a dicho documento le INSTA a que, de existir algún trabajador que continúe laborando o haya sido repuesto pese a haber sido inhabilitado por la Contraloría General de la República, adopte las medidas correctivas e inmediatas a efectos de dar término al (a los) contrato (s) y/o vínculo (s) laboral (es) de corresponder.

Con Memorándum N° 1847-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 14 de octubre del 2021, el Director de la Oficina Ejecutiva de Administración solicita a la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad información respecto a lo indicado en el párrafo precedente.

Mediante Oficio N° 577-2021-GOB.REG.AMAZONAS-OEA-OGDRRH de fecha 14 de octubre del 2021, la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos comunica al Director de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad que: "(...) a petición del servidor según solicitud de reincorporación al Sr. Jorge Luis Peláez Barrera a partir del 13 de noviembre del 2020, a laborar en el Área de Constancias de la Oficina de Economía de la Dirección Regional de Salud Amazonas".

Con Memorándum N° 1660-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-DG-OAJ de fecha 25 de octubre del 2021, el Titular de esta Entidad reiteró al Director de la Oficina Ejecutiva de Administración el cumplimiento de lo previsto en el Memorándum N° 1590-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-DG-OAJ, de fecha 12 de octubre de 2021.

A través de Carta N° 001-2020-JLPB (Documento N° 2467456 y Expediente N° 1893159) de fecha 25 de octubre del 2021, recepcionado por esta Entidad en la misma fecha, el administrado JORGE LUIS PELAEZ BARRERA remite Resolución N° 10 (SENTENCIA) de fecha 23 de agosto de 2021 contenida en el EXPEDIENTE N° 03013-2019-0-1801-JR-LA-57 seguido ante el Segundo Juzgado de Trabajo Transitorio Subespecializado en lo Contencioso Administrativo Laboral de Lima de la Corte Superior de Justicia Lima que resuelve: " DECLARAR FUNDADA la demanda interpuesta por PELAEZ BARRERA JORGE LUIS contra la CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA, debidamente representado por la Procuradora Pública de la Contraloría General de la República. Por consiguiente, DECLARO NULAS la Resolución N° 0223-2018-CG/SAN 1 del 08 de noviembre del 2018 en el extremo que declaró fundada en parte el recurso de apelación interpuesto por el administrado Jorge Luis Peláez Barrera y la Resolución N° 001-484-2018-CG/SAN 1 del 12 de junio del 2018 en el extremo que resuelve imponer la





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

sanción de cinco años de inhabilitación para el ejercicio de la función pública al administrado Jorge Luis Peláez Barrera (artículo tercero) (...).

Con Oficio N° 00092-2021-G.R.AMAZONAS/DIRESA/OEA de fecha 26 de octubre del 2021, el Director de la Oficina Ejecutiva de Administración solicita al Titular de esta Entidad la NULIDAD del MEMORANDO N°1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH de fecha 12 de noviembre del 2020, suscrito por la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad y donde comunica al administrado JORGE LUIS PELAEZ BARRERA su reincorporación a laborar en la Dirección Regional de Salud Amazonas. En dicho Oficio se adjuntó la siguiente documentación:

- Memorando N° 01929-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 25 de octubre de 2021; el Director de la Oficina Ejecutiva de Administración solicita a la Jefa de la Oficina de Economía de esta Entidad la constancia de pagos del referido administrado por el período del 16 DE NOVIEMBRE DE 2020 A LA ACTUALIDAD.
- Informe N° 085-2021-GRAS-DRSA/OEA-ECO-KFCM de fecha 25 de octubre de 2021; La Jefe de la Oficina de Economía comunica al Director de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad que el monto percibido asciende a **S/ 11,870.97 (Once Mil Ochocientos Setenta con 97/100 soles)**.
- Planilla de Incentivos Laborales a través del Sub-Cafae-D.U.088-2001 (Período Noviembre 2020-Octubre 2021): El monto percibido ascendiente a **S/ 13,965.00 (Trece Mil Novecientos Sesenta y Cinco con 00/100 soles)**.

A través de Informe Legal N° 347-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OAJ de fecha 03 de noviembre del 2021, el Director de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Entidad, emite la siguiente opinión: **"INICIAR DE OFICIO el procedimiento administrativo para revisar la legalidad del MEMORANDO N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH (...)"**.

Del mismo modo, con Informe Legal N° 356-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OAJ de fecha 17 de noviembre del 2021, el Director de la Oficina de Asesoría Jurídica de esta Entidad, opina lo siguiente:

"DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO del MEMORANDO N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH de fecha 12 de noviembre del 2022, emitido por la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y que dispuso la reincorporación, a partir del 16 de noviembre del 2020, de JORGE LUIS PELAEZ BARRERA a la Oficina de Economía de esta Entidad (...).
(...)

REMITIR copia fedateada de la presente Resolución y de los actuados que lo generaron a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de esta Entidad (...).

En esa línea, mediante Memorándum N° 2262-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 01 de diciembre del 2021, el Director de la Oficina Ejecutiva de Administración de esta Entidad remite a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la Resolución Ejecutiva de Administración N° 326-2021-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 22 de noviembre del 2021, la cual resuelve:

"ARTÍCULO PRIMERO.- DECLARAR LA NULIDAD DE OFICIO del MEMORANDO N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH de fecha 12 de noviembre del 2022, emitido por la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, y que dispuso la reincorporación, a partir del 16 de noviembre del 2020, de JORGE LUIS PELAEZ BARRERA a la Oficina de Economía de esta Entidad (...).
(...)

REMITIR copia fedateada de la presente Resolución y de los actuados que lo generaron a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de esta Entidad (...).

DOCUMENTOS QUE LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- MEMORÁNDUM N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre.
- MEMORANDO N° 1590-2020-G.R.AMAZONAS/DIRESA-DG-OAJ de fecha 12 de octubre de 2021.



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

- INFORME TÉCNICO N° 1340-2019-SERVIR/GPGSC.
- OFICIO N° 557-2021-GOB.REG.AMAZONAS-OEA-OGDRRH de fecha 14 de octubre de 2021.
- OFICIO N° 092-2021-G.R.AMAZONAS/DIRESA/OEA de fecha 26 de octubre de 2021.
- INFORME LEGAL N° 347-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OAJ de fecha 03 de noviembre de 2021.
- INFORME LEGAL N° 356-2021-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OAJ de fecha 17 de noviembre de 2021.
- MEMORÁNDUM N° 2262-2021-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA de fecha 01 de diciembre de 2021.
- Informe de Precalificación N° 073-2022-GOB.REG. AMAZONAS/DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 03 de noviembre de 2022.
- Acto de Imputación N° 006-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-OEA/PAD.
- Informe del Órgano Instructor N° 006-2022-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-DESP/PAD, de fecha 21 de diciembre de 2022.

LA FALTA PRESUNTAMENTE INCURRIDA

- Haber omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la reincorporación del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera a través del Memorando N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, trasgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

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

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales, de conformidad al artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

La Secretaria Técnica una vez recibida la denuncia o reporte de las dependencias de la Entidad, inicia los actos de investigación que considere pertinentes con el objetivo de recabar los indicios y/o medios de prueba necesarios, encaminados a determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del numeral 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

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

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

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



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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.

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

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil MARICARMEN TEJADA DIAZ – Directora 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 la reincorporación indebida del servidor civil José Luis Peláez Barrera a través del Memorando N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, suscrito por la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, contraviniendo lo dispuesto por el Numeral 11.1 del Artículo 11° del Reglamento de Infracciones y Sanciones para la determinación de los informes emitidos por los Órganos del Sistema Nacional de Control aprobado por Resolución de Contraloría N° 100-2018-CG., el mismo que señala lo siguiente: *“Los funcionarios o servidores públicos que incurren en responsabilidad administrativa funcional son sancionados con inhabilitación para el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de sus funciones. Según corresponda a la gravedad de la infracción en que hubieran incurrido y conforme a los criterios de graduación establecidos en la Ley y en el presente Reglamento”*.

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 realizar la reincorporación del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera a través del Memorando N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, trasgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 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° 073-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-DG-OEA-OGDRRH-STRDPS, de fecha 03 de noviembre de 2022, recaído en el Expediente N° 110-2021-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 realizar la reincorporación del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera a través del Memorando N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.*



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

En merito a ello, con Acto de Imputación N° 006-2022-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 realizar la reincorporación del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera a través del Memorando N° 1579-2020-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH de fecha 12 de noviembre del 2020, trasgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.*

De conformidad con lo establecido en el Numeral 93.1 del Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el segundo párrafo del Literal a) del Artículo 106° y el Artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, una vez notificado el acto de imputación el servidor civil tiene un plazo de cinco (5) días para presentar sus descargos.

Mediante escrito de fecha 14 de noviembre de 2022, la servidora civil MARICARMEN TEJADA DIAZ solicita prórroga de plazo para presentar sus descargos, mismo que fue aceptado mediante CARTA N° 023-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA, de fecha 16 de noviembre de 2022.

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

**(...)*

(...) se me encarga las funciones de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, cargo que vengo desempeñando con responsabilidad, probidad y buen desempeño laboral, por lo que en ninguna oportunidad he sido causante de alguna sanción Administrativa Disciplinaria (...).

Respecto a la denuncia administrativa, debo manifestar que reconozco haber cometido la falta de carácter disciplinario, el cual debido a la excesiva recarga laboral se me hizo imposible verificar y constatar el marco legal sobre la reposición de servidores civiles sancionados por la Contraloría General de la República; (...) solicito se me atenúe la responsabilidad administrativa (...).

(...) mi persona en condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos ha sido inducida al error por la administración pública, debido que, el catálogo de faltas con el cual se sanciono al servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera mediante un Proceso Administrativo Sancionador fue declarado inconstitucional, tal y como se puede evidenciar cuando el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00020-2015-PI/TC (26 de abril de 2019, aclarado el 11 de agosto de 2019) declaró inconstitucional el artículo 46° de la Ley N° 27785; (...).

(...) al declararse nula el catálogo de faltas, subsecuentemente también correspondía declarar nulas las sanciones impuestas con el mismo, toda vez que, en materia administrativa opera el principio de retroactividad benigna, es decir, toda norma con posterioridad que resulte más favorable al trabajador debe aplicable a hechos anteriores, asimismo en caso de dudas, debe ser la más favorable al trabajador (...) dichas situaciones normativas son las que conllevaron a realizar la reposición al trabajador Jorge Luis Peláez Barrera.

(...) se deberá considerar que mi persona enmendó su error, y procedió a dar por concluido el vínculo laboral del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera antes del Inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, considerado este acto como eximente de responsabilidad (...).

(...) mi persona desvirtúa todo lo imputado en relación al presente proceso administrativo disciplinario, puesto que me encuentro inmersa en causales de eximentes y atenuantes (...).

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

- **Reconoce haber cometido la falta de carácter disciplinario, debido a la excesiva recarga laboral no verificó ni constato el marco legal de la reposición de servidores sancionados por la contraloría general de la república.**

En ese sentido se tiene que tener en cuenta lo establecido en el artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual indica:

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

(...)

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

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

(...)

En atención a ello, debemos tener en cuenta lo manifestado por la servidora civil en el presente caso, toda vez que acepta haber cometido la falta de carácter disciplinario, considerando dicho acto como un atenuante de responsabilidad; sin embargo, se debe tener en consideración la existencia de un perjuicio económico hacia la entidad, puesto que, se realizó pagos indebidos al servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera; pese a ello, se tomará en cuenta dicho atenuante al momento de recomendar alguna sanción.

- **Refiere que su persona ha sido inducida al error por la administración pública, puesto que el catálogo de faltas con el cual se sanciona al servidor Jorge Luis Peláez Barrera fue declarado inconstitucional, por lo tanto correspondía declara nulas todas las sanciones en materia administrativa, en aplicación al principio de retroactividad benigna.**

Este supuesto de eximente de responsabilidad está relacionado con el principio de predictibilidad o de confianza legítima recogido en el TUO de la Ley N° 27444, el cual establece, además de otros aspectos, que la autoridad administrativa tiene la obligación de brindar a los administrados información veraz, completa y confiable, de modo tal que estos presuman su licitud. Así, cuando se evidencie que el servidor actuó de una determinada forma, sustentando tal accionar a partir de una expectativa que le generó la actuación de la administración pública, se le eximirá de responsabilidad si por este ejercicio incurre en alguna infracción.

Al respecto, se debe tener en cuenta que con Informe Técnico N° 1056-2019-SERVIR/GPGSC, del 11 de julio de 2019, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil precisó que este eximente de responsabilidad recoge dos escenarios: (i) *El error inducido a través de actuaciones materiales de la administración pública; que se manifiesta precisamente cuando el servidor y/o funcionario es inducido a error a través de un acto concreto realizado por la administración, como podría ser (y sin restringirse a dichos supuestos): el otorgamiento de información errónea producto de una solicitud, pronunciamientos erróneos reiterativos sobre una determinada materia que permitan concluir al servidor que dicho pronunciamiento es la interpretación conforme a derecho, mandatos confusos o manifiestamente contrarios a derecho.* (ii) *El error inducido a través de un cuerpo normativo, que si bien es emitido por la autoridad competente, contiene disposiciones defectuosas por generar confusión respecto a la licitud o no de una actuación, o ser manifiestamente contrarias a derecho; así como el error inducido a través de una disposición administrativa ilegal que ordena la realización de un acto que si bien es conforme a derecho, se desprende de otra norma de superior jerarquía que no resulta lícita.*

En relación a ello, la servidora MARICARMEN TEJADA DIAZ manifiesta que ha sido inducida al error por la administración pública en base a lo establecido en el Expediente N° 00020-22015-PI/TC, ya que se ha declara inconstitucional el artículo 46° de la Ley N° 27785; sin embargo, esto queda desestimado, puesto que, como encargada de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos debió prever y nutrirse de las directrices y normas que regulan el reingreso del personal que ha sido sancionado mediante un Procedimiento





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Administrativo Sancionador, entiendo así, que no se podría configurar la inducción a error, toda vez que se acredita el actuar negligente por parte de la servidora civil imputada.

La Sentencia N° 10 recaída en el Expediente N° 14626-2019-0-1801-JR-LA-46, del Décimo Setimo Juzgado Transitorio del Trabajo, Sub Especialidad Contencioso Administrativo, hace referencia al principio de retroactividad benigna y que es por este principio que se conlleva a realizar la reposición del trabajador Jorge Luis Peláez Barrera; sin embargo, la emisión de dicha sentencia es de agosto del 2022 y la reposición del servidor se realizó en diciembre del 2020, en ese sentido, lo hechos de la falta administrativa se cometió antes de la emisión de dicha sentencia, por lo que dicho fundamento no tendría la validez pertinente que coadyuve a desvirtuar lo imputado.

Por ende, no se configura el eximente de responsabilidad

- **Manifiesta que su persona enmendó su error y procedió a dar por concluido el vínculo laboral del servidor Jorge Luis Peláez Barrera antes del inicio de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, lo que considera como eximente.**

Nuevamente encontramos la aceptación de la servidora civil MARICARMEN TEJADA DIAZ a la falta disciplinaria que se le imputa, que es la negligencia en el desempeño de sus funciones, si bien es cierto, dicho accionar (dar por concluido el vínculo laboral) se encuentra regulado en inciso f) del numeral 1 del artículo 257° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, como un eximente de responsabilidad, se debe tener en consideración que el mismo accionar ocasiono la realización del pago indebido de remuneraciones a favor del servidor civil Jorge Luis Peláez Barrera, causando un perjuicio económico a la Entidad; sin embargo, se tomará en consideración el eximente al momento de recomendar la sanción.

Recibido los descargos de la servidora civil, el Órgano Instructor a través del Informe del Órgano Instructor N° 006-2022-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 05 DÍAS CALENDARIO A MARICARMEN TEJADA DÍAZ, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.**

Mediante Carta N° 359-2022-G.R.AMAZONAS-DRSA-DG de fecha 27 de diciembre el Órgano Sancionador notifica el Informe del Órgano Instructor N° N° 006-2022-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.

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



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 Civil, 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 contravengán estos valores.

El profesor chileno Emilio Morgado Valenzuela, al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia manifiesta lo siguiente: "El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. (...). El incumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la insuficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje"².

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.

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

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>



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 espeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de infracciones. El procedimiento Sancionado en general establece una serie de pautas mínimos comunes para que las entidades administrativas con competencia para la aplicación de sanciones a los administrados la ejerzan de manera previsible y no arbitraria

La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso, no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales, de conformidad al artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

La Secretaría Técnica una vez recibida la denuncia o reporte de las dependencias de la Entidad, inicia los actos de investigación que considere pertinentes con el objetivo de recabar los indicios y/o medios de prueba necesarios, encaminados a determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁶, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del

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

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.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

numeral 13 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-"Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

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

En esa misma línea, de acuerdo a lo regulado en el artículo 94° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo regulado en el artículo 97° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y lo regulado en el numeral 10.1 de la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la prescripción para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario opera a los 3 años de haberse cometido la falta, sin embargo en caso de que Recursos Humanos o la Secretaría Técnica haya tomado conocimiento de la falta, la prescripción operara a 1 año después de esta toma de conocimiento.

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

- 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.

(...)



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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

"(...)

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

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

"(...)

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

Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima de responsabilidad administrativa disciplinaria al servidor civil BLGO. EDINSON ENRIQUE PURISACA MORANTE; siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado para imponer la sanción que considere pertinente dentro de los parámetros que la ley faculta.

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

"(...) 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:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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

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

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

"(...)

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

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

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

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 se considera una afectación económica hacia el tesoro de la Entidad, toda vez que se realizó el pago remunerativo al servidor Jorge Luis Peláez Barrera, puesto que, dicho servidor no podía percibir dicho beneficio; entendiéndose de esta manera una afectación a los intereses generales de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor investigado o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos, puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

Sobre este criterio, además es importante tener en cuenta que si bien el numeral 1 del artículo 180° del TUO de la Ley N° 27444 establece que la autoridad puede exigir a los administrados la presentación de documentos, informaciones, así como su colaboración para la práctica de otros medios de prueba; el numeral 2 del mismo artículo establece una excepción respecto a hechos perseguibles cometidos por el administrado, estableciéndose que en ese supuesto será legítimo el rechazo a tal exigencia, esto como una manifestación del derecho a la no autoincriminación.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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 reincorporación del personal a su centro de labores.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

e) La concurrencia de varias faltas.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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.

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

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."





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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" 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.**

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° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

Autoridad Encargada de Resolver El Recurso de Reconsideración

El **Recurso de Reconsideración** es resuelto por la misma autoridad que expidió el acto que impone la sanción y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. Esto es, por la **Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas**. (Artículo 117° y 118° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

Autoridad Encargada de Resolver el Recurso de Apelación

El **Recurso de Apelación** será resuelto por la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, de conformidad a lo preceptuado por el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y el sub numeral 18.3 del numeral 18 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.

Estando a lo facultado mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, como Órgano sancionador;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CINCO (05) DÍAS CALENDARIOS** 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 resolutorio.

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que la JEFE de la OFICINA DE GESTIÓN 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.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 004-2022-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 29 de diciembre de 2022

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
LEGAJO
OFICINA DE INFORMATICA Y TELECOM.



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
Dr. CONRADO MONTOYA PIZARRO
DIRECTOR REGIONAL
CMP: 12033