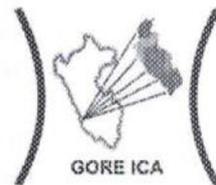




Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

Nº.....0929.....-2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica,.....20 de.....Julio.....del 2023

VISTO los expedientes N° E-022901-2023, E-028667-2023 y E-045446-2023 de Doña **María Ysabel Fernández Neyra** en calidad de personal activo Tecnólogo Medico de la Unidad Ejecutora 404 - Hospital San Juan de Dios - Pisco, plantea la presente **Denuncia Administrativa** contra el Jefe de Recursos Humanos, Secretario Técnico del PAD y Director de la Unidad Ejecutora 404 Hospital San Juan De Dios de Pisco, solicita se inicie proceso administrativo disciplinario, por negligencia en sus funciones.

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° 022901-2023, Doña **María Ysabel Fernández Neyra** en calidad de personal activo Tecnólogo Medico de la Unidad Ejecutora 404 - Hospital San Juan de Dios - Pisco, plantea la presente **Denuncia Administrativa** contra el Jefe de Recursos Humanos, Secretario Técnico del PAD y Director de la Unidad Ejecutora 404 Hospital San Juan De Dios de Pisco, solicita se inicie proceso administrativo disciplinario, por negligencia en sus funciones.

Que, sintiendo vulnerado sus derechos la Administrada Doña **María Ysabel Fernández Neyra** plantea la presente **Denuncia Administrativa** contra el Jefe de Recursos Humanos, Secretario Técnico del PAD y Director de la Unidad Ejecutora 404 Hospital San Juan De Dios de Pisco, solicita se inicie proceso administrativo disciplinario, por negligencia en sus funciones, se deduce que su pretensión está dirigida a **CONSEGUIR** que sean sancionado los presuntos responsables en la negligencia en sus funciones.

La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo.

Luego del análisis queda demostrado que el presunto retardo en el trámite del recurso impugnatorio alegado por la administrada en su denuncia, se debe a demoras del mismo sistema de SICE SERVIR al no habilitar la casilla electrónica de la entidad, solicitud que fue presentada en el tiempo oportuno incluso con anterioridad a la presentación del recurso de apelación presentado por la administrada, tal como se puede acreditar con las copias de los documentos adjuntados.

Que, en virtud del debido proceso y respetando el derecho de contradicción, es que corresponde pronunciarse sobre el particular, afín de poder evaluar la correspondencia del



derecho argüido y poder resolver conforme a ley; por consiguiente, pasaremos a analizar la presente controversia en líneas posteriores.

Que, así tenemos que dentro del término de ley y cumpliendo con los requisitos de admisibilidad y procedencia que debe reunir el recurso impugnativo previsto en el Artículo 211º concordante con el Artículo 213º de la Ley de Procedimiento Administrativo General, la recurrente, formula recurso de apelación, el mismo que de conformidad con la norma procesal administrativa es elevado a esta Dirección Regional de Salud con el expediente indicado precedentemente, a efectos de avocarnos al conocimiento del presente procedimiento y resolver conforme a derecho.

Que, el recurrente ampara su petitorio en el Artículo 209º de la Ley N° 27444- Ley de Procedimiento Administrativo General, recurso de parte que tiene por finalidad que la autoridad administrativa revoque o confirme total o parcialmente el acto administrativo que le produzca agravio, para lo cual se infiere que el recurrente se basa en cuestiones de puro derecho.

SOBRE LA APLICACIÓN DE LA NORMATIVA

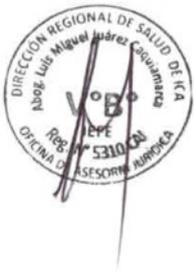
Que, es necesario consignar la normativa sobre la cual se circunscribe lo petitionado a fin de realizar un análisis sobre la correspondencia del beneficio aludido, para lo cual tenemos lo siguiente:

Teniendo en cuenta los principios de legalidad y tipicidad corresponde ahora analizar lo concerniente a la falta disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

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 2º 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.

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





Gobierno Regional de Ica

Dirección Regional de Salud



Resolución Directoral Regional

N°.....0929-2023-GORE-ICA-DRSA/DG

Ica, 20 de Julio del 2023

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.

Por otra parte, respecto a la indeterminación de las funciones que les son exigibles a los servidores y funcionarios públicos, es conveniente recordar, de forma referencial, que el Tribunal Constitucional ha expresado en las sentencias recaídas en los Expedientes Nos 2192-2004-AA-TC21, 4394-2004-AA/TC22, 3567-2005-AA/TC23, y 3994-2005-AA/TC24, que la tipificación que contiene el literal d) del artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276, sobre la falta de "negligencia en el desempeño de las funciones", resultaba ser una cláusula de remisión que requería del desarrollo de reglamentos normativos que permitan delimitar el ámbito de actuación de la potestad sancionadora, debido al grado de indeterminación e imprecisión de las mismas.

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057, expresamente señala: "98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo".

En tal sentido, teniendo en cuenta lo expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la "falta por omisión" del numeral 98.3 del artículo 98° del Reglamento General de la Ley N° 30057 resulta ser una norma reglamentaria que complementa, a través de la precisión que realiza, cómo es que un servidor público incurre en una falta por omisión, indicando que ello ocurre cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción pero no lo hace, pese a tener la obligación de su realización. En otras palabras, esta disposición no tipifica una falta directamente imputable con el incumplimiento de alguna obligación, deber o prohibición, como en la práctica viene ocurriendo; sino que es una precisión que permite definir cuándo es que se está frente a una falta por omisión.

En la línea de lo expresado, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece en el numeral 8 del artículo 248° como principio de la potestad sancionadora administrativa el



principio de causalidad²⁸, según el cual la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa que constituye una infracción sancionable.

Así, respecto a la "omisión", Cabanellas define este término, como una abstención de hacer, una inactividad, una inacción o un dejar de hacer algo. En esa línea, corresponderá a la entidad analizar si la imputación de la falta se sustenta en una conducta omisiva, de acuerdo con la definición hecha en el Reglamento General de la Ley N° 30057, como "ausencia de acción", o en sí es una conducta por comisión.

En ese sentido, esta oficina considera que al imputar una falta prevista en la Ley –no en el Reglamento– corresponde realizar el análisis de subsunción o adecuación del hecho a la norma legal, identificando si la conducta que configura la falta es generada por una omisión (ausencia de acción) o por una comisión (acción), conforme lo aclara el Reglamento General en el caso de la Ley N° 30057.

De conformidad con el Informe Legal N° 216-2023-GORE-ICA-DIRESA/OAJ, del 17 de julio del 2023 y asumiendo los fundamentos y conclusiones plasmados en él; y contando con la visación de la Oficina de Asesoría Jurídica de la Dirección Regional de Salud de Ica;

SE RESUELVE:

PRIMERO. - Declarar **INFUNDADO** la **Denuncia Administrativa** interpuesto por Doña **María Ysabel Fernández Neyra**, contra el Jefe de Recursos Humanos, Secretario Técnico del PAD y Director de la Unidad Ejecutora 404 Hospital San Juan De Dios de Pisco.

SEGUNDO. – Se declare el **AGOTAMIENTO** del procedimiento en la vía administrativa debido a que ha llegado a conocimiento del superior jerárquico con competencia para decidir respecto de la causa.

TERCERO. - Notificar la presente resolución a Doña **María Ysabel Fernández Neyra**, al Hospital San Juan De Dios de Pisco y a las instancias correspondientes para su conocimiento y fines pertinentes.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE,



GOBIERNO REGIONAL DE ICA
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ICA
M.C. Victor Manuel Montalvo Vásquez
C.M.F. - 50288
Director Regional de Salud de Ica

GSM/DG/DIRESA
LMPV/J.OAJ
HGAH/ABOG.