GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR Nº 001-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-DG-PAD

Chachapoyas, 12 de agosto de 2024

VISTOS:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD de fecha 10 de julio de 2024, emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Administración en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 033-2024-PAD) seguido en contra de la servidora civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, y;

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil (en adelante **LSC**), se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y, para 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 establecieron 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 Nº 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante **RLSC**), en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria, se estableció que, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (03) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014;

Por lo anterior, 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 Nº 276, el Decreto Legislativo Nº 728 y el Decreto Legislativo Nº 1057, deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la **LSC** y el Título VI del Libro I del **RLSC**, de conformidad al sub numeral 4.1° del numeral 4° de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante **DLSC**);

Que, el numeral 6° de la **DLSC**, señala, entre otros, el supuesto en que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante **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 **LSC** y el **RLSC;**

Que, el artículo 91° de la **LSC**, indica *"(...) 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 (...)";*

Que, el artículo 115° del **RLSC**, establece *"(...) La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida. Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos: a) La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida. b) La sanción impuesta. c) El plazo para impugnar. d) La autoridad que resuelve el recurso de apelación (...);"*

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

Que, en el anexo F (Estructura del acto de sanción disciplinaria) contenido en la Versión actualizada de la **DLSC**, se establece lo siguiente *"1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento. 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida. 3. La sanción impuesta. 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción. 5. El plazo para impugnar. 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo. 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar" (...);*

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Mediante Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023 la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos realiza la contratación del Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin a partir del 01 al 30 de junio de 2023 para laboral en el Centro de Salud Pedro Ruiz Gallo, jurisdicción de la Red de Salud Chachapoyas.

Con Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRHH (no se puede observar la fecha) la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos comunica término de contrato al Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin por falta de disponibilidad presupuestal.

A través de Oficio N° 356-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRSPRG de fecha 22 de junio de 2023, el Jefe de la Microred de Salud Pedro Ruiz Gallo informa al Director Regional de Salud sobre el Tec. Enf. Wiler Reyes Marin, haciendo referencia que dicho servidor contratado no se presentó a trabajar.

Con Informe N° 029-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-DEA/OGDRRHH-REM de fecha 23 de junio de 2023, la responsable de remuneraciones CAS informa a la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos sobre el pago correspondiente al mes de junio de 2023 al Sr Wilmer Reyes Marin, quién no se presentó a laborar en el C.S Pedro Ruiz Gallo, solicitando que por intermedio de su despacho realice las gestiones correspondientes a fin que el personal en mención realice la devolución del pago correspondiente.

Mediante Oficio N° 355-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRSPRG de fecha 22 de junio de 2023 el Jefe de la Microred de Salud Pedro Ruiz Gallo informa al Director de la Red de Salud Chachapoyas sobre el Tec. Enf. Wiler Reyes Marin, haciendo referencia que dicho servidor contratado no se presentó a trabajar.

A través de Oficio N° 1772-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/OA-ORRHH de fecha 27 de junio de 2023, el Director de la Red Integrada de Salud Chachapoyas informa al Director Regional de Salud Amazonas que el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, nunca se presentó y tampoco llego a laborar en el C.S. Pedro Ruiz Gallo, pesé a tener un contrato.

Con Memorando N° 1283-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH de fecha 06 de julio de 2023 la Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, información referente a que el Tec. Enf. Wilmer Resyes Marin no se presentó a laborar y pesé a ello se realizó el pago correspondiente.

Mediante Oficio N° 00155-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 22 de noviembre de 2023 la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador solicita al Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remitir información detallada y documentada referente al Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, así como informar si el personal realizo la devolución del pago efectuado. Cabe precisar que dicha documentación no fue contestada.

Con Oficio N° 0031-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS-OGDRR.HH de fecha 20 de febrero de 2024 la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador solicita al Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos información detallada referente a la situación laboral del servidor Tec. Enf. Wiledr Reyes Marin.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

Mediante Memorando Circular N° 005-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH de fecha 20 de febrero el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite a las áreas de contrataciones CAS-1057, área de escalafón, a la red de salud Chachapoyas remitan la información concerniente al Tec. Enf. Wilder Reyes Marin.

Con Informe N° 08-2024-G.R.A.AMAZONAS/DRSA-DEA/OGDRRHH-A.C.CAS/ERL de fecha 04 de marzo de 2024, la Responsable del área de contrataciones CAS-1057 remite al Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos el Contrato N° 294-2023, de fecha de inicio 01/06/2023 hasta 30/06/2023, en el cual podemos advertir que se encuentra firmado únicamente por la Entidad (jefe de recursos humanos) y no por el servidor Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin.

A través de Informe N° 016-2024-GRA-DRSA-DEA-OGRHH/AE de fecha 05 de marzo de 2024 la Responsable del Área de Escalafón informa al Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, precisando que una vez realizada la búsqueda en la base de datos, no existe legajo del servidor Wilder Reyes Marin.

Mediante Oficio N° 862-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSCH/OA-RRHH, de fecha 25 de marzo de 2024, la Directora de la Red Integrada de Salud Chachapoyas informa el Director Regional de Salud Amazonas, que el Tec. Enf. no reportó asistencia en ningún establecimiento salud de la Red de Salud Chachapoyas, por lo que no se cuenta con archivo alguno.

Con Oficio N° 171-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH de fecha 20 de febrero de 2024 el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos solicita al Jefe de la Oficina de Economía, si el Tec. Enf. realizó la devolución del pago efectuado durante el mes de junio de 2023.

A través de Informe N° 0026-2023-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA-ECO-ATS de fecha 12 de marzo de 2024 la encarga del área de tesorería indica que no existe T6 por devolución a nombre de Wilder Reyes Marin.

Mediante Oficio N° 0044-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS-OGDRRHH de fecha 14 de mayo de 2024, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador solicita el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, informe técnico referente a la Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH, así como el medio de notificación al servidor, acude se recibido, entre otros; asimismo la notificación sobre la Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH.

Con Memorando N° 00262-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGRRHH de fecha 21 de mayo de 2024, el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, indica que la notificación de la Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRHH de fecha 01 de junio de 2023 se habría realizado al correo electrónico marthhalm13@gmail.com y pazkapaz@hotmail.com. Cabe precisar que el documento adjuntado no se observa el acuse de recibido por parte del servidor; además indican que no se ha encontrado notificación de la Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH.

En esa misma línea, con Memorando N° 1283-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH, de fecha 06 de julio del 2023, la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de esta Entidad, la documentación referente a la no presentación a su centro de labores por parte del Tec. Enf. Wilmer Reyes Marín.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- CARTA N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01.06.2023;
- CARTA N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS-DRSA/OEA-OGDRRHH;
- OFICIO N° 356-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRSPRG de fecha 22.06.2023;
- INFORME N° 029-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-DEA/OGDRRHH-REM de fecha 23.06.2023;
- OFICIO N° 355-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DIRESA-MRSPRG de fecha 22.06.2023;
- CONTRATO N° 294-2023 (fecha de inicio 01.06.2023 hasta 30.06.2023);
- OFICIO N° 1772-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/OA-ORRHH de fecha 27.06.2023;
- MEMORANDO N° 1283-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH de fecha 06.07.2023;
- OFICIO N° 0031-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS-OGDRRHH de fecha 20.02.2024;
- MEMORANDO CIRCULAR N° 005-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH de fecha 20.02.2024;
- INFORME N° 08-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA-DEA/OGDRRHH-A.C.CAS/ERL de fecha 04.03.2024;
- INFORME N° 016-2024-GRA-DRSA-DEA-OGRHH/AE de fecha 05.03.2024;
- OFICIO N° 862-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSCH/OA-RRHH de fecha 25.03.2024;
- OFICIO N° 171-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH de fecha 20.02.2024;
- INFORME N° 0026-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-OEA-ECO-ATS de fecha 12.03.2024;
- MEMORANDO N° 262-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGRRHH de fecha 21.05.2024;
- Resolución del Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 002-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 14.06.2024;
- Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD de fecha 10.07.2024.
- Informe de Precalificación Nº 0049-2024-G.R. AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 14.06.2024;

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

FALTA INCURRIDA

De la documentación obrante en el expediente administrativo, podemos advertir que en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, realizó la contratación del Tec. Enf. Wilder Reyes Marín a través de Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH, misma que según Memorando N° 262-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH fue notificado al correo electrónico, pero, de la revisión de la documentación adjuntada, evidenciamos que esta no fue recibida por dicho personal, es decir, no existe el acuse de recibido, con lo cual, entendemos que el Tec. Enf. Wilder Reyes Marín, no tuvo conocimiento de su contratación, puesto que no se realizó una notificación válida, además de tener en consideración que el contrato se encuentra únicamente firmada por la Jefa de Recursos Humanos de ese entonces.

Por lo tanto, se puede evidenciar, que la Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio del 2023, no fue notificada válidamente, conforme se encuentra establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, toda vez que, el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin no acepto que la notificación se realice a través de los medios electrónicos, además no existe acuse de recibido; vulnerando así el literal d) del Artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Regional de Salud Amazonas, que señala: "*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 institucional** de Salud a nivel de la Unidad Ejecutora 400-Salud Amazonas*". Cabe precisar que de la Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH en la cual comunican el termino de contrato, no existe notificación válida alguna. (Énfasis nuestro).

En esa misma línea, al no realizarse una notificación válida hacía el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, este no tuvo conocimiento de su contratación para laborar en el C.S. Pedro Ruiz Gallo, del mismo modo, esta contratación acarreo consigo el pago por concepto de remuneración mensual, haberes AFP y EsSalud por el monto de S/ 1,264.19 (META 0113 Y SIAF 3037), causando un perjuicio económico hacia la Entidad, por ende, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos:

- Omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la CARTA N°1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

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 incentivas 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 Nº 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 Civil1,

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

[1] **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.
(...)

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"2, 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 Nº 276, el Decreto Legislativo Nº 728 y el Decreto Legislativo Nº 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil".

El Segundo Párrafo de la Primera Disposición Complementaria Final3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", literalmente expresa:

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

Bajo ese contexto, podemos concluir que la ex servidora civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, 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.

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.

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

8. **La Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD**

8.2. **Funciones**

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

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

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

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

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

Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo CI) 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.

(...)

[3] Incorporado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio del 2016.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

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

En esa misma línea, 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 trabajado 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° 28715 – Ley Marco del Empleo Público hace referencia que: "a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público."*

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

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

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA – Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado fuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, podemos advertir que en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, realizó la contratación del Tec. Enf. Wilder Reyes Marin a través de Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH, misma que según Memorando N° 262-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH fue notificado al correo electrónico, pero de la revisión de la documentación adjuntada, evidenciamos que esta no fue recibida por dicho personal. (pantallazo del correo enviado).

Por lo tanto, se puede evidenciar que, la Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio del 2023, no fue notificada válidamente, conforme se encuentra establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, toda vez que, el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin no acepto que la notificación se realice a través de los medios electrónicos, además no existe acuse de recibido; vulnerando así el literal d) del Artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Regional de Salud Amazonas, que señala: *"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 institucional*** *de Salud a nivel de la Unidad Ejecutora 400-Salud Amazonas".* Cabe precisar que de la Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH en la cual comunican el termino de contrato, no existe notificación válida alguna. (Énfasis nuestro).

En esa misma línea, al no realizarse una notificación válida hacía el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, este no tuvo conocimiento de su contratación para laborar en el C.S. Pedro Ruiz Gallo, del mismo modo, esta contratación acarreo consigo el pago por concepto de remuneración mensual, haberes AFP y EsSalud por el monto de S/ 1,264.19 (META 0113 Y SIAF 3037), causando un perjuicio económico hacia la Entidad.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

En ese sentido, es preciso considerar para el presente caso que la ex servidora civil Rocio Isabel Santacruz Vera, en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la carta de contratación del personal Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, por lo que, transgredió el literal d) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Aunando en ello, 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 Nº 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.

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"4.*

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"5. En contraposición a esta conducta el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como: "descuido, falta de cuidado"6.*

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

Para tal efecto, es importante que las entidades tengan en cuenta que la palabra función es definida como una "*Tarea que corresponde realizar a una institución o entidad, o a sus órganos o personas"7.* 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.

Bajo ese contexto, se le imputa a la ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, el siguiente hecho:

- Haber omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la CARTA N°1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, después de haber identificado el hecho imputado a la ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA, corresponde determinar si este constituye o no falta administrativa disciplinaria regulada por nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de esta manera el respeto del Principio de Tipicidad.

El Artículo 85º de la Ley N° 30057, determina que las faltas de carácter disciplinario según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, estableciendo entre otros supuestos el siguiente: *"d) la negligencia en el desempeño de sus funciones."*

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

La ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA, en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, conforme se expuso párrafos antes, transgrede este Artículo al omitir adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar una notificación válida de la contratación del Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, toda vez que, está no se realizó

4 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.
5 Cabanellas, Guillermo. Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual. Tomo III. Buenos Aires: Heliasta, 1989; p 253.
6 Ver en la siguiente dirección electrónica: http://dle.rae.es/?id=QMABIOd
7 Ver: http://dle.rae.es/?id=IbQKTYT

bajo los alcances establecidos en el TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, trayendo como consecuencia el pago por concepto de remuneración mensual, causando un perjuicio económico a la Entidad.

NORMA VULNERADA

LEY N° 28175, LEY MARCO DEL EMPLEO PÚBLICO

- **Artículo IV.- Principios**
  Son principios que rigen el empleo público:

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

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

- **Artículo 16°.- Enumeración de Obligaciones**
  Todo empleado público está sujeto a las siguientes obligaciones:

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

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

TUO DE LA LEY N° 27444 – LEY DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL

- **Artículo 16.- Eficacia del acto administrativo**
  16.1 El acto administrativo es eficaz a partir de que la notificación legalmente realizada produce sus efectos (...)

- **Artículo 20.- Modalidades de notificación**
  20.1 Las notificaciones son efectuadas a través de las siguientes modalidades:
  20.1.1 Notificación personal al administrado interesado o afectado del acto, en su domicilio
  20.1.2 Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.
  20.1.3 Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – LEY QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

- **Articulo 21 .- Obligaciones y responsabilidades administrativas:**

Son aplicables al trabajador sujeto al Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora

LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

- **Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario**
  Son Faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

  d) *La negligencia en el desempeño de sus funciones.*

DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Conforme a lo establecido en el párrafo primero del artículo 91° del **RLSC:** *"La responsabilidad administrative disciplinaria, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por faltas previstas en la Ley, que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando pe tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso";*

Que, de acuerdo a lo regulado en el artículo 94° de la **LSC**, en el artículo 97° del **RLSC** y en el numeral 10.1° de la **DLSC**, la prescripción para el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, opera a los 3 (tres) años de haberse cometido la falta, sin embargo, en caso de que Recursos Humanos o la **STRDPS** hayan tomado conocimiento de la falta, la prescripción operara a 1 (un) año después de esta toma de conocimiento;

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

En esa misma línea, conforme a lo establecido en artículo 16° de la **LMEP**, es una obligación de los servidores civiles, cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público, así como conocer las labores a su cargo y capacitarse para un mejor desempeño de las mismas;

Por consiguiente, podemos inferir que cualquier servidor civil, tiene la obligación de conocer exhaustivamente cuales son las labores o funciones a su cargo, a fin de desempeñarse de la mejor manera posible;

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA – Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado fuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, podemos advertir que en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, realizó la contratación del Tec. Enf. Wilder Reyes Marín a través de Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH, misma que según Memorando N° 262-2024-G.R.AMAZONAS/OEA-OGDRRHH fue notificado al correo electrónico, pero, de la revisión de la documentación adjuntada, evidenciamos que esta no fue recibida por dicho personal, es decir, no existe el acuse de recibido, con lo cual, entendemos que el Tec. Enf. Wilder Reyes Marín, no tuvo conocimiento de su contratación, puesto que no se realizó una notificación válida, además de tener en consideración que el contrato se encuentra únicamente firmada por la Jefa de Recursos Humanos de ese entonces.

Por lo tanto, se puede evidenciar, que la Carta N° 1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio del 2023, no fue notificada válidamente, conforme se encuentra establecido en el numeral 20.4 del artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, toda vez que, el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin no acepto que la notificación

se realice a través de los medios electrónicos, además no existe acuse de recibido; vulnerando así el literal d) del Artículo 19° del Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Dirección Regional de Salud Amazonas, que señala: "*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 institucional** de Salud a nivel de la Unidad Ejecutora 400-Salud Amazonas*". Cabe precisar que de la Carta N° 1420-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH en la cual comunican el termino de contrato, no existe notificación válida alguna. (Énfasis nuestro).

En esa misma línea, al no realizarse una notificación válida hacía el Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, este no tuvo conocimiento de su contratación para laborar en el C.S. Pedro Ruiz Gallo, del mismo modo, esta contratación acarreo consigo el pago por concepto de remuneración mensual, haberes AFP y EsSalud por el monto de S/ 1,264.19 (META 0113 Y SIAF 3037), causando un perjuicio económico hacia la Entidad, por ende, en su condición de Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos:

- Omitido adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la CARTA N°1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

En ese sentido, es preciso considerar para el presente caso que la ex servidora civil Rocio Isabel Santacruz Vera, en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de esta Entidad, omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la carta de contratación del personal Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, por lo que, transgredió el literal d) del Artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, sobre la falta imputada, se tiene que el literal *d*) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: "*d) La negligencia en el desempeño de sus funciones (...)*".

DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA SERVIDORA CIVIL ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA

A través de la Cédula de Notificación N° 001-2024/DIRESA-STRDPS-OEA se hizo llegar a la ex servidora civil Rocio Isabel Santacruz Vera con fecha 14 de junio de 2024 la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 002-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA, y sus respectivos acompañados.

De conformidad con lo establecido en el Numeral 93.1. del Artículo 93º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el segundo párrafo del Literal a) del Artículo 106º y el Artículo 111º del Decreto Supremo Nº 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.

Cabe precisar que, la ex servidora civil Rocio Isabel Santacruz Vera no presento descargos, pesé al plazo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Por lo tanto, a través del Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 002-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA/OEA de fecha 14 de junio de 2024, se resolvió:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

***"ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR** el **PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** contra la ex servidora civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA,** en su condición de Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas por haber transgredido el **inciso d) del Artículo 85° de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**, toda vez que:*

- *Omitió adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la CARTA N°1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil."*

Del mismo modo, con Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA/PAD de fecha 10 de julio de 2024, recomendó:

- ***IMPONER*** *la sanción de SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR 00 a 40 DÍAS CALENDARIOS a* ***ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA*** *en su condición de ex 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 prevista en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.*

DEL INFORME ORAL PRESENTADO POR LA SERVIDORA CIVIL ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA

Aunando en ello, mediante Cédula de Notificación N° 001-2024-DIRESA-STRDPS-DG se notificó válidamente a la ex servidora Rocio Isabel Santacruz Vera con fecha 10 de julio de 2024 el Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-PAD, para que solicite su informe oral dentro del plazo de tres (3) días de notificada, si lo estima pertinente.
Al respecto, la ex servidora Rociao Isabel Santacruz Vera, no solicitó la realización de su informe oral dentro del plazo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Corresponde señalar que, en el presente procedimiento se cumplió con notificar a la procesada, los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa; así como, la realización de su informe oral, si lo estimaba pertinente.

SANCIÓN A IMPONER:

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

"(...)

- ***A.*** *Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.*
- ***B.*** *Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entra 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 Nº 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 a la ex servidora civil ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA; 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:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

"(...) 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 200º de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que:

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

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

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

> *"(...) Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*
>
> *La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor. (...)"*

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

> *"(...)*
> - ***a.*** *Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
> - ***b.*** *Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*
> - ***c.*** *El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, 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 87º se vincula con el reconocimiento del Principio de Interdicción de Arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que:

> *"(...) Al reconocerse en los artículos 3º y 43º 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 (...)".*

Este Órgano Sancionador, ha considerado los supuestos de imposición y graduación de conformidad con lo prescrito en los artículos 87° y 91° de la **LSC**, acorde a las consideraciones para graduar la sanción, por lo que se colige que:

El artículo 87° de la **LSC**, ha prescrito que, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

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

Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que

atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

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

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

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

En el presente caso, ha quedado demostrado que existe un perjuicio económico hacia la entidad, toda vez que, al no realizarse una notificación válida, bajo los alcances de la TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, acarreo que se realice el pago por concepto de remuneración mensual del Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin, por el monto de S/ 1,264.19. (mil doscientos sesenta y cuatro con 19/100 soles

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.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

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

En el presente caso no aplica este criterio.

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta**, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor en su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.

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

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

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

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

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

Para el presente caso materia de análisis, Grado de Jerarquía: Se encontraba como Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos; Especialidad del servidor: La servidora ostenta el grado de Abogada.

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.

Las circunstancias en las que se cometió la falta resultan ser gravosas, puesto que, se debió realizar una notificación válida al Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin; para no causar un perjuicio económico a la Entidad.

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.

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio, puesto que, no se encuentra demérito en su legajo.

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, podemos advertir que la falta fue continuada, toda vez que supuestamente se notificó la carta (contrato personal) el 01.06.2023 y no se tiene fecha válida de notificación de la carta de termino de contrato.

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.

Por lo expuesto, y evaluadas las condiciones de graduación de sanción siendo susceptible de ser sancionado de acuerdo al artículo 88º de la Ley de Servicio Civil Ley Nº 30057, que indica que las sanciones aplicables serán las siguientes; **b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.** Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo;

Que, habiendo realizado un análisis técnico legal a través de la contrastación de las fuentes materia de investigación del presente procedimiento disciplinario, se ha determinado a raíz de la exhibición de los medios probatorios, los hechos y los descargos presentados por el presunto infractor; como Órgano Sancionador se concluye:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

Este Órgano Sancionador, considera que efectivamente existe la comisión de una falta administrativa disciplinaria cometida por **LA IMPUTADA**, dado que no ha demostrado con suficientes elementos que no se ha realizado una notificación válida para que el personal (Tec. Enf. Wilmer Reyes Marin) acuda a su centro de labores, lo que trajo como consecuencia el pago por concepto de remuneración mensual, haberes FP y EsSalud por el monto de S/ 1,264.29 (META 0113 Y SIAF 3037) causando un perjuicio económico hacia la Entidad; transgrediendo el literal d) del artículo 85° de la **LSC**.

En ese orden de ideas este Órgano Sancionador, confirma la sanción propuesta por el Órgano Instructor, en este caso la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUARENTA (40) DÍAS CALENDARIOS a la ex servidora ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA, sanción que es otorgada bajo los principios de proporcionalidad y de razonabilidad según lo**

prescrito en el Texto Único del Procedimiento Administrativo General, para una imposición de una medida disciplinaria, conforme a los medios probatorios recabados y por los descargos realizados por el servidor

EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD:

a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente: No aplica
b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada: No aplica.
c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada: No aplica
d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal: No aplica.
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.: No aplica
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: No aplica

ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

Subsanación voluntaria: No aplica.
Reconocimiento de responsabilidad: No aplica.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN:

El artículo 117º del **RLCS**, en concordancia con el inciso 18.1° del artículo 18º de la **DLSC,** establecen 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:

Recurso de Reconsideración: *Se sustentará en la presentación de prueba nueva y su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación (Artículo 118º del acotado Decreto Supremo);*

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 **LSC**, en concordancia con el artículo 119º del **RLSC**)*

PLAZO PARA IMPUGNAR, AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATIVO:

El numeral 1° del artículo 206 de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, referido a la facultad de contradicción, señala que *"(...) frente a un acto administrativo que se supone viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo, procede su contradicción en la vía administrativa mediante los recursos administrativos (...)".*

En concordancia con lo anterior, los numerales 1°, 2° y 3° del artículo 95° de la **LSC**, establecen que: *"(...) 95.1. **El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles,** y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa. 95.2° La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. 95.3° El recurso de apelación se interpone 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. **Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna para que eleve lo actuado al superior jerárquico**. La apelación es sin efecto suspensivo (...)"*, el resaltado es nuestro;

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 el Director Regional de Salud Amazonas.**

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATIVO:

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

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 **del Director Regional de Salud Amazonas**. (Artículo 117º y 118º del Reglamento General de la Ley Nº 30057).

El **Recurso de Apelación** es resuelto por el **Tribunal del Servicio Civil**, teniendo competencia sobre régimen disciplinario, acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo, en las entidades de los tres niveles de gobierno (nacional, regional y local). (Artículo 119° del Reglamento General de la Ley N° 30057).

En consecuencia, este Órgano Sancionador, queda expedito para emitir pronunciamiento referente a la sanción a imponerse contra **LA IMPUTADA,** en aplicación al artículo 91° de la **LSC**, Graduación de Sanción que señala: "Los actos de la Administración pública que impongan sanciones disciplinarias, deben estar debidamente motivadas de modo expresó identificando la relación de los hechos y las faltas, y Los criterios para la determinación de la sanción establecida en la presente ley". Concordante con el Art. 103° del **RLSC**; este **ORGANO SANCIONADOR** se pronuncia respecto a la **SANCIÓN disciplinaria de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE CUARENTA (40) DÍAS CALENDARIOS** a la ex Servidora Civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, servidora civil contratada bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, quien prestaba servicios como Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, al momento de la comisión de los hechos materia del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, por la comisión de la **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA TIPIFICADA en el literal d) del ARTÍCULO 85° de la LEY N.º 30057** es decir: ***La negligencia en el desempeño de sus funciones*** (...) **al omitir adoptar las previsiones pertinentes al momento de realizar la notificación de la CARTA N°1304-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH de fecha 01 de junio de 2023, transgrediendo con su omisión lo establecido en el literal d) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.**

Estando a lo expuesto, en uso de las atribuciones conferidas por la Constitución Política del Perú, la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM - Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - Directiva del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, se procede a emitir el presente acto resolutivo;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: IMPONER la SANCIÓN disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR EL PERIODO DE CUARENTA (40) DÍAS CALENDARIOS** a la ex Servidora Civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, ex servidora contratada bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, quien prestaba servicios como Jefa (e) de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, al momento de la comisión de los hechos materia del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, por haber incurrido en la **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA TIPIFICADA en el Literal d) del ARTÍCULO 85° de la LEY N.º 30057** es decir: **"La negligencia en el desempeño de sus funciones** (...)". Misma que se hará efectiva a partir de la notificación válidamente efectuada del presente acto resolutivo;

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER que, el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas, proceda a **INSCRIBIR LA SANCIÓN** impuesta mediante la presente, en el **Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC),** de conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° del Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1295, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 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 Nº 233-2014-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE;

DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD V°B° DIRECCIÓN REGIONAL GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

ARTICULO TERCERO: OFICIALIZAR la sanción impuesta en la presente resolución y registrarla en el legajo personal de la ex Servidora Civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**. Una vez **CONSENTIDA** la presente, **DEVOLVER** a la **SECRETARÍA TÉCNICA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES** de la **DIRECCCIÓN 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 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 Nº 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 Nº 233-2014-SERVIR-PE de fecha O5 de noviembre de 2014;

ARTICULO QUINTO: De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se comunica a la ex Servidora Civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, que en contra de la presente resolución, tiene la facultad de interponer Recurso de Reconsideración en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, ante este Despacho de la Dirección Regional de Salud Amazonas, quien será el encargado de resolverlo. En caso de no interponer Recurso de Reconsideración, se comunica a la antedicha servidora civil que, en contra de la presente resolución, tiene la facultad de interponer Recurso de Apelación en el plazo de quince (15) días hábiles, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente resolución, ante este Despacho de Dirección Regional de Salud Amazonas, siendo que, en ese caso, la apelación será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, como última instancia administrativa;

ARTÍCULO SEXTO: 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 SEPTIMO: NOTIFICAR la presente Resolución a la ex Servidora Civil **ROCIO ISABEL SANTACRUZ VERA**, y a las instancias pertinentes de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines de Ley.

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

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
DR. TOMAS PERSHING BUSTAMANTE CHAUCA
C.E.P: 22386
DIRECTOR REGIONAL

DISTRIBUCIÓN
OGDRRHH/DIRESA
SECRETARIA TECNICA
TELECOMUNICACIONES
SERVIDOR
LEGAJO
ARCHIVO