



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



BICENTENARIO
PERÚ
2024

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 13 de septiembre de 2024.

VISTOS:

El Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/RSCH-Pipus/PAD de fecha 13 de agosto de 2024, emitido por el Jefe de la Microred de Pipus en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 017-2023-PAD) seguido en contra del servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**, y;

CONSIDERANDO:

De conformidad con el artículo 191° de la Constitución Política del Perú, concordado con el artículo 2° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, los Gobiernos Regionales, son personas jurídicas de derecho público con autonomía política, económica y administrativa en asuntos de su competencia, teniendo como finalidad esencial fomentar el desarrollo regional integral sostenible;

El numeral 3° del artículo 8° de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, establece que los Gobiernos Regionales, se rigen por el principio de gestión moderna, en el que la Administración Pública Regional, está orientada bajo un sistema moderno de gestión y sometida a una evaluación de desempeño;

Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución Política del Perú, a la Ley y al Derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas, de conformidad con lo previsto en el artículo IV del Título preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS;

De la lectura del párrafo anterior, se desprende que la Administración Pública, solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. Es decir, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden hacer lo que la Ley expresamente les permita, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la Ley no prohíbe;

Que, con la dación de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, 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, mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria, se estableció que, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, entraría en vigencia a los tres (03) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014;

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

Que, el numeral 6° de la **DLSC**, señala, entre otros, el supuesto de 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 Ley del Servicio Civil y el Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil;





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

Que, el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, 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 Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, 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 (...)";

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 Informe N° 026-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/RSCH/MRPipus de fecha 10 de abril de 2023, que obra a folios 02, el Jefe de la Microred de Pipus comunica ausencia y abandono de trabajo de personal recientemente contratado, obstetra Marcial Guerrero Flores del P.S. Mito, luego de haber recibido la notificación de la prórroga de su contrato el 03 de abril de 2023 a horas 03:58 p.m (adjunta captura de pantalla de WhatsApp) hasta el día de la fecha del documento (10 de abril de 2023) no se ha apersonado al establecimiento para continuar con las labores asignadas, incurriendo en abandono de trabajo, asimismo, señala que el citado servidor viajó a la ciudad de Piura el día 30 de marzo de 2023, por lo cual se ausentó de sus labores cuando aún tenía contrato hasta el 31 de marzo de 2023, ello en razón que se le había notificado la carta de término hasta el 31 de marzo de 2023; todo ello se informa para que se tome acciones y no se incurra en pagos indebidos y así se gestione la contratación de otro profesional que trabaje en dicho establecimiento.

Con oficio N° 00034-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS de fecha 05 de mayo de 2023, que obra a folios 04, la Secretaría Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador solicita información a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, requiriéndose un informe detallado y documentado sobre la actual situación laboral del obstetra Marcial Guerrero Flores, así como, informe si presentó o no justificación por la inasistencia a sus labores registradas durante los meses de abril y mayo de 2023.

A través del Memorando N° 941-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA de fecha 11 de mayo de 2023, que obra a folios 07, la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite la información solicitada, refiriendo que el Obstetra Marcial Guerrero Flores tuvo término de contrato al 31 de marzo de 2023 bajo el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa en el Puesto de Salud Mito de la Microred de Salud Pipus, jurisdicción de la Red de Salud Chachapoyas.

Con el Oficio N° 169-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-STRDPS de fecha 22 de diciembre de 2023, que obra a folios 08, se solicita información a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, respecto al régimen contractual, continuidad laboral, formato de programación de turnos y el informe de control de asistencia de los meses de marzo y abril de 2023, así como, informar si presentó o no justificación de sus inasistencias de los meses de marzo y abril de 2023.





GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-PAD

Con proveído de fecha 17 de enero de 2024, de folios 21, la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite el Oficio N° 100-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSCH/OCA de fecha 15 de enero de 2024, en el que la Directora de la Red de Salud Chachapoyas remite la información solicitada a la Dirección Regional de Salud Amazonas; y el Informe N° 01-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRHH/OCA de fecha 15 de enero de 2024, en el cual se remite el reporte de asistencia y rol de turnos del servidor Marcial Guerrero Flores, registrándose asistencias del 01 al 29 de marzo e inasistencias injustificadas del 30 y 31 de marzo de 2023; asimismo, del mes de abril no se encuentra en el rol de turnos y no registra asistencia.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

- ❖ Informe N° 026-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/RSCH/MRPipus de fecha 10 de abril de 2023.
- ❖ Oficio N° 00034-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS de fecha 05 de mayo de 2023.
- ❖ Memorando N° 941-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA de fecha 11 de mayo de 2023.
- ❖ Oficio N° 169-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 22 de diciembre de 2023.
- ❖ Proveído de fecha 17 de enero de 2024.
- ❖ Informe de Precalificación N° 000015-2024-G.R.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS-OGDRRH.HH de fecha 14.03.2024.
- ❖ Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/RSPipus de fecha 14.03.2024
- ❖ Informe del Órgano Instructor N° 0001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/RSCH/PAD de fecha 13 de agosto de 2024.

FALTA INCURRIDA

Se imputa al servidor civil Marcial Guerrero Flores en su condición de Obstetra del Puesto de Salud Mito, de la Microred de Salud de Pipus perteneciente a la Red Integrada de Salud Chachapoyas de la Dirección Regional de Salud Amazonas, incurrió en falta administrativa disciplinaria establecido en el artículo 125° del RIS, referido a las faltas que ameritan amonestación escrita, en cuyo numeral g) prescribe: "(...) **incumplir cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente RIS** (...)", considerando que las obligaciones del servidor civil, no son solamente las establecidas en el Capítulo X, tal como señala el numeral 1° del artículo 84°: "(...) **Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente RIS y normativa aplicable, todo servidor/a civil de la DIRESA AMAZONAS, está obligado a: (...)**".

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

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

La Secretaría Técnica una vez recibida la denuncia o reporte de las dependencias de la Entidad, inicia los actos de investigación que considere pertinentes con el objetivo de recabar los indicios y/o medios de prueba necesarios, encaminados a determinar la existencia o no de la responsabilidad administrativa, conforme al artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil¹, concordante con el sub numeral 8.2 del numeral 8 y el sub numeral 13.1 del numeral 13 de la Directiva N° 02-

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





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

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 N° 276, el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones sobre materia disciplinaria establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, de conformidad al sub numeral 4.1 del numeral 4 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

El Segundo Párrafo de la Primera Disposición Complementaria 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 Ley del Servicio Civil, el Reglamento y las disposiciones de la presente Directiva son de aplicación por infracciones al CERP y por faltas establecidas en la LPAG, LMEP, Ley del Servicio Civil, Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728, y las demás que señale la Ley, para todo aquel personal que desempeña función pública."

para el caso materia de análisis, se debe tener en consideración que, conforme al Numeral 1° del artículo IV de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público (en adelante LMEP), "Los derechos y obligaciones que generan el empleo público, se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución, Leyes y Reglamentos. El empleado público en el ejercicio de su función,

(...) El Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

(...)

Cualquier persona que considere que un servidor civil ha incurrido en una conducta que tenga las características de falta disciplinaria, debe informarlo de manera verbal o escrita ante la Secretaría Técnica. La denuncia debe expresar claramente los hechos y adjuntar las pruebas pertinentes.

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

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

13. La Investigación Previa y la Precalificación

13.1. Inicio y Término de la Etapa

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

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

Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo C1) o con la remisión al Órgano Instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del PAD (Anexo C2).

En el caso del informe de control, el ST procede a identificar en su informe al órgano instructor competente.

(...)

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





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-PAD

actúa respetando el orden legal y las potestades que la ley le señala". En ese sentido, las actuaciones de los servidores civiles, debe sujetarse a las potestades otorgadas por Ley, no pudiendo actuar contrariamente al marco normativo vigente;

Que, por consiguiente, podemos inferir que todo servidor civil, tiene la obligación de conocer exhaustivamente cuáles son las labores, funciones, principios y deberes de su cargo, así como cumplirlas idóneamente para desempeñarlas de la mejor manera posible;

En ese sentido, con el Informe N° 026-2023-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/RSCH/MRPipus de fecha 10 de abril de 2023, el Jefe de la Microred de Pipus comunica ausencia y abandono de trabajo por parte del servidor Marcial Guerrero Flores, por los días 30 y 31 de marzo de 2023, así como, de los primeros diez días del mes de abril de 2023, sustentando lo argumentado en la Captura de Pantalla que anexa, en la que se advierte la notificación de la carta en la que se renueva su contrato por el periodo comprendido desde el 01 de abril al 30 de junio de 2023.

Con el Memorando N° 941-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA de fecha 11 de mayo de 2023, la Jefa de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos remite la información solicitada, refiriendo que el Obstetra Marcial Guerrero Flores tuvo término de contrato al 31 de marzo de 2023 bajo el decreto legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa en el Puesto de Salud Mito de la Microred de Salud Pipus, jurisdicción de la Red Chachapoyas; aunando a ello el informe escalafonario del precitado servidor.

Mediante Informe N° 01-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRHH/CCA de fecha 15 de enero de 2024, se remite el reporte de asistencia y rol de turnos del servidor Marcial Guerrero Flores, registrándose asistencias del 01 al 29 de marzo e inasistencias injustificadas del 30 y 31 de marzo de 2023; asimismo, del mes de abril no se encuentra en el rol de turnos y no registra asistencia.

De los documentales adjunto en el presente, se desprende que el servidor Marcial Guerrero Flores mantuvo vínculo laboral con la Dirección Regional de Salud a través de prestación de servicios en el Puesto de Salud Mito y que el mismo feneció el 31 de marzo de 2023, periodo durante el cual se ausentó los días 30 y 31 de marzo de 2023, sin mediar justificación.

En ese sentido, después de haber identificado el hecho imputado al servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**, corresponde determinar si este constituye o no la falta administrativa disciplinaria regulada por nuestro ordenamiento jurídico vigente, garantizando de esta manera el respeto del Principio de Tipicidad.

En ese orden de ideas, el servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES** en su condición de trabajador de la Red Integrada de Salud Chachapoyas, presuntamente a transgredido el artículo 125° literal k) del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS - de la Dirección Regional de Salud Amazonas, aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 832-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, en el que se refiere que: "Constituye faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita: (...) k) incurrir en inasistencia injustificada por más de un (01) día."

Por lo tanto, a través del Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2024-G.R.AMAZONAS/DRSA/DRSCH/MRSPipus de fecha 14 de marzo de 2024, se resolvió:

"INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, contra el Servidor Civil MARCIAL GUERRERO FLORES, quien se desempeñó como obstetra en el Puesto de Salud Mito - MICRO RED PIPUS, por haber incurrido en la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 125° del Reglamento de Servidores Civiles de la Dirección Regional de Salud Amazonas, referido a las faltas que ameritan amonestación escrita, en cuyo numeral k) prescribe: (...) incurrir en inasistencia injustificada por más de un día (...)", considerando que se ausentó a sus labores los días 30 y 31 de marzo del 2023, causando desatención a puesto laboral."

NORMA VULNERADA

La norma jurídica vulnerada que acarrea presuntamente falta administrativa, se encuentra tipificada en:

Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS - de la Dirección Regional de Salud Amazonas, aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 832-2020-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, en el artículo 125° literal k, en el que se refiere que: "Constituye faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

verbal o amonestación escrita: (...) **k) incurrir en inasistencia injustificada por más de un (01) día.**" (El resaltado es nuestro)

Asimismo, el artículo 121°, numerales 1° y 2°, referidos a las faltas disciplinarias, que prescriben: "(...) **Constituye falta disciplinaria, toda acción u omisión de/la servidor/a civil y/o funcionario/a público/a voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica establecida por la DIRESA AMAZONAS (...)** Las faltas disciplinarias pueden ser consideradas como faltas leves y como faltas graves. Las faltas graves se encuentran establecidas en la Ley N° 30057 y demás previstas por ley. **En el caso de las faltas leves, estas se encuentran reguladas en el Artículo 125° del presente RIS.**" (El resaltado es nuestro)

Así pues, artículo 122°, numerales 1° y 2°, referidos a las Sanciones Disciplinarias: "(...) **Las faltas leves se sancionan como amonestación verbal o escrita conforme al presente reglamento y las faltas graves se sancionan con suspensión y/o destituciones previstas en la Ley del Servicio Civil (...)** Constituyen sanciones disciplinarias las siguientes a) **Amonestación verbal, b) Amonestación escrita** (...). (El resaltado es nuestro)

También el artículo 124°, referido a la amonestación escrita, que señala: "(...) **la amonestación escrita se aplica previo PAD, en el que el/la jefe inmediato instruye y sanciona y el/la directora/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos oficializa la sanción mediante Resolución. El recurso impugnatorio de apelación debe ser resuelto por el/la directora/a de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos (...)**";

Y por último, el, artículo 125°, referido a las faltas que ameritan amonestación escrita, en cuyo numeral g) prescribe: "(...) **incumplir cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente RIS (...)**", considerando que las obligaciones del servidor civil, no son solamente las establecidas en el Capítulo X, tal como señala el numeral 1° del artículo 84°: "(...) **Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente RIS y normativa aplicable (...)**";

DE LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR CIVIL

Conforme a lo establecido en el párrafo primero del artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil: "**La responsabilidad administrativa disciplinaria, es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por 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 Ley del Servicio Civil, en el artículo 97° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil 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, con las labores o funciones a su cargo, a fin de desempeñarse de la mejor manera posible;

En ese orden de ideas, conforme se ha precisado previamente, el servidor civil Marcial Guerrero Flores como personal obstetra del Puesto de Salud Mito se ausentó de su centro de labores los días 30 y 31 de marzo de 2023, por lo cual incurrió en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 125° literal k) del Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS - de la Dirección Regional de Salud Amazonas, aprobado mediante Resolución Directoral Regional Sectorial N° 832-2020-





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA, en el que se refiere que: "Constituye faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita: (...) k) incurrir en inasistencia injustificada por más de un (01) día."

DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR CIVIL MARCIAL GUERRERO FLORES

En el escrito de descargo presentado por el servidor Marcial Guerrero Flores, precisa lo siguiente:

- ❖ Que después de recibir auxilio de la rondalla campesina, que brindó protección a los funcionarios en cuestión y cuyos hechos quedaron documentados en el acta, a raíz de una agresión por parte de un individuo del sexo masculino en contra del personal salud Obst. Marcial Guerrero Flores y Tec. en Enf. Iris Sanches Damacen durante una visita domiciliaria, resultando con lesiones físicas el personal técnico y amenazas contra su vida.
- ❖ Tras el incidente, se enviaron notificaciones al centro de salud de Pipus, a la comisaría del distrito de Pipus y a la red sanitaria de Chachapoyas.
- ❖ Fuimos trasladados al distrito de Pipus bajo la protección de la ronda campesina, donde se informó del caso a los representantes de la red de salud de Chachapoyas. Se les informó de la situación y se insistió en la necesidad de garantizar la seguridad del personal durante la atención como también se presentó una denuncia a la comisaria del mismo distrito.
- ❖ Tomé la decisión de abandonar el anexo donde desempeñaba mis funciones de obstetra porque no había seguridad para mi cuidado e integridad física planteadas por las instituciones que lo habrían garantizado tras el encuentro debido a las amenazas del agresor y a las represalias de los familiares.
- ❖ Al no contar con carta de continuidad hasta la fecha de conclusión de contrato y con contrato que indicaba finalización de contrato hasta el 31 de marzo y habiendo cumplido con las horas establecidas de funciones y guardando mi integridad decidí no retornar al pueblo donde se encuentra el establecimiento de salud.
- ❖ Por último, se me hizo llegar la carta de continuidad de contrato el día 3 de abril del 2023, sin pronunciamiento del ente de autoridad por hechos sucedidos y el total abandono y desinterés hacia su personal se tomó la decisión ante mencionado.

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

En el presente caso, es necesario precisar que, todo servidor tiene la obligación de conocer exhaustivamente cual es la normativa vigente para el ejercicio de sus labores o funciones a su cargo, mismas que deberá cumplirlas idóneamente.

En ese sentido, se observa que tanto a nivel legal (Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y Decreto Legislativo 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.

Así pues, el Órgano Instructor ha analizado los descargos realizados por el servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**, en el numeral 27 de su Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/RSCH /PAD de fecha 13 de agosto de 2024, de la siguiente manera:

Aunado a lo previamente referido, es preciso resaltar que el servidor Marcial Guerrero Flores tenía contrato hasta el 31 de marzo de 2023, es decir, contaba con vínculo vigente a la fecha de la comisión de la falta contenida en el artículo 125° literal k) del Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Dirección Regional de Salud Amazonas relacionadas a las "Faltas que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita", la cual señala lo siguiente: "Constituye faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita: (...) k) incurrir en inasistencia injustificada por más de un (01) día."; por lo tanto, es un servidor que pertenece a la Jurisdicción de la Red de Salud Chachapoyas, quien a su vez pertenece a la Dirección Regional de Salud Amazonas, por lo cual tiene la obligación de acudir personal y presencialmente a su centro de labores, conforme a la programación diaria, semanal y/o mensual, previamente elaborada por el Jefe de la Micro red de Salud a la que pertenece su establecimiento de Salud y que en caso de verse imposibilitado de cumplir con ello, debe comunicar la eventualidad a la brevedad posible a su jefe inmediato superior o a la OGDRRHH (dentro del día o hasta en un plazo máximo de tres días hábiles posteriores a su reincorporación de sus labores), y justificarse adjuntando para ello los documentos de sustento necesarios en original (de manera física). En este sentido, se evidencia que EL IMPUTADO dejó de asistir a laborar, por el





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

período de dos (02) días consecutivos, esto es los días 30 y 31 de marzo de 2023 y que no cumplió con acreditar ningún medio probatorio idóneo para ello, dentro del plazo legal.

SANCIÓN A IMPONER

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

"(...)"

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

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

"(...)"

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

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

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

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

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

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

De este modo, los Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la Entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-PAD

valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor investigado.

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

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

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

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

"(...)"

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

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

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

De acuerdo al artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 102° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y con el sub numeral 14.2 del numeral 14 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, establecen como sanciones principales que pueden imponerse a los servidores civiles por la comisión de una falta: A) Amonestación verbal o escrita; B) Suspensión entre uno (01) y trescientos sesenta y cinco (365) días; y, c) Destitución.

En ese sentido el artículo 121°, numerales 1° y 2°, referidos a las faltas disciplinarias, que prescriben: *"(...) Constituye falta disciplinaria, toda acción u omisión de/la servidor/a civil y/o funcionario/a público/a voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica establecida por la DIRESA AMAZONAS (...)* Las faltas disciplinarias pueden ser consideradas como faltas leves y como faltas graves. Las faltas graves se encuentran establecidas en la Ley N° 30057 y demás previstas por ley. **En el caso de las faltas leves, estas se encuentran reguladas en el Artículo 125° del presente RIS.** (El resaltado es nuestro)





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

Así pues, artículo 122°, numerales 1° y 2°, referidos a las Sanciones Disciplinarias: "(...) **Las faltas leves se sancionan como amonestación verbal o escrita conforme al presente reglamento y las faltas graves se sancionan con suspensión y/o destituciones previstas en la Ley del Servicio Civil (...)** Constituyen sanciones disciplinarias las siguientes a) Amonestación verbal, b) **Amonestación escrita** (...). (El resaltado es nuestro)

En consecuencia, el Órgano Instructor y Sancionador, considera que efectivamente existe la comisión de una falta administrativa disciplinaria cometida por **EL IMPUTADO**, dado que no se ha logrado desvirtuar la imputación en su contra, asimismo, de los medios probatorios y argumentos expuestos durante el procedimiento se advierte que, el servidor civil Marcial Guerrero Flores ha aceptado el hecho materia de imputación, por lo que corresponde, aplicación de Amonestación Escrita.

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

ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD

Subsanación voluntaria: No aplica.

Reconocimiento de responsabilidad: No Aplica

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN

El artículo 117° del RLSC, en concordancia con el inciso 18.1° del artículo 18° 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 118° 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 Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 119° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil)

PLAZO PARA IMPUGNAR, AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO IMPUGNATORIO

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 Ley del Servicio Civil, establecen que: "(...) 95.1. El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, contados desde el día siguiente de notificado el acto impugnado. El recurso de reconsideración se resuelve en el plazo de quince (15) días hábiles, y el recurso de apelación se resuelve en el plazo establecido en la **Décimo Tercera Disposición Complementaria Final de la presente Ley**. 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**". (énfasis agregado)





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-PAD

Asimismo, el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil establece: "La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. **La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.**" (énfasis agregado)

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 Tribunal del Servicio Civil para que resuelva.

En el presente caso, indistintamente del medio impugnatorio que se interponga, **será dirigido y presentado ante el Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos.**

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO IMPUGNATIVO

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 el **Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos**. (Artículo 117° y 118° del Reglamento General de la Ley N° 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 **Ley del Servicio Civil**, Graduación de Sanción que señala: "Los actos de la Administración pública que impongan sanciones disciplinarias, deben estar debidamente motivadas de modo expreso 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 Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; el **ÓRGANO SANCIONADOR** se pronunció respecto a la **SANCIÓN DISCIPLINARIA de AMONESTACIÓN ESCRITA** al servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES** en su condición de Obstetra del Puesto de Salud Mito, de la Microred de Salud de Pipus perteneciente a la Red Integrada de Salud Chachapoyas de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por haber incurrido en **FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA TIPIFICADA EN EL ARTÍCULO 125° LITERAL K) DEL REGLAMENTO INTERNO DE SERVIDORES CIVILES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS** relacionadas a las "Faltas que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita", la cual señala lo siguiente: "Constituye faltas disciplinarias que ameritan sanción de amonestación verbal o amonestación escrita: (...) k) incurrir en inasistencia injustificada por más de un (01) día".

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 resolutorio;

SE RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: IMPONER LA SANCIÓN DE AMONESTACIÓN ESCRITA al **SERVIDOR CIVIL OBST. MARCIAL GUERRERO FLORES**, en su condición de Obstetra del Puesto de Salud Mito, perteneciente a la Micro red de Salud Pipus, jurisdicción de la Red de Salud Chachapoyas de la Dirección Regional de Salud Amazonas, por haber transgredido lo establecido en el artículo 125° del RIS, referido a las faltas que ameritan amonestación escrita, en cuyo numeral g) prescribe: "(...) **incumplir cualquiera de las obligaciones establecidas en el presente RIS (...)**", considerando que las obligaciones del servidor civil, no son solamente las establecidas en el Capítulo X, tal como señala el numeral 1° del artículo 84°: "(...) **Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente RIS y normativa aplicable, todo servidor/a civil de la DIRESA AMAZONAS, está obligado a: (...)**". Misma que se hará efectiva a partir del día siguiente de la notificación válidamente efectuada del presente acto resolutorio;





"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"



GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS

RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 007-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRHH-PAD

ARTICULO SEGUNDO: OFICIALIZAR la sanción impuesta en la presente resolución y registrarla en el legajo personal del servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**. Una vez **CONSENTIDA** la presente, **DEVOLVER** a la **SECRETARÍA TÉCNICA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTOS SANCIONADORES** de la **DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS**, el **ORIGINAL** del presente **EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO** para su **ARCHIVAMIENTO, RESGUARDO y CUSTODIA**, de acuerdo al literal h) del sub numeral 8.2° del numeral 8° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

ARTÍCULO TERCERO: ESTABLECER que la sanción impuesta en el artículo primero de la presente Resolución, será efectiva a partir del día siguiente de notificada la misma, conforme lo establece el numeral 5.4.1° de la Directiva N° 001-2014-SERVIR/GDSRH - "Directiva que aprueba los Lineamientos para la Administración, Funcionamiento, Procedimiento de Inscripción y Consulta del Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 233-2014-SERVIR-PE de fecha 05 de noviembre de 2014;

ARTICULO CUARTO: De conformidad con la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se comunica al servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**, 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 al precitado servidor 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 QUINTO: PRECISAR que la interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución de la presente Resolución, de acuerdo al inciso 95.2° del artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 117° de su Reglamento General y el sub numeral 18.4° del numeral 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC;

ARTÍCULO SEXTO: NOTIFICAR la presente Resolución al servidor civil **MARCIAL GUERRERO FLORES**, y a las instancias pertinentes de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines de Ley.

ARTÍCULO SÉPTIMO: 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, COMUNÍQUESE Y CÚPLASE.

GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD AMAZONAS
OFICINA DE GESTIÓN Y DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

Lic. LLENDER RODRIGUEZ ORTIZ
JEFE

DISTRIBUCIÓN
OGDRRHH/DIRESA
SECRETARÍA TÉCNICA
OF. INFORMÁTICA
SERVIDOR
LEGAJO
ARCHIVO