



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

Chachapoyas, 27 de noviembre del 2024

VISTO:

El INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA/PSM-PAD de fecha 08 de noviembre del 2024, emitido por el Jefe del Puesto de Salud Magdalena de la Dirección Regional de Salud Amazonas en su condición de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario (Expediente N° 096-2022-PAD) seguido en contra la servidora SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, y;

CONSIDERANDO:

Que, con la dación de la Ley N° 30057 se aprobó un nuevo Régimen del Servicio Civil para las personas que prestan servicios en las Entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

A través del Título V de la acotada Ley, se estableció las disposiciones que regularían el Régimen Disciplinario y el Procedimiento Sancionador, las mismas que acorde a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la referida Ley, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

En ese contexto, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 13 de junio del 2014 se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que, el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre del 2014.

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

Que, el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC-SERVIR-PE, señala, entre otros, el supuesto en que los PAD instaurados desde el 14 de septiembre del 2014 por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General.

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

Que, mediante informe 03-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-M.R.TIGO.PSM de fecha 18 de noviembre del 2022, la Jefa de con la finalidad de informar faltas injustificadas a sus labores en que habría incurrido SULME GADITT LOZANO AÑAZCO (en adelante **LA INVESTIGADA**), indicando que dejó de asistir los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022, y los días 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20 de noviembre de 2022, y tardanza el día 27 de setiembre de 2022. Textualmente indica: "(...) en el mes de agosto del 2022 se renovó su contrato en el puesto de Salud Magdalena en la modalidad CAS, debiendo asistir el día martes 09 de Agosto, sin embargo se presentó a laborar el día lunes 15 de Agosto, estando en su registro de asistencias como faltas (...); "(...)el 27 de setiembre registro su ingreso al Puesto de Salud con treinta minutos de tardanza, tal como se muestra en el libro de control de asistencia y en el acta levantada en presencia del personal del establecimiento.(...); "(...) el día 14 de noviembre del 2022, informa vía aplicativo WhatsApp, que no va poder asistir a laborar por motivos de salud, el día 15 de noviembre tampoco se presenta a laborar por lo que la jefa del puesto de Salud procede a llamarla a horas 08.20am sin obtener resultados, por lo que informo al responsable de recursos humanos de la Microred Tingo, procediendo a realizar la llamada sin obtener respuesta, hasta las 08.41am que tiene respuesta de la Microred Tingo vía WhatsApp, indicando que la Tec. Enfermería Sulme Gaditt Lozano Añazco se encuentra internada por razones de salud y que el día





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

miércoles le otorgan el alta para asistir a su centro de labores. Así mismo se informa que con fecha 19 de noviembre, envía por mensaje WhatsApp una foto de una constancia médica en el que falta la firma y sello del profesional que la emite como medio de justificación (...)"

Mediante oficio N° 3368-2022.GR.AMAZONAS/DSRCH/ORRHH, de fecha 28 de noviembre del 2022, mediante el cual el Director de la Red de Salud Chachapoyas, se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, con la finalidad de solicitar investigaciones sobre la ausencia injustificada de **LA INVESTIGADA**;

A través de carta N°064-2022.G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS, de fecha 13 de diciembre del 2022, se pone de conocimiento al Director de la Red de Salud Chachapoyas que el caso se encuentra en investigación a cargo de la Secretaría Técnica.

Mediante oficio N°00060-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS, de fecha 05 de junio del 2023, la Secretaría Técnica de esta entidad solicita al Jefe de la **OGDRRH**, remitir informe detallado y documentado, acerca de la actual situación laboral de **LA INVESTIGADA**, del Puesto de Salud Magdalena de la Microred Tingo, dicho informe debe señalar modalidad contractual y continuidad laboral, a su vez remitir el informe de asistencia del personal de los meses que se alude tardanzas e inasistencias injustificadas (marzo a noviembre 2022), así mismo informar si presento o no justificación para las tardanzas e inasistencias a sus labores dentro de las fechas mencionadas.

Mediante memorando N°1206-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH, de fecha 16 de junio de 2023, la OGDRRH, se dirige a la STRDPS, con la finalidad de dar respuesta a lo solicitado, remitiendo para ello información del caso de la **INVESTIGADA**, adjuntando informes escalafonarios de la **INVESTIGADA** en el que se indica que es Técnica en Enfermería en el Puesto de Salud Magdalena, contratada bajo el régimen CAS 1057, se remite datos de la servidora, contrato de servicios N°0818-2022 y la adenda N°001-2023 – Contrato Administrativo de Servicios N°0818-2022, en el que se indica el plazo de contrato desde el 01 de noviembre de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2022 y con ampliación por adenda desde el 01 de enero de 2023 a plazo indeterminado; así mismo se adjunta los siguientes informes:

Informe 03-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-MR.TIGO.PSM de fecha 18 de noviembre 2022, en el que se detalla la situación laboral, y se detalla lo siguiente: "falta injustificada, en el mes de agosto se renueva su contrato a partir del 09 de agosto de 2022, sin embargo se hace presente el día lunes 15 de agosto del 2022; tardanza de ingreso, con fecha 27 de setiembre hizo su ingreso al puesto de salud con media hora de tardanza a la hora establecida tal como se muestra en el libro de control de asistencia; falta injustificada, el día 14 de noviembre del 2022 informo por WhatsApp al jefe del puesto de salud que no va asistir por motivo de salud, el día 15 de noviembre la jefa del puesto de salud magdalena realiza la llamada 08.20 para preguntar de su inasistencia siendo imposible la comunicación al encontrarse frente a esa realidad la jefa del puesto de salud comunica a la micro red del tingo al responsable de recursos humanos el mismo que nos informa que también insistió en llamar no logrando comunicarse pero le remitió mensajes vía WhatsApp preguntando de su inasistencia teniendo la respuesta de la Microred Tingo al puesto de salud magdalena 8.41am dicha respuesta fue que la técnica en enfermería **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO** se encuentra internada por razones de salud eso informo el día martes y que el día miércoles le darán de alta para asistir a su centro de trabajo."

Informe 04-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-MR.TIGO.PSM, de fecha 21 de noviembre de 2022 en el que detalla la situación laboral y se hace mención: "durante su permanencia viene cometiendo irregularidades en cuanto a su asistencia, así como: faltas injustificadas y tardanzas al ingreso al centro de trabajo." Todo lo antes mencionado se informó a la Microred Tingo en el informe N°03 de fecha 18-11-2022.

CUARTO. Por todo lo antes mencionado referente a la Técnico de Enfermería, solicitamos de manera especial a su despacho canalice los tramites respectivos a la entidad que corresponde, que la técnico en enfermería **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, sea cambiada por un personal con vocación de servicio en el desempeño de sus funciones para el prestigio y la buena marcha de la Institución, ya que es un inconveniente para el logro de las metas trazadas como establecimiento, por presentar inasistencias injustificadas, tardanzas al ingreso del trabajo, dificultad para comunicarse en casos de emergencias para integrarse en el equipo de trabajo;

Acta de visita al Puesto de Salud Magdalena, de fecha 24 de diciembre de 2022, emitida por el subprefecto del distrito de Magdalena Rosa Corali Vallejos Picon, en el que se manifiesta que al realizar una visita para verificar que se esté





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

prestando el servicio de Salud con normalidad y se pueda dar atención ante cualquier emergencia, la licenciada Rosa Guevara Tafur manifiesta que para realizar la atención durante las fiestas navideñas y de año nuevo el personal se ha distribuido de la siguiente manera, los días 24, 25 y 26 de diciembre la atención estará a cargo de su persona junto con la Técnica Sulme Gaditt Lozano Añazco, sin embargo durante la visita se advierte que la técnica Gaditt Lozano Añazco, no se encuentra en el Puesto de Salud a lo que se realiza la consulta a la licenciada Rosa Guevara Tafur y manifiesta que desconoce el motivo de la inasistencia y precisa que la conducta es reiterativa.

Mediante oficio N°0143-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 13 de octubre del 2023, se reitera la solicitud indicando que dicho informe debe señalar modalidad contractual y continuidad laboral, a su vez remitir el informe de asistencia del personal de los meses que se alude tardanzas e inasistencias injustificadas (marzo a noviembre 2022), así mismo informar si presento o no justificación para las tardanzas e inasistencias a sus labores dentro de las fechas mencionadas.

Mediante Oficio N°3089 – 2023.GR.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRH-CA, de fecha 02 de noviembre de 2023, mediante el cual la Directora de Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información en referencia al oficio N°00143-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS, con atención a la **OGDRRH**, remitiendo información de **LA INVESTIGADA**, adjuntando la siguiente documentación: (...) copias de formatos (Excel) de la programación de rol de turnos, licencias por enfermedad y el consolidado de asistencia de la servidora Sulme Gaditt Lozano Añazco, correspondiente al periodo marzo a noviembre del 2022 del Puesto de Salud Magdalena-Microred Tingo; así mismo informarle que: según reportes consolidado de asistencia por parte de la Microred la servidora en mención inicia sus labores el 07 de marzo 2022 y concluye el 31/07/2022; nuevamente inicia el 09/08/2022 pero en esto se da el caso que inicia con faltas desde el 09/08 al 14/08/2022 reportando asistencia normal a partir del 15/08 al 30/09/2022 (del 24 al 30/08/2022 realizo vacunación covid), en el mes de octubre no fue contratado; en el mes de noviembre nuevamente reporta asistencia normal del 02/11 al 12/11/2022 y del 14/11 al 21/11/2022 reporta licencia por enfermedad, luego asistencia normal del 22/11 al 30/11/2022.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- ❖ Informe N°03-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-M.R.TIGO.PSM.
- ❖ Informe No.04-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-M.R.TIGO.PSM.
- ❖ Oficio N°3089 – 2023.GR.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRH-CA.
- ❖ Mediante oficio N° 0275-2022.GRA/DIRESA-A/MRT/CST, de fecha 22 de noviembre de 2022.
- ❖ Mediante oficio N° 3368-2022.GR.AMAZONAS/DSRCH/ORRH, de fecha 28 de noviembre de 2022
- ❖ Carta N°064-2022.G.R.AMAZONAS-DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS, de fecha 13 de diciembre del 2022.
- ❖ Mediante oficio N°00060-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DIRESA-STRDPS, de fecha 05 de junio del 2023.
- ❖ Mediante memorando N°1206-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH, de fecha 16 de junio de 2023.
- ❖ Informe 04-2022-GOB.REG.AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-MR.TIGO.PSM, de fecha 21 de noviembre de 2022.
- ❖ Mediante oficio N°0143-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS de fecha 13 de octubre del 2023.
- ❖ Mediante Oficio N°3089 – 2023.GR.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRH-CA, de fecha 02 de noviembre de 2023.
- ❖ Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N°01-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/PSM, de fecha 27 de noviembre de 2023.

FALTA INCURRIDA

Se imputa a la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, en su condición de Técnico en Enfermería del Puesto de Salud de Magdalena, por haber transgredido el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, toda vez que se ausento a su centro de labores por más de tres (3) días consecutivos, por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022; lo cual trajo como consecuencia afectación del correcto y normal funcionamiento del Puesto de Salud Magdalena.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

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

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

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

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

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

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

Bajo ese contexto, podemos concluir que la servidora civil Sulme Gaditt Lozano Añazco, al momento de la comisión de la falta, se encontraba laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, por lo tanto, le es de aplicación el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador regulado en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC; por lo que, se debe proseguir con el análisis respectivo.

Para el caso materia de análisis, se debe tener en consideración que, conforme a los Números 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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

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 Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público, concordante con los literales a) y d) del artículo 21 del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, 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, así como cumplirlas idóneamente para desempeñarlas de la mejor manera posible.

En ese sentido, se observa que tanto a nivel legal (Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público) como a nivel de instrumentos de gestión institucionales, se exige a los servidores civiles, el cumplimiento de sus funciones con sometimiento a la Constitucional Política del Perú y al ordenamiento jurídico nacional e institucional, lo cual, implica la obligación para los servidores civiles de conocer plenamente cuales son las funciones inherentes al cargo ostenta y además cumplir estas a cabalidad.

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil Sulme Gaditt Lozano Añazco en calidad de Técnica en enfermería del Puesto de Salud Magdalena – Micro Red de Salud de Tingo, ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado fuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia que, de acuerdo con los hechos descritos en los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, la Servidora Civil Sulme Gaditt Lozano Añazco, no asiste a laborar a sus turnos programados los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022, siendo un total de cinco (05) días que no acudió a laborar injustificadamente, causando desatención en su puesto de servicio.

Mediante INFORME N°03-2022-GOB.REG-AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-M.R.TIGO.PSM, de fecha 18 de noviembre de 2022, emitido por el jefe del puesto de Salud Magdalena, Tec. Enfermería, Elizabeth Jalk Orosco, en el que se dirige al jefe de la Microred Tingo, con la finalidad de informar las faltas y tardanza injustificadas a sus labores en que habría incurrido **LA INVESTIGADA**, indicando las siguientes irregularidades en inasistencia y tardanza:

Faltas injustificadas, en el mes de agosto del 2022 se renovó su contrato en el puesto de Salud Magdalena en la modalidad CAS, debiendo asistir el día martes 09 de agosto, sin embargo, se presentó a laborar el día lunes 15 de agosto, estando en su registro de asistencias como faltas, según reporte mensual de asistencia del mes de agosto.

Tardanza de ingreso, el 27 de setiembre registro su ingreso al Puesto de Salud con treinta minutos de tardanza, tal como se muestra en el libro de control de asistencia y en el acta levantada en presencia del personal del establecimiento. Por una (01) tardanza.

Mediante Informe N° No.04-2022-GOB.REG-AMAZONAS-DRSA-M.R.TIGO.PSM, de fecha 21 de Noviembre 2022, emitido por el jefe del puesto de Salud Magdalena, Tec. Enfermería, Elizabeth Jalk Orosco, en el que se dirige al jefe de la Microred Tingo, reiterando la conducta laboral del personal asistencial, sobre las faltas injustificadas y tardanza a sus labores en que habría incurrido **LA INVESTIGADA**; en el que se informa lo siguiente:

PRIMERO. - Hace mención que durante su permanencia viene cometiendo irregularidades en su asistencia, faltas injustificadas y tardanzas al ingreso al Puesto de Salud.

SEGUNDO. - Lo mencionado se informó a la Microred Tingo en el informe No.03 de fecha 18 de noviembre de 2022.

CUARTO. - se solicita que la entidad realice el cambio del personal Tec. Sulme Gaditt Lozano Añazco, por un personal con vocación de servicio en el desempeño de sus funciones en beneficio de la institución.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Con el memorando N°1206-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH, de fecha 16 de junio de 2023, la **OGDRRH**, se dirige a la **STRDPS**, con la finalidad de dar respuesta a lo solicitado, remitiendo para ello información del caso de **LA INVESTIGADA**, a su vez adjunta informes escalafonarios de **LA INVESTIGADA** en el que se indica que es Técnica en Enfermería del PUESTO DE SALUD MAGDALENA DE LA MICRORED DE SALUD TINGO contratada con plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2023, se remite datos de la servidora en mención, así mismo se adjunta el registro de control de asistencia del personal mes de setiembre y noviembre, formato único de reporte mensual de asistencia del personal de salud del Puesto de Salud Magdalena del mes de agosto, acta extraordinaria de fecha 29 de setiembre de 2022, constancia medica de fecha 18 de noviembre 2022.

Con el Oficio N°3089 – 2023.GR.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRHH-CA, de fecha 02 de noviembre de 2023, mediante el cual la Directora de Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información en referencia al oficio N°00143-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS, con atención a la oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, remitiendo información de **LA INVESTIGADA**, adjuntando la siguiente documentación: (...) copias de formatos (Excel) de la programación de rol de turnos, licencias por enfermedad y el consolidado de asistencia de la servidora Sulme Gaditt Lozano Añazco, correspondiente al periodo marzo a noviembre del 2022 del Puesto de Salud Magdalena-Microred Tingo; así mismo informarle que: según reportes consolidado de asistencia por parte de la Microred la servidora en mención inicia sus labores el 07 de marzo 2022 y concluye el 31/07/222; nuevamente inicia el 09/08/2022 pero en esto se da el caso que inicia con faltas desde el 09/08 al 14/08/2022 reportando asistencia normal a partir del 15/08 al 30/09/2022 (del 24 al 30/08/2022 realizo vacunación covid), en el mes de octubre no fue contratado; en el mes de noviembre nuevamente reporta asistencia normal del 02/11 al 12/11/2022 y del 14/11 al 21/11/2022 reporta licencia por enfermedad, luego asistencia normal del 22/11 al 30/11/2022.

Con el oficio N°2862-2022.G.R.AMAZONAS/DSRCH/ORRHH, de fecha 12 de octubre de 2022, mediante el cual el Director de la Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información sobre tardanzas y licencias sin goce de remuneración de personal CAS y 276; en el que se muestra en el anexo N°2 a **LA INVESTIGADA** con faltas registradas los días 10 y 22 de setiembre de 2022, por dos (02) días.

Con el oficio N°2597-2022.GR.AMAZONAS/DSRCH/ORRHH, de fecha 14 de setiembre de 2022, mediante el cual el Director de la Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información sobre tardanzas y licencias sin goce de remuneración de personal CAS y 276; en el que se muestra en el anexo N°2 a **LA INVESTIGADA** con faltas registradas los días del 09 al 13 de agosto de 2022, por cinco (05) días.

Con el formato único de reporte mensual de asistencia del personal de salud Puesto de Salud Magdalena, del mes de diciembre de 2022, en el que se encuentra registrada que falto al puesto de salud con fecha 24 de diciembre de 2022, por un (01) día.

Se debe tener en cuenta que existen cinco (05) faltas consecutivas y tres (03) no consecutivas, siendo un total de ocho (08) faltas injustificadas, y una (01) tardanza injustificada, mediante las cuales se evidencia el propósito de **LA INVESTIGADA**, de vulnerar su obligación de concurrir a sus labores programadas por el PUESTO DE SALUD MAGDALENA DE LA MICRORED DE SALUD TINGO;

Al realizar un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

Asimismo, de la norma antes mencionada se puede concluir que el supuesto de hecho de la misma establece que un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario si se ausenta injustificadamente por más de tres (03) días consecutivos, o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario.

Bajo ese contexto, presuntamente se le imputa a la servidora civil Sulme Gaditt Lozano Añazco en su condición de TECNICA EN ENFERMERIA que labora en el Puesto de Salud Magdalena, el siguiente hecho:



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

- Haber inasistido injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud Magdalena) por cinco (05) días consecutivos que equivalen a cuarenta (40) horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, después de haber identificado el hecho imputado a la servidora Sulme Gaditt Lozano Añazco, 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.

Siendo ello así, que la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO - Enfermera del Puesto de Salud Magdalena, con fechas transgredió lo previsto en el citado dispositivo normativo específicamente:

- El Artículo 85° 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: “j) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario”.

La servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, en su condición de Técnica en Enfermería contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, para desempeñar funciones en el Puesto de Salud el Magdalena – Micro Red de Salud de Tingo, conforme se expuso párrafos anteriores, transgrede el Artículo 85° de la Ley N° 30057, tras no haberse presentado a laborar cinco días consecutivos a su centro de trabajo, generando inasistencias injustificadas, vulnerando con su conducta lo establecido en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057– Ley del Servicio Civil, conforme versa los medios probatorios consistente en pruebas documentales que obran en el expediente y acreditan la presente investigación.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Así mismo, mediante informe de precalificación N°0058-2023-G.R.AMAZONAS-DRSA-DEA-OGDRRH-ST, de fecha 31 de octubre de 2023, la oficina de Secretaria Técnica de Diresa emitió la recomendación de iniciar procedimiento administrativo disciplinario administrativo en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, en su condición de Técnica en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena, por haber incurrido en la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la **LEY SERVIR: “Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendarios”, por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022.** Estando conforme este órgano instructor con el informe emitido.

De igual forma, a través de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/PSM de fecha 27 de Noviembre de 2023, se resolvió:

“ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, en su condición de Técnica en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena, por haber transgredido el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos,(...)”**, por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022; lo cual trajo como consecuencia afectación del correcto y normal funcionamiento del Puesto de Salud Magdalena.”

Por los fundamentos previamente expuestos en el expediente y, estando a las facultades delegadas a este órgano instructor se procedió a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

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.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – REGULA EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS.

➤ **Artículo 9.- 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. El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria".

LEY N° 30057, LEY SERVICIO CIVIL

➤ **Artículo 85: Faltas de carácter disciplinario**

- j) **Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos** o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.

Que, estando a lo expuesto con anterioridad, la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, en calidad de Licenciada en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena de la Micro Red de Salud de Tingo, ha transgredido lo establecido en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

DE LA RESPONSABILIDAD DE LA SERVIDORA CIVIL

Conforme a lo establecido en el párrafo primero del artículo 91° del RLSC: "*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 para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso*";





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

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, “*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, conforme a los principios y valores éticos previstos en la Constitución y la Ley*”. En ese sentido, las actuaciones del servidor civil, debe sujetarse a las potestades otorgadas por ley, no pudiendo actuar contrariamente al marco normativo vigente.

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

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

En ese sentido, se observa que tanto a nivel legal (Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública) como a nivel de directivas emanadas de los entes de regulación y supervisión y control del Estado y las decisiones que adopta la máxima autoridad de esta Entidad para el correcto ejercicio del cargo; también se exige a los servidores civiles, el cumplimiento de sus funciones con sometimiento a la Constitución Política del Perú y al ordenamiento jurídico nacional e institucional, lo cual, implica la obligación para los servidores civiles de conocer plenamente cuales son las funciones inherentes al cargo ostenta y además cumplir estas a cabalidad.

En ese orden de ideas, corresponde evaluar y analizar si la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, quien se desempeña como Técnica en Enfermería en el Puesto de Salud Magdalena – Microred Tingo, Red de Salud Chachapoyas, ha direccionado su actuar dentro del marco legal invocado precedentemente, así como, en caso de haber actuado fuera de dichos dispositivos, se deberá determinar la existencia o no de responsabilidad administrativa.

De la documentación obrante en el expediente administrativo, se aprecia que, de acuerdo con los hechos descritos en los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, la Servidora Civil Sulme Gaditt Lozano Añazco, no asiste a laborar a sus turnos programados los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022, siendo un total de cinco (05) días que no acudió a laborar injustificadamente, causando desatención en su puesto de servicio.

Mediante INFORME N°03-2022-GOB.REG-AMAZONAS-DRSA-AMAZONAS-M.R.TIGO.PSM, de fecha 18 de noviembre de 2022, emitido por el jefe del puesto de Salud Magdalena, Tec. Enfermería, Elizabeth Jalk Orosco, en el que se dirige al jefe de la Microred Tingo, con la finalidad de informar las faltas y tardanza injustificadas a sus labores en que habría incurrido **LA INVESTIGADA**, indicando las siguientes irregularidades en inasistencia y tardanza:

Faltas injustificadas, en el mes de agosto del 2022 se renovó su contrato en el puesto de Salud Magdalena en la modalidad CAS, debiendo asistir el día martes 09 de agosto, sin embargo, se presentó a laborar el día lunes 15 de agosto, estando en su registro de asistencias como faltas, según reporte mensual de asistencia del mes de agosto.

Tardanza de ingreso, el 27 de setiembre registro su ingreso al Puesto de Salud con treinta minutos de tardanza, tal como se muestra en el libro de control de asistencia y en el acta levantada en presencia del personal del establecimiento. Por una (01) tardanza.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Mediante Informe N° No.04-2022-GOB.REG-AMAZONAS-DRSA-M.R.TIGO.PSM, de fecha 21 de Noviembre 2022, emitido por el jefe del puesto de Salud Magdalena, Tec. Enfermería, Elizabeth Jalk Orosco, en el que se dirige al jefe de la Microred Tingo, reiterando la conducta laboral del personal asistencial, sobre las faltas injustificadas y tardanza a sus labores en que habría incurrido **LA INVESTIGADA**; en el que se informa lo siguiente:

PRIMERO. - Hace mención que durante su permanencia viene cometiendo irregularidades en su asistencia, faltas injustificadas y tardanzas al ingreso al Puesto de Salud.

SEGUNDO. - Lo mencionado se informó a la Microred Tingo en el informe No.03 de fecha 18 de noviembre de 2022.

CUARTO. - se solicita que la entidad realice el cambio del personal Tec. Sulme Gaditt Lozano Añazco, por un personal con vocación de servicio en el desempeño de sus funciones en beneficio de la institución.

Con el memorando N°1206-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGRRHH, de fecha 16 de junio de 2023, la **OGDRRH**, se dirige a la **STRDPS**, con la finalidad de dar respuesta a lo solicitado, remitiendo para ello información del caso de **LA INVESTIGADA**, a su vez adjunta informes escalafonarios de **LA INVESTIGADA** en el que se indica que es Técnica en Enfermería del PUESTO DE SALUD MAGDALENA DE LA MICRORED DE SALUD TINGO contratada con plazo indeterminado desde el 01 de enero de 2023, se remite datos de la servidora en mención, así mismo se adjunta el registro de control de asistencia del personal mes de setiembre y noviembre, formato único de reporte mensual de asistencia del personal de salud del Puesto de Salud Magdalena del mes de agosto, acta extraordinaria de fecha 29 de setiembre de 2022, constancia medica de fecha 18 de noviembre 2022.

Con el Oficio N°3089 – 2023.GR.AMAZONAS/DRSA-DSRCH/ORRH-CA, de fecha 02 de noviembre de 2023, mediante el cual la Directora de Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información en referencia al oficio N°00143-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA-OEA-OGDRRH-STRDPS, con atención a la oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos, remitiendo información de **LA INVESTIGADA**, adjuntando la siguiente documentación: (...) copias de formatos (Excel) de la programación de rol de turnos, licencias por enfermedad y el consolidado de asistencia de la servidora Sulme Gaditt Lozano Añazco, correspondiente al periodo marzo a noviembre del 2022 del Puesto de Salud Magdalena-Microred Tingo; así mismo informarle que: según reportes consolidado de asistencia por parte de la Microred la servidora en mención inicia sus labores el 07 de marzo 2022 y concluye el 31/07/222; nuevamente inicia el 09/08/2022 pero en esto se da el caso que inicia con faltas desde el 09/08 al 14/08/2022 reportando asistencia normal a partir del 15/08 al 30/09/2022 (del 24 al 30/08/2022 realizo vacunación covid), en el mes de octubre no fue contratado; en el mes de noviembre nuevamente reporta asistencia normal del 02/11 al 12/11/2022 y del 14/11 al 21/11/2022 reporta licencia por enfermedad, luego asistencia normal del 22/11 al 30/11/2022.

Con el oficio N°2862-2022.G.R.AMAZONAS/DSRCH/ORRH, de fecha 12 de octubre de 2022, mediante el cual el Director de la Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información sobre tardanzas y licencias sin goce de remuneración de personal CAS y 276; en el que se muestra en el anexo N°2 a **LA INVESTIGADA** con faltas registradas los días 10 y 22 de setiembre de 2022, por dos (02) días.

Con el oficio N°2597-2022.GR.AMAZONAS/DSRCH/ORRH, de fecha 14 de setiembre de 2022, mediante el cual el Director de la Red de Salud Chachapoyas se dirige al Director Regional de Salud Amazonas, remitiendo información sobre tardanzas y licencias sin goce de remuneración de personal CAS y 276; en el que se muestra en el anexo N°2 a **LA INVESTIGADA** con faltas registradas los días del 09 al 13 de agosto de 2022, por cinco (05) días.

Con el formato único de reporte mensual de asistencia del personal de salud Puesto de Salud Magdalena, del mes de diciembre de 2022, en el que se encuentra registrada que falto al puesto de salud con fecha 24 de diciembre de 2022, por un (01) día.

Se debe tener en cuenta que existen cinco (05) faltas consecutivas y tres (03) no consecutivas, siendo un total de ocho (08) faltas injustificadas, y una (01) tardanza injustificada, mediante las cuales se evidencia el propósito de **LA INVESTIGADA**, de vulnerar su obligación de concurrir a sus labores programadas por el PUESTO DE SALUD MAGDALENA DE LA MICRORED DE SALUD TINGO;

Al realizar un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna.

Asimismo, de la norma antes mencionada se puede concluir que el supuesto de hecho de la misma establece que un servidor incurrirá en falta de carácter disciplinario si se ausenta injustificadamente por más de tres (03) días consecutivos, o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario; siendo la consecuencia jurídica la sanción de suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario.

Bajo ese contexto, presuntamente se le imputa a la servidora civil Sulme Gaditt Lozano Añazco en su condición de TECNICA EN ENFERMERIA que labora en el Puesto de Salud Magdalena, el siguiente hecho:

- Haber inasistido injustificadamente a su centro laboral (Puesto de Salud Magdalena) por cinco (05) días consecutivos que equivalen a cuarenta (40) horas no laboradas, vulnerando el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Ahora bien, después de haber identificado el hecho imputado a la servidora Sulme Gaditt Lozano Añazco, 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.

Siendo ello así, que la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO - Enfermera del Puesto de Salud Magdalena, con fechas transgredió lo previsto en el citado dispositivo normativo específicamente:

- El Artículo 85° 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: "j) Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario".

La servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, en su condición de Técnica en Enfermería contratada bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, para desempeñar funciones en el Puesto de Salud el Magdalena – Micro Red de Salud de Tingo, conforme se expuso párrafos anteriores, transgrede el Artículo 85° de la Ley N° 30057, tras no haberse presentado a laborar cinco días consecutivos a su centro de trabajo, generando inasistencias injustificadas, vulnerando con su conducta lo establecido en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057– Ley del Servicio Civil, conforme versa los medios probatorios consistente en pruebas documentales que obran en el expediente y acreditan la presente investigación.

Siendo así, de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO, presuntamente ha cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

Así mismo, mediante informe de precalificación N°0058-2023-G.R.AMAZONAS-DRSA-DEA-OGDRRH-ST, de fecha 31 de octubre de 2023, la oficina de Secretaría Técnica de Diresa emitió la recomendación de iniciar procedimiento administrativo disciplinario administrativo en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, en su condición de Técnica en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena, por haber incurrido en la presunta falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la **LEY SERVIR: "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios", por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022.** Estando conforme este órgano instructor con el informe emitido.

De igual forma, a través de la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/PSM de fecha 27 de Noviembre de 2023, se resolvió:





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

“ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, en su condición de Técnica en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena, por haber transgredido el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil: **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos,(...)”**, por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022; lo cual trajo como consecuencia afectación del correcto y normal funcionamiento del Puesto de Salud Magdalena.”

Por los fundamentos previamente expuestos en el expediente y, estando a las facultades delegadas a este órgano instructor se procedió a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario.

DE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA SERVIDORA CIVIL SULME GADITT LOZANO AÑAZCO

A través de la Cédula de Notificación N° 07-2023/DIRESA-STRDPS se le hizo llegar a la procesada en fecha 28 de noviembre de 2023, se notificó la Resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2023-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/PSM, de fecha 27 de noviembre 2023 y sus respectivos acompañados.

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

Con escrito recepcionado en fecha 05 de diciembre de 2023, la procesada presenta sus descargos manifestando lo siguiente:

Oficio N°01-2023-PS MAGDALENA.

REFERENCIA EXPEDIENTE N°96-2022-PAD

PARA JEFE DEL PS MAGDALENA

TEC. ENF. ELIZABET JALK OROSCO

Yo Sulme Gaditt Lozano Añezco con DNI N°74727191, con domicilio en la Av. Brasil 516 AAHH. Pedro Castro Alva con número de celular 962241550 a Ud. Respetuosamente digo:

I. EXPRESION CONCRETA DE LO PEDIDO

Estando al documento de la referencia dentro del plazo legal procede a presentar mis descargos solicitando se declare mi absolución de los cargos imputados en mérito a lo siguiente.

II. CARGOS

- *Presuntas faltas injustificadas de las fechas 09, 10, 11, 12 y 13 de agosto de 2022.*
- *10, 22, 27 de septiembre, 24 de diciembre del 2022*

III. DESCARGOS

- *Primero, si bien es cierto mi contrato concluyo el 31 de julio del año 2022 quedando a informar recursos humanos la renovación de mi contrato para el mes de agosto la cual no me notificaron a tiempo, aun tuve conocimiento el día 13 del mismo mes donde me indican que debía haber comenzado a laborar desde el día 09 de dicho mes, fue entonces el incumplimiento debido a la falta de información hacia mi persona.*
- *Segundo, la fecha 10, 22, 27 del mes de septiembre, 24 de diciembre del 2022 las fechas mencionadas mi persona si acudió al centro de labores en el trayecto surgieron percances en mi traslado, hago constar que si me presente a trabajar, pero no me consideraron la asistencia ya que sobrepase el tiempo de tolerancia, fue el motivo que no existe registros de mi asistencia.*

Sin antes más espero su consideración a mi dicho descargo por ser justicia esperando remita a las partes interesadas.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

PRONUNCIAMIENTO DEL ÓRGANO INSTRUCTOR SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Por lo tanto a través de la resolución de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 001-2023-G.R.AMAZONAS/DRSA/DSRCH/PSM de fecha 27 de noviembre del 2023, se resolvió:

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO, en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, en su condición de Técnica en Enfermería del Puesto de Salud Magdalena, por haber transgredido el literal j) y n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil: j) **“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, (...)”**, por presuntamente haber faltado injustificadamente a su centro de labores los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022, 10 y 22 de setiembre de 2022, y el día 24 de diciembre de 2022 ;y **litera n): “ El incumplimiento injustificado del horario (...)”**, por la tardanza el día 27 de setiembre del 2022, lo cual trajo como consecuencia afectación del correcto y normal funcionamiento del Puesto de Salud Magdalena.

Del mismo modo, con Informe del Órgano Instructor N° 001-2024-GOB.REG.AMAZONAS/DRSA/PSM-PAD de fecha 08 de noviembre del 2024, recomendó:

Estando a lo expuesto con anterioridad, como Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el presente caso, **RECOMIENDO:**

- **NO CONTINUAR** con el presente procedimiento en contra de la servidora **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, y en consecuencia disponer el **ARCHIVO** del mismo, bajo los criterios descritos en la presente.

SANCION 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. (...)”





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

Estando a la lectura del párrafo anterior, en el presente caso no se presenta ningún supuesto que exima de responsabilidad administrativa disciplinaria a la servidora civil SULME GADITT LOZANO AÑAZCO; siendo ello así, el Órgano Sancionador se encuentra facultado para imponer la sanción que considere pertinente dentro de los parámetros que la ley faculta.

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

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

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

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

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

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

"(...) 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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

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 (...)"

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:

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 daño causado con las constantes ausencias injustificadas de la servidora, se afectó el correcto y normal funcionamiento del Puesto de Salud Magdalena

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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCCIONADOR Nº 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

administrado, estableciéndose que en ese supuesto será legítimo el rechazo a tal exigencia, esto como una manifestación del derecho a la no autoincriminación.

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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

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

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

- 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





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

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, ya que la Servidora registra inasistencias injustificadas los días 09, 10, 11, 12, y 13 de agosto de 2022, 10 y 22 de setiembre de 2022, y el 24 de diciembre de 2022, y registra una tardanza el día 27 de setiembre del 2022, sin justificación a su jefatura inmediata o a la Oficina de Recursos Humanos;

e) La concurrencia de varias faltas.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

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

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

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

En el presente caso no aplica este criterio.

g) La reincidencia en la comisión de la falta.

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

En el presente caso no aplica este criterio.

h) La continuidad en la comisión de la falta.

Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que, si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.

En el presente caso no aplica este criterio.





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

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.

Este Órgano Sancionador, Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, considera pertinente **NO CONTINUAR** con el procedimiento en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO** y en consecuencia disponer el **ARCHIVO** del mismo.

EXIMIENTES 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.

RECOMENDACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR:

El artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, ha señalado que, el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

"(...)

b) *Fase sancionadora.*

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

"(...)"

De ello se puede concluir que, si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador. Sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución.

Así, el órgano sancionador puede determinar la inexistencia de responsabilidad, establecer que si existe responsabilidad en caso se hubiera recomendado el archivamiento del PAD o imponer una sanción distinta a la





RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRHH-PAD

recomendada, para dicho efecto deberá fundamentar las razones por las cuales se aparta de la recomendación del órgano instructor. Sin embargo, en ningún caso el órgano sancionador podrá imponer una sanción de mayor gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia¹, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General²

Estando a lo expuesto en los párrafos precedentes, este Despacho considera pertinente **NO CONTINUAR** con el procedimiento en contra de la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO** y en consecuencia disponer el **ARCHIVO** del mismo.

RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDEN INTERPONER CONTRA LA PRESENTE RESOLUCIÓN

El artículo 117° El artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en concordancia con el inciso 18.1 del artículo 18° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" establece que, "(...) el servidor civil podrá impugnar el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia a través de los siguientes medios impugnatorios:

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

PLAZO PARA IMPUGNAR

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

AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO

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

El **Recurso de Apelación** se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil.

En el presente caso, cualesquiera los medios impugnatorios antes mencionados son dirigidos y presentados ante la Jefe de la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos de la Dirección Regional de Salud Amazonas.

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN

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

¹ De acuerdo con el numeral 9.3 de la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

² Artículo 93 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM:

"93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción."



RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 017-2024-GOBIERNO REGIONAL AMAZONAS/DRSA-OGDRRH-PAD

AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE APELACIÓN

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

El citado recurso es resuelto por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver (segundo párrafo del artículo 117° de la Ley del Servicio Civil).

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: **NO CONTINUAR** con el procedimiento en contra la servidora civil **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO** y en consecuencia disponer el **ARCHIVO** del mismo, bajo los criterios descritos en la presente.

ARTÍCULO SEGUNDO: **DISPONER** que, una vez **CONSENTIDA** la presente, **DEVOLVER** a la **SECRETARÍA TÉCNICA** del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas el **ORIGINAL** del presente **EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO** para su **ARCHIVAMIENTO, RESGUARDO y CUSTODIA**, de acuerdo al literal h) del sub numeral 8.2 del numeral 8° de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

ARTÍCULO TERCERO: **NOTIFICAR** la presente Resolución a **SULME GADITT LOZANO AÑAZCO**, a Legajos, a la Oficina de Gestión y Desarrollo de Recursos Humanos y a la Secretaria Técnica del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Dirección Regional de Salud Amazonas, para su conocimiento y fines que estimen pertinente.

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

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

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

Lic. LLENDER RODRIGUEZ ORTIZ
JEFE

DISTRIBUCIÓN
OGDRRH/DIRESA
SECRETARIA TECNICA
TELECOMUNICACIONES
SERVIDOR
LEGAJO
ARCHIVO