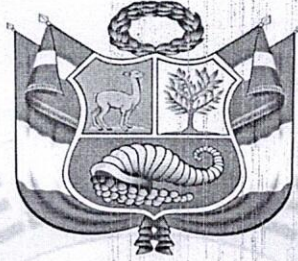


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS SUR



"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
00000108
N° -2026-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/OA/UP

Huaraz, **05 FEB. 2026**

VISTO:

El INFORME N°001-2026-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/DE/M.R.O, de fecha 15 de enero de 2026, emitido por la Jefatura de la Micro Red Ocros - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur como Órgano Instructor, en el cual da término a la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a las servidoras: **AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL** y **SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE**, INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/M.R.O, INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°015-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD; y demás antecedentes; y,

CONSIDERANDO:

Que, el artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, dispone que la autoridad administrativa debe regir su actuación acorde a los principios generales enmarcados en la norma citada, entre las cuales se encuentra el **Principio de Razonabilidad**, según el cual, las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de las facultades atribuidas y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar a fin que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido;

Que, en relación a la **tipificación de conductas sancionables o infracciones**, el numeral 4 del artículo 248° de la norma precitada, al desarrollar el **Principio de Tipicidad** de la potestad sancionadora administrativa, determina que **sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía**. Por dicho principio, las entidades sólo podrán sancionar la comisión de conductas que hayan sido previamente tipificadas como ilícitas, mediante normas que describan de manera clara y específica el supuesto de hecho infractor y la sanción aplicable;

Que, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, entró en vigencia el 14 de setiembre del 2014, de acuerdo a lo dispuesto por la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Dicho procedimiento es de aplicación a los servidores de los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057. Por lo tanto, los servidores sin importar su régimen laboral o



carrera especial a la que pertenezcan están sujetos a las disposiciones del nuevo régimen, así como a sus disposiciones reglamentarias y complementarias;

Que, respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015SERVIR/GPGSC¹, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones;

Que, el numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)";

Que, el artículo 85° literal c) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, *indica el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor*, esta causal engloba varios supuestos que se tratarán por separado para su mejor entendimiento por:

- ✓ Actos de violencia: el supuesto refiere a un acto de agresión física contra el personal jerárquico de la entidad o contra los compañeros de trabajo. No es necesario que el acto conlleve consecuencias dañinas graves para la persona agredida; la violencia, para que sea tal, no tiene que ser grave, pues de por sí reviste la gravedad suficiente para justificar la sanción. Los actos de violencia pueden suceder en el centro de trabajo o fuera de éste. **Los que ocurren en el centro de trabajo, cualquiera sea su motivación u origen, constituyen faltas disciplinarias.** En cambio, los que se originen fuera del centro de labores requieren derivarse directamente de la relación laboral para ser entendidos como faltas disciplinarias; es decir, deben ser actos motivados por situaciones que tienen su origen en la relación laboral³.
- ✓ Grave indisciplina: en este caso estamos ante **toda conducta atentatoria contra el orden interno de la Institución**, conste este en reglamentos, directivas, procedimientos de trabajo, horarios, **de modo tal que su infracción altere el modo habitual de trabajo y el funcionamiento regular de la entidad**. Esta conducta se considera implícita en otras trasgresiones a los deberes laborales y solo puede tener como escenario el centro de trabajo y no puede ocurrir fuera de él⁴.
- ✓ Faltamiento de palabra: la jurisprudencia establece que esta falta **se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravio y dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos**; no siendo necesaria que la imputación efectuada por el trabajador al personal jerárquico se refiera a la comisión de hechos delictuosos⁵. Desde nuestra perspectiva, esta falta enmarca varios supuestos. En primer lugar, la "injuria," término que la Real Academia Española⁶ define como el "agravio, ultraje de obra o de palabra", mientras que nuestra legislación penal lo considera como: "el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho". La



¹ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015SERVIR-PE.

² Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.

³ Sobre el particular, la jurisprudencia ha señalado que para que la agresión física fuera del centro laboral de un trabajador a su superior sea considerada como falta grave, debe acreditarse que esta haya sido derivada directamente de la relación laboral (Exp. N° 845-92-CD. Data 40,000. Gaceta Jurídica).

⁴ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos. Ob. cit., p. 200.

⁵ Cas. N° 1938-98, Data 35,000. Gaceta Jurídica.

⁶ Real Academia Española; Diccionario de la Lengua Española; 24/01/2017.

injuria implica, por lo tanto, que una persona mediante palabras orales o escritas, gestos o vías de hecho afecta el honor subjetivo de una persona. En segundo lugar, y, dada la amplitud que tiene el término *"faltamiento de palabra"*, también se subsumen en este los supuestos de calumnia (la atribución falsa a otro de un delito) o la difamación (difundir ante varias personas, reunidas o separadas, una noticia que atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación);

Que, como ya se indicó, el deber de asistencia es la obligación básica, elemental y primigenia que posibilitará el ejercicio de la función pública dentro del aparato estatal; cabe destacar que *"toda relación laboral se constituye por la existencia de tres elementos esenciales a considerar: (i) prestación personal de servicios, (ii) subordinación, y (iii) remuneración"*. En consecuencia, el incumplimiento del elemento esencial de prestación personal de servicios, se considera como atentatorio a la función pública por cuanto se expone el normal funcionamiento estatal; por ello, **la administración pública ha contemplado una serie de mecanismos desde el derecho administrativo así como desde las leyes especiales para combatir el incumplimiento de la prestación personal de servicios, atribuyendo y configurando como falta disciplinaria, capaz de justificar la imposición de sanciones disciplinarias, incluyendo incluso, la extinción de la relación laboral;**

Que, por los hechos puestos a conocimiento, la conducta de las servidoras: **KETY MARIBEL AGUIRRE CAPCHA y SONIA DENISSE SALAZAR CÁCERES**, configuran falta de carácter disciplinario, al haber existido grave indisciplina y faltamiento de palabra entre compañeras de trabajo, **hecho que se habría suscitado dentro de las instalaciones del centro laboral centro de Salud Ocros, en horario laboral, atentando el orden interno de la Institución**, corroborándose también con cada documentación existentes en el expediente administrativo recabados por esta área, como son los informes de la jefatura y personal que labora, con las declaraciones de los testigos que afirman del conflicto laboral del personal técnico, ya que cuando existe la dificultad o complejidad de probanza ante una grave indisciplina o faltamiento de palabra, se tendrá en cuenta los informes de las personas afectadas y/o testigos; no siendo el momento, ni lugar, para poder aclarar cualquier diferencias, y revisado la documentación adjunta, se evidencia que dichos actos estarían configurando falta de carácter disciplinario, respecto a **"el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**. Ya que ha existido una falta de respeto y consideración al compañero de trabajo, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades, con ello lo que se busca es sancionar conductas que distorsionan la convivencia y buena organización en el Centro Laboral;

Siendo ello podemos referir que una grave indisciplina en el Centro Laboral constituye un atentado de los preceptos de respeto y orden que debe prevalecer en todo centro de trabajo. De otro lado la grave indisciplina se debe apreciar a partir de conductas que alteren el orden interno de la entidad, rompiendo en cierta forma con la armonía y el modo habitual en que se llevan a cabo las labores en la entidad, por lo que la grave indisciplina usualmente se verifica dentro del centro de labores, de ésta califica como falta grave y se busca concretizar otra forma de vulneración del principio de la buena fe laboral;

Que, mediante **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°015-2025- REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD**, de fecha 28 de abril de 2025, la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD, **recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra las servidoras civiles: KETY MARIBEL AGUIRRE CAPCHA y SONIA DENISSE SALAZAR CÁCERES**, por la presunta falta disciplinaria, tipificada en el literal c) del artículo 85° de la ley N°30057; Ley del servicio civil, que establece como falta de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden **ser sancionada con suspensión temporal o con destitución**, previo procedimiento administrativo, **"el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**, **precalificándola como falta grave, lo que conllevaría a la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de 01 mes;**

Que, mediante **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/M.R.O**, el Jefe del Centro de Salud Ocros – Micro Red Ocros, como Órgano Instructor, **da inició al procedimiento administrativo disciplinario a las servidoras: KETY**

⁷ Cuarto Fundamento Jurídico de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 07 de noviembre de 2007 (Exp. No. 07920-2006-AA/TC). El énfasis es nuestro.



MARIBEL AGUIRRE CAPCHA y SONIA DENISSE SALAZAR CÁCERES, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de la ley N° 30057, Ley del servicio civil, "el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor", concediéndole de esa manera a las investigadas el plazo de cinco (05) días hábiles, con la finalidad que presenten sus descargos correspondientes y adjunten las pruebas que crean conveniente en sus defensas;

De otro lado, debemos de analizar el descargo presentado por la procesada SONIA SALAZAR CÁCERES, mediante OFICIO N°04-2025/REGIÓN-A/DIRES-A/RSH/MRO, de fecha 10 de mayo de 2025, debiendo hacer mención que dicho documento no tiene la firma correspondiente por parte de la servidora procesada, en el cual señala lo siguiente:

PUNTO PRIMERO: "se me está ocasionando problemas psicológicos, malestar en el trabajo, desanimo, es feo sentir que me aíslan, te rechazan, ya no hay ese compartir con los compañeros, he trabajado en varias entidades del estado y otros trabajos que no tienen nada que ver en salud y nunca había ese rechazo, se respeta siempre la opinión de las personas, más bien he recibido incentivos y felicitaciones (...) Y aquí no parece un centro de salud más bien parece un lugar toxico porque la gente es negativa, el ambiente tiende a tomarse pésimo, tenso, con caras largas y poco propicio para el bienestar. La negatividad genera un clima de desanimo, por las críticas y falta de empatía, afectando negativamente las relaciones interpersonales y el rendimiento general".

PUNTO SEGUNDO: "particularmente detesto las injusticias por eso en reunión dije o llame la atención como se llama la atención a un hijo cuando se porta mal y siempre dice te voy a castigar y no lo haces, por eso en mi cólera dije a la Lic. Miriam me daría ganas de darle uno por irrespetuosa, solo eso dije que después ellos tergiversen mis palabras a su gusto, conveniencia o vivencia ya no soy responsable de su actuar o comentario, y como siempre digo yo me hago responsable lo que digo mas no como lo interpretan, cualquier persona que me conoce se da cuenta el tipo de persona que soy aunque ahora me volví desconfiada y distante que yo no quiere ni pretendo tener una amistad y siempre sacaré cara cuando se presente una injusticia no por amistad sino por empatía humana";

Asimismo, debemos de analizar el descargo presentado por la procesada MARIBEL AGUIRRE CAPCHA, mediante escrito de fecha 14 de mayo de 2025, en el cual señala lo siguiente:

PUNTO PRIMERO: "que los faltamientos de respeto que se suscitaron entre compañeros de trabajo, fueron provocados hacia mi persona por la Sra. SALAZAR CÁCERES SONIA DENIS, quien siempre me provoca con insultos, a lo que simplemente mi persona reacciona en defensa propia".

PUNTO SEGUNDO: "que la Sra. SALAZAR CÁCERES SONIA DENIS, es una persona conflictiva que está ocasionando un clima laboral hostil e insoportable; entre todos los compañeros de trabajo del Centro de Salud Ocros, lo cual lo corroboro con las declaraciones juradas de los personales de salud".

PUNTO TERCERO: "que la Sra. SALAZAR CÁCERES SONIA DENIS, tiene problemas con la mayoría de los personales de salud del Centro de Salud Ocros, a quienes falta el respeto con insultos y desobediencia, los cuales lo corroboro con pruebas como videos, que, debido al comportamiento de dicho personal, nos hemos visto en la necesidad de grabar dichas actitudes negativas que mantiene la Sra. SALAZAR CÁCERES SONIA DENIS";

Al respecto, a dichos descargos presentados por las servidoras procesadas: SONIA SALAZAR CÁCERES y MARIBEL AGUIRRE CAPCHA, debemos hacer referencia que ambas aceptan el faltamiento de respeto que se suscita en el Centro Laboral y en horario de trabajo entre ambas compañeras de trabajo, asimismo evaluando la documentación contenida en el presente expediente administrativo, se pudo percibir en las declaraciones juradas de algunos personales que laboran en la Micro Red Ocros, el cual manifiestan que la Sra. SALAZAR CÁCERES SONIA DENIS es una persona conflictiva que tiene problemas con casi todo el personal del Centro de Salud Ocros, lo cual estaría ocasionando un clima laboral insoportable, y que debido a ese comportamiento habría tenido varios



enfrentamientos con la Técnica en Enfermería KETY MARIBEL AGUIRRE CAPCHA, que harta de las conducta conflictiva, habría respondido a los indultos y falta de respeto a su persona en defensa propia, siendo ello, dichas conductas no deben permitirse dentro del centro de trabajo, debiendo ser sancionadas con la finalidad de evitar comportamientos similares dejando un precedente ante hechos futuros, por lo que el procedimiento administrativo disciplinario es un procedimiento administrativo especial, punitivo e interno, instrumentalmente destinado a conservar el orden y el correcto funcionamiento de la administración;

Que, mediante el INFORME N°001-2026-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/DE/M.R.O, de fecha 15 de enero de 2026, emitido por la Jefatura de la Micro Red Ocros - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur como Órgano Instructor, en el cual da término a la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a las servidoras: AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL y SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE, ya que habrían incurrido en grave indisciplina y faltamiento de palabra entre compañeras de labor, hechos que se habrían suscitado dentro de las instalaciones del centro de trabajo y en horario laboral, atentando el orden interno de la Institución, corroborándose también con las declaraciones de los testigos, informes de la Jefatura y del personal que labora en el establecimiento de salud, que afirman el mal clima laboral que se vive dentro del centro de trabajo, que son constantes y que afecta a todo el personal que labora en la Micro Red Ocros, siendo un establecimiento de salud que brinda atenciones de salud a la población, pudiendo verse afectada a los usuarios que acuden para una atención adecuada, y como se precisa en la doctrina, se sanciona la grave indisciplina y el faltamiento de palabra, conducta que se subsume en lo tipificado en el literal c) del artículo 85° de la ley N°30057, Ley del Servicio Civil referido a: "el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor, por los hechos expuesto precedentemente", y siendo el Órgano Instructor de las servidoras infractoras por ser su jefatura inmediata, recomienda que se imponga la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de un (01) mes a las servidoras: AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL y SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE, personal Técnico en Enfermería del Centro de Salud Ocros - Micro Red Ocros - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur;

Que, con MEMORANDUM N°008-2025-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-HS/DE/UP y MEMORANDUM N°009-2025-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-HS/DE/UP, de fecha 23 de enero de 2026, emitido por la Jefatura de la Unidad de Personal de la Dirección Ejecutiva de la Red de Salud Huaylas Sur, en el cual pone de conocimiento a las servidoras: Aguirre Capcha Kety Maribel y Salazar Cáceres Sonia Denisse que el Órgano Sancionador (Jefe de la Unidad de Personal de la RSHS) recibió acorde el Informe del Órgano Instructor (Jefe de la Micro Red Ocros), respecto al término de la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en contra de las servidoras en mención; asimismo se les comunicó tal hecho a las servidoras con la finalidad que puedan brindar su Informe Oral el día miércoles 28 de enero de 2026 a las 03:00 y 04:00 horas de la tardes respectivamente en la Oficina de la Unidad de Personal de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa ya sea personalmente o a través de su abogado;

Que, mediante Acta de Informe Oral realizado el día 28 de enero de 2026 a las 03:00 horas de la tarde, en la Oficina de la Unidad de Personal de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, en presencia de la Abog. Gladys Huamán Maguiña – Jefe de la Unidad de Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, la Abog. Rayza Pasco Delgado - Secretaria Técnica del PAD, y la Tec. En Enfermería Aguirre Capcha Kety Maribel - servidora procesada, advirtiéndose que efectivamente se ha realizado el INFORME ORAL a la servidora en mención, el cual refiere lo siguiente: " ser un personal nombrado por más de 8 años en el Centro de Salud Ocros, tiene conocimiento en diferentes programas y estrategias, de la misma forma refiere que su persona tenía buenas relaciones con la Señora Sonia, incluso le recomendó que se presentará a la plaza de Ocros, todo encaminaba bien, hasta que un día la Sra. Sonia tuvo un inconveniente con la Licenciada en Enfermería Miriam Chávez Dueñas, que en una reunión le habría manifestado que se le habían subido sus humos y que faltaba poco para darle una cachetada, por ese motivo la Sra. Sonia había cambiado ya no se podía coordinar ni conversar con ella, se volvió tan problemática, que hasta la puso en contra a todo el personal de los puestos de salud; y posteriormente hubo observaciones contra la Señora Sonia porque no realizaba bien sus funciones y además como personal CAS se iba 12 días libres y cuando se le reclama, empieza su actitud negativa, y por ello todo el personal hacía lo que quería. En el mes de mayo del año 2024, cuando la Sra. Sonia estaba sacando las historias clínicas, se portó un poco



malcriada y cuando su persona le refirió a la Sra. Sonia que le dé una cachetada, claro que estaba mal lo que le refería, pero ya se encontraba cansada de las mismas actitudes de la Sra. Sonia, y ese mismo día en la tarde la Sra. Sonia le manifestó que si estuviera en otro lado o fuera de la ciudad le daría una golpiza, siendo ello su persona se apersona a la Sub Prefecta solicitando sus medidas de protección, por lo que les recomiendan a ambas personas que no se falten el respeto, pero la Sra. Sonia no ha cambiado su actitud negativa, pese a ver conciliado, ha seguido realizando sus informes, incluso el Sr. Edison la habría asignado funciones a la Sra. Sonia como Jefe de Personal, pero posteriormente hubo cambios de jefatura de la Micro Red Ocos, y a la actualidad la Sra. Sonia sigue mencionándola en todos sus informes continuando con los inconvenientes, pero su persona ya quiere terminar con todos estos conflictos que se han ocasionado con la Sra. Sonia, por lo que se han generado anticuerpos;

Asimismo, con Acta de Informe Oral realizado el día 28 de enero de 2026 a las 04:00 horas de la tarde, en la Oficina de la Unidad de Personal de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, en presencia de la Abog. Gladys Huamán Maguiña – Jefe de la Unidad de Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, la Abog. Rayza Pasco Delgado - Secretaria Técnica del PAD, y la Tec. En Enfermería Salazar Cáceres Sonia Denis - servidora procesada, advirtiéndose que efectivamente se ha realizado el INFORME ORAL a la servidora en mención, el cual manifiesta lo siguiente: “ser un personal contratado en el Centro de Salud Ocos, desde que comenzó a trabajar en Ocos tuvo algunos inconvenientes con la Sra. Medalith Castillejos Sánchez encargada de Estadística, y cuando iba a realizar la entrega de información dicho personal la trataba muy mal que por ello le causaba mucho dolor que hasta se puso a llorar, manifiesta que necesita trabajar porque es madre de 4 hijos. Por otro lado, refiere que tenía una buena relación con la Señorita Maribel, se llevaban bien, hasta que se dio cuenta que la Señorita Maribel tenía un trato indiferente, desagradable, trataba mal cuando enseñaba algunos programas, por ello es que se comienzan con los malos tratos. El señor Henry en ese entonces Jefe de Personal de la Micro Red Ocos, dando algunas proposiciones y cuando no acataba a sus insinuaciones, le mandaba a barrer, a realizar algunas actividades por cólera. Cuando llegó la Lic. Jazmín, la hacían aburrir para que ella renunciara, decían que la iban a cansar para que se vaya, y eso le daba pena por el trato que le daban a la mencionada Licenciada Jazmín Meza Castillo. La Señorita Maribel todo le observaba que hacía mal, la maltrataba, le hacía sentir mal, que es totalmente mentira que se haya referido que le metería un quño, la actual Jefatura de personal trataba de justificar todas las actitudes de la Señorita Maribel, acepta que, si se refirió que le daba ganas de dale uno, y que deje de ladrar, incluso la habría acusado que le amenazaba que le iba a pegar lo que es falso, cuando la ve que está haciendo sus cosas la Srta. Maribel la acusa ante el Jefe de Ocos que no le quería ayudar, pero su persona estaba alistando sus documentos para su salida a su turno programado, pudiéndose observar que hay una adecuación en sus turnos programados, cuando estaba en el lugar donde guardan las historias clínicas la Srta. Maribel la empuja diciéndole si quieres pégame pues, habiendo pacientes que se encontraban presentes; lo único que pide es justicia, que se sepan todas las irregularidades que están suscitando en el establecimiento de salud Ocos; solicita que como autoridades de la Red se apersonen al Centro de Salud Ocos para que puedan verificar todo lo que está pasando, existe mucho maltrato hacia su persona. Quedando listo el expediente para la resolución del caso, observando los principios de razonabilidad y proporcionalidad;

Respecto a la potestad administrativa disciplinaria el Tribunal Constitucional ha señalado que “(...) 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 (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”⁸.

Con relación a la observancia de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, se advierte que los mismos se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú⁹, 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

⁸ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-99-AA/TC.

⁹ Constitución Política del Perú de 1993

Artículo 200° - Son garantías constitucionales: (...)”



*proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*¹⁰

De modo que 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;

Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: *“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, en virtud de lo expuesto, consideramos necesario evaluar las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, debiendo de aplicar los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, el cual supone proporción entre los medios utilizados y la finalidad perseguida; asimismo, habiendo señalado el Tribunal Constitucional que *“(…) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador 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 (...)*”;

Dicho ello, teniendo un marco normativo general que garantiza el derecho al debido procedimiento, es pertinente aplicar la disposición normativa recogida en la Ley del Servicio Civil, considerando que *“el establecimiento de disposiciones sancionatorias, tanto por entidades públicas como privadas, no pueden circunscribirse a una mera aplicación mecánica de las normas sino que se debe efectuar una apreciación razonable de los hechos en cada caso concreto, tomando en cuenta los antecedentes personales y las circunstancias que llevaron a cometer la falta. El resultado de esta valoración llevará a adoptar una decisión razonable y proporcional”*¹¹;

Que, según Resolución Directoral N° 001266-2016-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP, de fecha 12 de diciembre del 2016, se resuelve aprobar la DIRECTIVA N° 001-2016-REGION-A/DIRES-A/RED-S-HUAYLAS-SUR/UP/STPAD, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, como lo establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación; y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles; con excepción del recurso de reconsideración que se resuelve en el plazo de quince (15) días;

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación. El 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. 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, según corresponda;

¹⁰ Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 02192-2004-PA/TC.

¹¹ Treceavo fundamento jurídico recaído en el Exp. N°00535-2009-PA/TC.



Que, según la evaluación de la documentación adjunta en el expediente administrativo, con la finalidad de dar cumplimiento a la normatividad vigente, garantizando el derecho al debido procedimiento y defensa del imputado, **es procedente oficializar la sanción**, por los fundamentos expuestos precedentemente;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057", Resolución Directoral N° 001799-2017-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP;

Con la aprobación de la Jefatura de la Unidad de Personal de la Red de Salud Huaylas Sur de la Dirección Regional de Salud Ancash;

SE RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER la sanción de suspensión por el periodo de treinta (30) días calendario sin goce de remuneraciones, contados a partir del día siguiente de su notificación a las servidoras:

- **AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL**, TÉCNICA EN ENFERMERIA, PERSONAL NOMBRADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N°276, EN EL CENTRO DE SALUD OCROS – MICRO RED OCROS - JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR.
- **SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE**, TÉCNICA EN ENFERMERIA, PERSONAL CONTRATADO BAJO EL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057, EN EL CENTRO DE SALUD OCROS – MICRO RED OCROS - JURISDICCIÓN DE LA DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR.

por la infracción de la falta disciplinaria tipificada en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a: **"el incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los compañeros de labor"**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución a las servidoras: **AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL y SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE**, a la Jefatura de la Micro Red Ocos, al Área de Control de Asistencia y Permanencia de Personal, al Área de Remuneraciones y al Área de Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Red de Salud Huaylas Sur para su conocimiento y demás fines, conforme al régimen de notificaciones establecida en la Ley N°27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

TERCERO: INCLUIR la presente resolución en el legajo personal de las servidoras: **AGUIRRE CAPCHA KETY MARIBEL y SALAZAR CÁCERES SONIA DENISSE**, luego de efectuarse su notificación.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN DE RED DE SALUD HUAYLAS SUR

Abog. Gladys Huaman Maguina
C.A.A. 3401
Jefe de Unidad Personal