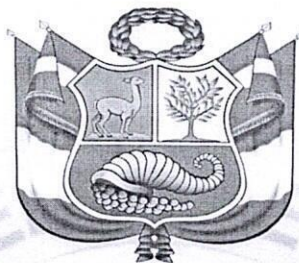


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD ANCASH
RED DE SALUD HUAYLAS SUR



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

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
00000121
N° -2026-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/OA/UP

Huaraz, **09 FEB. 2026**

VISTO:

El Informe del Órgano Instructor en relación al término de la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a la servidora **María Vanesa Rodríguez Gutiérrez**, de fecha 02 de febrero de 2026, emitido por la Jefatura de la Oficina de Desarrollo Institucional de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N° 001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/CHZ, INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 005-2025-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 (...)*"²;

Al respecto, de conformidad con el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, constituye falta pasible de suspensión o destitución, previo proceso administrativo, a diferencia de la jornada de trabajo, el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo;

En esa línea, el "incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo" al que se refiere el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, **consiste en la contravención al cumplimiento del horario de trabajo, en cuanto a la hora de ingreso (tardanzas), horario de refrigerio, hora de salida, permisos injustificados, entre otros que puedan afectar la jornada de trabajo del servidor;** de esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona, por un lado, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida. Por el mismo sentido, se configura esta falta cuando el servidor se ausenta de su centro de trabajo sin autorización alguna, ello durante el horario o jornada de trabajo;

De otro lado, remitiéndonos a la Resolución N.°002776-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Tribunal del Servicio Civil asocia la falta tipificada en literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil a la impuntualidad en la que incurre un servidor, la misma que puede afectar el horario determinado por la hora de ingreso y de salida, lapso donde bajo la subordinación, el trabajador ejecuta lo dispuesto por el empleador o la jornada de trabajo entendida como el periodo diario, semanal, mensual o anual donde el trabajador está sometido al poder de dirección del empleador y cumple las labores para las que se le contrató. Asimismo, conviene precisarse que, para la debida imputación de esta falta, el incumplimiento advertido debe ser injustificado, como tal, el servidor no contaba con permiso que le facultara a sustraerse de su jornada u horario.

Que, ahora bien, esa incorporación a la esfera estatal del personal, genera la existencia de una relación laboral, la cual "**genera un conjunto de obligaciones recíprocas entre empleador y trabajador, y en lo que se refiere al trabajador, impone que se cumplan conforme al principio de la buena fe laboral**"³, entre otras. Como se advierte, la esencia de toda relación laboral consiste en la prestación de un servicio a cambio de una remuneración, la cual debe ser "**ejecutada dentro de un horario determinado**"⁴, el cual debe ser observado estrictamente, salvo en los supuestos legales eximentes que dispongan tutelar la salud psicofísica del trabajador, de su familiar directo, que sea objeto para la atención de motivos personales. Bajo esa consideración, se dice que es de elemental obligación que el trabajador asista al trabajo una vez establecida la relación laboral, y no sólo eso, sino que debe de cumplir toda la jornada laboral, al que



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 Cuarto Fundamento Jurídico de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 23 de noviembre de 2004 (Exp. No. 2275-2004-AA/TC). El énfasis es nuestro.

⁴ Sexto Fundamento Jurídico de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 13 de abril de 2012 (Exp. No. 03198-2011/PA/TC).

sólo puede faltar por causa justificada o que sea interrumpida por causas ajenas a su voluntad (comisiones de servicio), para ello debe avisar al empleador y obtener los permisos necesarios, debiendo de cumplir las obligaciones formales, entre otras:

Que, dentro de esta relación laboral prestacional, el *deber de asistencia* se constituye como el elemento esencial para el cumplimiento de la *condición material* en el ejercicio de la función pública que se confía al personal que pertenece a la administración pública. **En tal sentido, resulta pertinente destacar que cuando un personal al servicio del estado se ausenta de su puesto de trabajo, genera la merma o disminución de un importante servicio público como es el que presta en calidad de Médico Cirujano en el Centro de Salud Acopampa – Micro Red Carhuaz, posibilitando, incluso, que se atente contra el derecho de los usuarios de recibir atención adecuada para la prevención y/o recuperación de su salud. Aquí, es preciso señalar que “quien trabaja para el Estado se hace parte de esa tarea, por lo que debe actuar de manera recta y comprometida, desarrollando una gestión no sólo honesta, sino también eficiente y eficaz”⁵;**

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”*⁶. 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. Así, como referencia, la Ley del Servicio Civil ha contemplado que *el incumplimiento injustificado del horario y de la jornada laboral*, como bien se ha señalado, es considerado como falta de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo;

Se entiende como responsabilidad a las consecuencias de las acciones u omisiones que debe asumir un funcionario o servidor público en el ejercicio de sus funciones. En ese orden, Martínez Barroso en *“Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales”*⁷ prescribe que: *“El deber de diligencia cumple una doble función: positiva, en cuanto garantía de una actividad conforme a determinadas reglas de comportamiento útil y eficaz (...), y negativa, en cuanto hipótesis necesaria para la verificación de la culpa negligencia. No existe un deber de trabajar independiente al de ser diligente, sino que la obligación del trabajador es conjuntamente la de trabajar con diligencia. El trabajo prestado sin la misma, hace incurrir al trabajador en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral”*;

Que, los hechos puestos a conocimiento, la conducta de la servidora MARIA VANESA RODRIGUEZ GUTIERREZ, configura falta de carácter disciplinario, respecto a las tardanzas injustificadas del Centro de Trabajo, además de no presentar ninguna justificación, incurriendo de esa manera en la falta disciplinaria respecto al incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo. **Los cuales se registran en el reporte de liquidación de asistencia del Centro de Salud Acopampa – Micro Red Carhuaz, de la misma forma con los informes emitidos como medio probatorio el Rol de turnos emitidos por la Jefatura de Control de Asistencia y Permanencia de la Red de Salud Huaylas Sur.** Y revisado la documentación adjunta, se evidencia que dichos actos estarían configurando falta de carácter disciplinario. Y como se precisa en la doctrina, se sancionan las tardanzas injustificadas al Centro Laboral;

Que, mediante **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 005-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD**, de fecha 05 de febrero de 2025, la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD, **recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora civil MARIA VANESA RODRIGUEZ GUTIERREZ, por la presunta falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil**, establece como falta de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionada con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativo **“el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”**, precalificándola como falta grave, lo



⁵ LARENAS YEVENES, Camila. Transparencia y probidad en la gestión pública. *Teoría política y gestión pública*. Fundación Konrad Adenauer. Santiago. 2010. p. 43.

⁶ 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.

⁷ MARTÍNEZ BARROSO. “Diligencia y buena fe en el cumplimiento de las obligaciones laborales”, en AA. VV. En: Derecho del trabajo: Lecturas sobre la obra científica de Germán José María Barreiro González. En sus XXV años como catedrático de derecho del trabajo, Lisboa, Juruá, 2012, p. 87.

que conllevaría a la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de 15 días;

Que, mediante INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/M.R.CHZ, de fecha 11 de febrero de 2025, la Jefatura de la Micro Red Carhuaz – Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, da inició al Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora MARIA VANESA RODRIGUEZ GUTIERREZ, por la presunta comisión de la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N°30057 – Ley del Servicio Civil, que estipula “*el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo*”, concediéndole de esa manera a la investigada el plazo de cinco (05) días hábiles, con la finalidad que presente su descargo correspondiente y adjunte las pruebas que crea conveniente en su defensa;

De otro lado, la procesada MARIA VANESA RODRIGUEZ GUTIERREZ, presenta su descargo requerido, mediante escrito de fecha 17 de febrero de 2025, en el cual señala lo siguiente:

- *“en el presente caso, es decir, en el acto de administración denominado Inicio de procedimiento administrativo disciplinario N°001-2025-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ODI de fecha 11 de febrero de 2025, se advierte una total transgresión a la imputación necesaria, conforme lo preciso a continuación: a) el inciso n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 prescribe lo siguiente: “incumplimiento injustificado del horario y jornada de trabajo”, esta tiene dos supuestos: i) incumplimiento injustificado del horario; ii) incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo. En la imputación contra el recurrente, no se precisa cuál de estos supuestos es que es aplicable probablemente contra el recurrente, por ende, no me permite ejercer plenamente mi derecho a la defensa, menos mi derecho a probar; b) hay una confusión entre una norma general y especial cuando se imputa tardanzas al recurrente”.*
- *“en el acto de administración denominado INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ODI, de fecha 11 de febrero de 2025, se hace mención a la transgresión del inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, es decir, la imputación se basa en una norma general, en el sector salud, es decir, la Red de Salud Huaylas Sur, está vigente el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS – aprobada mediante Resolución Directoral N° 001799-2017-REGIÓN-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP, de fecha 06 de diciembre del 2017, esta norma, es una norma especial, por ende, en este caso, habría un aparente conflicto entre una norma general y una especial”.*
- *“en principio debemos señalar que el artículo 94° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a los servidores y ex servidores. En caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres años contados a partir de la comisión de la falta y uno a partir de que tomó conocimiento la oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, y entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un año, en tanto en el caso de ex servidores civiles, la competencia para el inicio del PAD prescribe a los dos años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.*
- *“se tiene que, de la tardanza, la inasistencia del recurrente, la autoridad inmediata superior, especialmente el jefe de personal, la conocía mensualmente, desde ese momento se debe computar el plazo para haber iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, en el presente caso el jefe de personal ha tenido conocimiento de los hechos imputados, en febrero y marzo del 2024; en consecuencia cuando se emite el acto de administración denominado INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°001-2025-REGIÓN-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ODI, de fecha 11 de febrero de 2025, ya habría prescrito la potestad punitiva del estado, salvo en lo concerniente a las tardanzas del mes de febrero del 2024 que recién se informa en marzo del 2024”.*
- *“que, el recurrente como personal de salud, tiene derechos y obligaciones, una de esas obligaciones es llegar a la hora establecida al centro de trabajo, sin embargo, a veces se presentan imponderables que impiden que el trabajador llegue temprano o a la hora*



establecida a su centro de trabajo. En esa circunstancia, existe la posibilidad de justificarla, extremo que la propia norma señala, es decir solo es sancionable tardanzas dolosas o culposas, mas no, las que son consecuencia de caso fortuito por fuerza mayor”;

Al respecto a dicho descargo debemos hacer referencia que en el presente caso no aplica la prescripción del inicio del procedimiento administrativo disciplinario iniciado a la servidora María Vanesa Rodríguez Gutiérrez, ya que la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur tomó conocimiento de los hechos materia de investigación el día 01 de abril del año 2024, siendo ello el día 11 de febrero del 2024 se da Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, no habiendo transcurrido el plazo de 01 año desde que Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos, de la misma forma no transcurrió los 3 años iniciales desde la comisión de la falta. En esa misma línea, debemos hacer mención a lo establecido en el último párrafo del artículo 106° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, señala que, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a 1 año calendario. De esta manera, el inicio del PAD al servidor en mención se dio el 11 de febrero del año 2024 y a la fecha no ha transcurrido el plazo de 1 año por lo que no opera la prescripción y según el marco legal, es factible apreciar que se han previsto 2 plazos para la prescripción del inicio del PAD a los servidores civiles, y ninguno de ellos se configura en el presente caso. Ahora bien, las tardanzas a consecuencia de caso fortuito y/o fuerza mayor también deben ser justificados, siendo ello en el presente caso no se justificó en su debida oportunidad;

Por último, debemos hacer referencia sobre lo alegado por la mencionada servidora en su descargo respecto a que siempre ha cumplido su función encomendada y que sale del trabajo fuera del horario habitual, pasada la hora de salida, siendo ello a dicho argumento de defensa tampoco permite exculpar al procesado ya el artículo 18° de la Resolución Directoral N° 001799-2017-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/UP, que aprueba el Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS de la Red de Salud Huaylas Sur, plasma que: “el trabajo en sobre tiempo es voluntario y compensable con periodos equivalentes de descanso, nadie puede ser obligado a trabajar en sobre tiempo, salvo en los casos justificados en los que la labor resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor, en ningún caso se pagará el sobre tiempo por servicios realizados. Las horas fuera de la jornada ordinaria de trabajo deberán ser autorizadas expresamente por el jefe inmediato y de conformidad con la normativa legal vigente, sirven para ser utilizados en compensación de las horas de labor que indique el servidor civil. Estas se sujetan a la autorización de la Unidad de Personal, previa conformidad del jefe inmediato y las directivas o lineamientos establecidos”. Dicho ello se puede percibir que todo servidor civil tiene una hora de entrada y salida establecida, y nadie está obligado a trabajar en sobre tiempo siendo voluntario por cada personal, de la misma manera todos los trabajadores conocen sus derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones, que tiene que cumplirse adecuadamente, y una de las obligaciones esenciales que tiene todo servidor civil es concurrir puntualmente a su centro de trabajo, siendo dicho argumento plasmado por la servidora María Vanesa Rodríguez Gutiérrez, no se considera un fundamento sustentatorio ni mucho menos justifica la comisión de la falta administrativa;

Según el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en su artículo 99° tipifica las causales de abstención: “La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida”, por lo que en el presente caso la Jefatura de la Micro Red Carhuaz, se abstiene de cualquier pronunciamiento por estar involucrado en el mismo procedimiento, por lo que siendo la Oficina de Desarrollo Institucional de la Red de Salud Huaylas Sur, como Órgano de Superior tiene la facultad de realizar el respectivo pronunciamiento;

Que, mediante el INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN RELACIÓN AL TÉRMINO DE LA FASE INSTRUCTIVA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INICIADO A LA SERVIDORA MARÍA VANESA RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, de fecha 02 de febrero de 2026, emitido por la Jefatura de la Oficina de Desarrollo Institucional de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, en el cual comunica el término de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a la servidora María Vanesa Rodríguez Gutiérrez, ya que la servidora en mención ha incurrido reiteradas veces en tardanzas a su Centro de Trabajo, tales como son los días 2,6,10,11,18,19,23 y 27, haciendo un total de 140 minutos por días dentro del mes de enero del 2024; asimismo los días 2,3,5,6,14, y 29 del mes



de febrero del 2024; haciendo un total de 100 minutos en el lapso de 6 días dentro del mes de febrero del 2024; cómo se puede corroborar en todos los documentos actuados del expediente administrativo, sin presentar ningún documento que justifique dichas tardanzas, conducta que se subsume en lo tipificado en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: **“el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo”**, y siendo el Órgano Instructor de la servidora infractora por ser su jefatura superior, recomienda que se imponga la sanción disciplinaria de AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora MARÍA VANESA RODRÍGUEZ GUTIÉRREZ, Personal Contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057, como Médico Cirujano, en el Centro de Salud Acopampa – Micro Red Carhuaz, Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, por los hechos expuesto en el presente acto resolutivo;

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 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*

⁸ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

⁹ Constitución Política del Perú de 1993

¹⁰ “Artículo 200° - Son garantías constitucionales. (...)”

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



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 proporcional¹¹;

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;

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 AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora RODRIGUEZ GUTIERREZ MARIA VANESA, Personal Contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057, como Médico Cirujano, en el Centro de Salud Acopampa – Micro Red Carhuaz, Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, por la infracción de la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: "**el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**", por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución a la servidora RODRIGUEZ GUTIERREZ MARIA VANESA, a la Micro Red Acopampa 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 la servidora RODRIGUEZ GUTIERREZ MARIA VANESA, luego de efectuarse su notificación.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

UP/GHM.

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


GOBIERNO REGIONAL DE ANCASH
DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD-ANCASH
Red de Salud Huaylas Sur

Gladys Huáman Maguina
Coordinadora de Capacitación
DNI: 31612789