

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

00000283

N° 283 -2026-REGION-A-DIRES-A-RED-S-HS/OA/UP

Huaraz, 19 MAR. 2026

VISTO:

El Informe del Órgano Instructor en relación al término de la Fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado a la servidora **Paula Macaria Caro Chávez**, de fecha 16 de marzo 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°004-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ODI, INFORME DE PRECALIFICACIÓN N°009-2025-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;

Que, al respecto, el artículo 98.3° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, indica: "*la omisión en las funciones*", referente a ello la Real Academia Española³ define como: "*el haber dejado de hacer algo necesario o conveniente en la ejecución de una cosa*". Siendo en el presente caso se configura "*la falta por omisión*" ya que la servidora Paula Macaria Caro Chávez, omitió cumplir con sus funciones y responsabilidades establecidas al no entregar toda la documentación respectiva en la entrega de cargo como Jefatura de Logística del Hospital de Apoyo Recuay, ya que no se tuvo conocimiento del combustible que fue entregado por la Red de Salud Huaylas Sur, y siendo en su calidad de Jefe de Logística de dicho nosocomio la responsable de dicha recepción;

A nivel reglamentario, el numeral 98.3 del artículo 98° del Decreto Supremo 040-2014-PCM, cita textualmente: "**98.3. La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo**". Siendo así, y en atención al análisis expuesto sobre el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de la "*falta por omisión*" del numeral 98.3 del artículo 98 del reglamento general de la Ley 30057, se observa que es una norma reglamentaria que complementa, a través de la exactitud que indica, cómo es que un servidor público incide en una falta por omisión, señalando que **ello se genera cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción pero no lo hace, pese a tener la obligación de ejecutarlo**. En tal sentido, de lo expuesto teniendo en cuenta el principio de legalidad y tipicidad, la descripción de lo referido precedentemente a través de la precisión que realiza, cómo es que un servidor público incurre en una falta por omisión, indicando que ello ocurre cuando éste se encuentra en condiciones de hacer una acción, pero no lo hace, pese a tener la obligación de su realización. Así, respecto a la "*omisión*", Cabanellas⁴ define este término, como una **abstención de hacer, una inactividad, una inacción o un dejar de hacer algo**;

Que, según la tipificación de desobediencia, como falta, tiene como fin salvaguardar el poder de dirección de la entidad pública, pues si no se sancionara la resistencia a las órdenes relacionadas con las labores se dejaría sin efecto coercitivo dicho poder jurídico⁵. En esa línea, y como resultado de la subordinación, **el servidor tiene el deber de cumplir todas las indicaciones que la entidad imparta, ya sea directamente o a través de normas dictadas unilateralmente mediante el reglamento de trabajo, aun cuando el trabajador esté en desacuerdo con ellas, pues por regla**

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

⁴ Guillermo Cabanellas de Torres (1993) Diccionario Jurídico Elemental Nueva Edición Actualizada, Corregida y Aumentada Por Guillermo Cabanellas De Las Cuevas. Undécima edición Editorial Heliasta S. R. L.

⁵ MARTÍN VALVERDE, Antonio; RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín y GARCÍA, MURCIA, Joaquín. *Derecho del Trabajo*. 5a edición. Tecnos, Madrid, 1996, p. 706.

general se presumen lícitas. Por lo tanto, considerando la presunción de validez de las órdenes emitidas por el superior jerárquico, el servidor debe obedecerlas sin perjuicio de que, con posterioridad, y tras la correspondiente impugnación, se declare la irregularidad y la anulación de orden fijada. En suma, emitida una orden, existe la obligación para el servidor de su cumplimiento, quien no puede decidir unilateralmente qué orden de la entidad es legal, y debe por lo tanto ser cumplida; y qué orden, por el contrario, es arbitraria o injusta, lo cual no debe ser obedecida. Por otro lado, **para que se configure la causal analizada, la desobediencia debe estar circunscrita a las órdenes referidas estrictamente al ámbito laboral.** Así, no califica como falta grave la resistencia a aquellas órdenes que no se encuadran dentro de la relación de trabajo. El trabajador, entonces, podrá oponerse a cumplir una orden cuando exceda desproporcionadamente las fronteras de la relación de trabajo; es decir, órdenes que afecten derechos fundamentales, las objetivamente imposibles, las que ingresen a la vida privada, las que entrañan salud o la vida del trabajador y las que lesionen los derechos profesionales, entre otras;

Que, el artículo 98° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, plasma las *"faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria"*, y en su numeral 98.3° establece textualmente: ***"la falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo"***. Y por lo señalado la conducta de parte de la servidora PAULA MACARIA CARO CHAVEZ, habría contravenido la infracción tipificada precedentemente, y como se precisa en la doctrina, se sancionan las ***acciones u omisiones incurridas en el ejercicio de sus funciones***; porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial;

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"***⁶, 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"*⁷, 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 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, 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"*⁸. 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;**

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"*⁹ 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*

⁶ 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.

⁷ Sexto Fundamento Jurídico de la Sentencia del Tribunal Constitucional del 13 de abril de 2012 (Exp. No. 03198-2011/PA/TC).

⁸ 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.

⁹ 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.

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 por el Director del Hospital de Apoyo de Recuay, Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, la **conducta de la servidora PAULA MACARIA CARO CHAVEZ**, configura falta de carácter disciplinario, debido a la omisión de funciones como responsable de logística, no realizando la entrega de los Vales por consumo de combustible los cuales le fueron entregadas a la referida servidora por parte del encargado de Almacén de la Red de Salud Huaylas Sur, **no existiendo ningún documento que la servidora en mención haya entregado del combustible en la entrega de cargo al responsable de Almacén. Asimismo, existiendo vales diversos adjuntados al presente, que no han sido entregados al responsable de almacén, por ende, no sabiendo el paradero de dicho combustible**, por lo que dichas conductas y omitir sus funciones se habrían considerado como falta administrativa;

Que, asimismo, la **conducta de la servidora PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, configura falta de carácter disciplinario, ya que en calidad de Jefe de Logística del Hospital de Apoyo Recuay, y teniendo la responsabilidad dentro de sus funciones resguardar los bienes ingresantes y salientes del Hospital de Apoyo Recuay, de la misma forma era la encargada de seguir con el procedimiento de hacer la entrega de los combustibles asignados por la Red de Salud Huaylas Sur, mediante un documento o pecosa, registrando la cantidad, tipo de combustible, entre otros, los cuales no existe información al respecto, ni mucho menos en la entrega de cargo cuando la servidora era responsable de Logística al servidor Toledo Salazar Félix como nuevo Jefe de Logística, el que refiere no existir dicha información de los documentos (vales) por parte de la servidora procesada, no habiendo realizado la correcta entrega de cargo, además de ello existe con fecha de 16/03/22, el VALEX SRL N°0000260, recepción 20 Galones de Gasohol 90 Plus, para el vehículo de placa de rodaje EUA – 392, no siendo posible que dicho vehículo funcione con ese tipo de combustible, sino con Diesel, tal como lo refiere el Jefe de Transporte de la Red de Salud Huaylas Sur, ya que los vehículos de Placa EUA-440 y EUA-392, ambos funcionan con el tipo de combustible Diesel – petróleo, los que la servidora refrende en calidad de recepción de dicho combustible, pero no existiendo ningún documento con la entrega del combustible y/o cargo al nuevo responsable de Almacén. Asimismo, existen diversos vales adjuntados en el presente expediente, que no han sido entregados directamente a la responsable de almacén, por ende, no sabiendo el paradero de dicho combustible, **y siendo la servidora Paula Macaria Caro Chávez la única responsable de los custodiar los bienes del Hospital de Apoyo Recuay en calidad de Jefatura de Logística, las cuales han demostrado con toda la documentación respectiva, no desarrollando el correcto funcionamiento de sus funciones que deben priorizar por ser servidora del Estado, existiendo responsabilidad por tratarse de los bienes de una Entidad Pública**, por lo que siendo dichas conductas y omitir sus funciones estipuladas se habrían considerado como falta administrativa, en ese sentido y teniendo en cuenta lo indicado en los considerandos precedentes, a consecuencia de dichos actos se estaría configurando la falta de carácter disciplinario;

Que, mediante **INFORME DE PRECALIFICACIÓN N° 009-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ST-PAD**, de fecha 11 de marzo de 2025, la Secretaría Técnica de las Autoridades del PAD, **recomienda el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora civil PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ, por la presunta falta disciplinaria tipificada en el literal q) 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, **“las demás que señala la ley”**, en concordancia con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 98°: **“Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria”**, numeral 98.3°, **“La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo”**, precalificándola como falta grave, lo que conllevaría a la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el periodo de 02 meses;

Que, mediante **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO N°004-2025-REGION-A/DIRES-A/D-RED-S-H-S/ODI**, de fecha 21 de marzo de 2025, el Jefe de la Oficina de Desarrollo Institucional de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, **da inició al Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, por la presunta comisión de la falta

tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "las demás que señala la ley", en concordancia con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 98°: "Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria", numeral 98.3°, "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo", 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 PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ, presenta su descargo requerido, mediante escrito de fecha 07 de abril de 2025, en el cual señala lo siguiente:

- "que con OFICIO N°714-2024-REGIÓN-A-DIRES-A-RED-S-HS-HAR/D, de fecha 20 de setiembre del 2025, el Director M.C. Miguel Herrera Edquen solicita evaluación por posibles faltas administrativas que habría cometido mi persona, al respecto este Señor Director M.C. Raúl Miguel Herrera Edquen, desde la fecha que ingresó como Director al Hospital Recuay Ancash, viene hostigándome con motivos falsos, me busca la sin razón, pese a que ya había hecho mi descargo oportunamente continua con sus falsos informes, se me cuestiona de haber recibido 65 galones de gasolina pues lo hice porque el responsable del servicio de Almacén de la Red de Salud Huaylas Sur entrega así, y no es la primera o la única persona del Hospital de Apoyo Recuay que recibo de otros establecimientos igual reciben, es para tener abastecido las ambulancias del Hospital para cualquier emergencia que pueda pasar, **sí recibí gasolina es acuerdo de los que realizaron la compra de este combustible con los grifos no cambian por petróleo, no hice la entrega a almacén porque se carga directamente a las ambulancias los combustibles;** que se me cuestione de esas fechas si, las ambulancias no realizaron los movimientos, ya sea con salida de personal que van a las comunidades a cumplir sus diferentes actividades como tiene conocimiento las coordinadoras de esas fechas".
- "me cuestionaría de los combustibles siempre en cuando las ambulancias se encontraban inoperativas, dejando de salir con los trabajadores a las comunidades o dejaron de atender emergencias de los pacientes, asimismo de los movimientos de los vehículos se registraban en las hojas Pitágoras realizado por el Jefe de Transportes como nos indicó en la Red de Salud Huaylas Sur, **se diseñó un Formato que contenía datos: fecha, motivo de la salida de los vehículos, placa, kilometraje, lugar de salida, nombre del conductor y firma, así se ha trabajado durante mi jefatura,** al final de cada mes el jefe de transportes presentaba un informe consolidado de los movimientos de los vehículos, por cada unidad, los conductores nombrados que apoyaban por falta de personal pocas veces registraban en el formato de control".
- "señor Director, mi persona no recibió en un solo día los 938 galones de petróleo se recibió en fechas diferentes y se cargaban directo a las ambulancias, los conductores de turno saben, para evitar gastos injustificados muchas veces se aprovechaba que las ambulancias se trasladaba a la ciudad de Huaraz llevando pacientes allí se aprovecha recargar combustible para las ambulancias".
- "el Señor Director M.C. Raúl Miguel Herrera Edquen, con sus malas experiencias que ha obtenido durante años de servicio, no se que tiene con mi persona que me cuestiona la sin razón, en todo caso también que cuestione a los otros logísticos como han venido trabajando, es muy sospechoso con mi persona se están parcializando por el tema de la denuncia que realicé en el poder judicial que me dañaron moral y psicológico, allí también están implicados su actual jefe de personal el Señor Félix Toledo Salazar".
- "**adjunto acta de entrega de cargo del TAP. Félix Toledo Salazar a mi persona en junio del 2020, tampoco entregó combustibles y ni los vales,** ahora porque me cuestionan, pido se cuestione a todos los logísticos desde el año 2016 como han venido laborando";

Al respecto a dicho descargo debemos hacer referencia que la servidora PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ, acepta y reconoce que el anterior Jefe de Logística del Hospital de Apoyo Recuay en el acta de entrega de cargo tampoco entregó combustibles ni los vales, **reconociendo que ella tampoco realizó la respectiva entrega de cargo, debiendo tener la obligación de realizar una correcta entrega de cargo,** por lo que siendo que en el presente caso no existe ninguna información ni mucho

menos justificación de la recepción de los vales por combustible para las unidades vehiculares del Hospital de Apoyo Recuay de placa EUA-440 y EUA-392, ya que su persona habría recepcionado el tipo de combustible gasolina, por lo que no se tiene conocimiento del destino de dicho combustible, siendo ello debe quedar claro que 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 realizar una adecuada entrega de cargo, por ello dicho argumento plasmado por la servidora **Paula Macaria Caro Chávez**, no se considera un fundamento sustentatorio ni mucho menos justifica la comisión de la falta administrativa;

Que, mediante el **INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR EN RELACIÓN AL TÉRMINO DE LA FASE INSTRUCTIVA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INICIADO A LA SERVIDORA PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, de fecha 16 de marzo 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 **Paula Macaria Caro Chávez**, ya que omitió cumplir con sus funciones y responsabilidades establecidas al no haber proporcionado toda la documentación respectiva en la entrega de cargo como Jefatura de Logística del Hospital de Apoyo Recuay, siendo ello, dicha conducta ha afectado directamente al referido nosocomio, ya que no se tiene conocimiento del combustible que fue entregado por la Red de Salud Huaylas Sur, a la servidora en mención, no habiendo ninguna información ni mucho menos justificación de la recepción de los vales por combustible, haciendo referencia que las unidades vehiculares del Hospital de Apoyo Recuay de placa EUA-440 y EUA-392, funcionan con el tipo de combustible Diesel (petróleo); sin embargo la servidora **Paula Macaria Caro Chávez** habría recepcionado el tipo de combustible gasolina, por lo que no se tiene conocimiento del destino de dicho combustible que no era compatible para las unidades vehiculares del Hospital de Apoyo Recuay, conducta que se subsume en lo tipificado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, "las demás que señala la ley", en concordancia con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 98°: "Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria", numeral 98.3°, "La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo", y siendo el Órgano Instructor de la servidora infractora por ser su jefatura inmediata superior, recomienda que se imponga la sanción disciplinaria de AMONESTACIÓN ESCRITA a la servidora **PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, Personal Administrativo Nombrado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, en el Hospital de Apoyo de Recuay - 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"¹⁰;

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 Perú¹¹, 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 (...)";¹²

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

¹⁰ Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

¹¹ Constitución Política del Perú de 1993

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

¹² Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente N° 02192-2004-PA/TC.

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”*¹³;

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

¹³ Treceavo fundamento jurídico recaído en el Exp. N°00535-2009-PA/TC.

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 **PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, Personal Administrativo Nombrado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276, en el Hospital de Apoyo de Recuay - Jurisdicción de la Dirección de Red de Salud Huaylas Sur, por la infracción de la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece como falta de carácter disciplinario "**las demás que señala la ley**", en concordancia con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su artículo 98°: "**Faltas que determinan la aplicación de la sanción disciplinaria**", numeral 98.3°, "**La falta por omisión consiste en la ausencia de una acción que el servidor o ex servidor civil tenía obligación de realizar y que estaba en condiciones de hacerlo**", por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

SEGUNDO: NOTIFICAR la presente Resolución a la servidora **PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, al Hospital de Apoyo Recuay 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 **PAULA MACARIA CARO CHÁVEZ**, 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

UP/GHM.