



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD - UCAYALI
RED DE SALUD N° 04-AGUAYTÍA - SAN ALEJANDRO
DIRECCIÓN EJECUTIVA



"Año de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0106-2020-GRU-DIRESA-DRSASA/DE

Aguaytía, 07 de abril del 2020.

VISTO:

El MEMORANDO N°0151-2020-GRU-DIRESA-DRSASA/DE, de fecha 07 de abril del 2020, La CARTA N° 0594-2020-GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM, de fecha 31 de marzo del 2020, CARTA N°0258-2020-GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH, de fecha 30 de marzo del 2020, que remite La DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020 – GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH "Infracciones y Sanciones del Personal de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro";

CONSIDERANDO:

Que, conforme a lo dispuesto en los artículos 190° 191° de la Constitución Política del Perú, modificado por la Ley N° 27080 – Ley de Reforma Constitucional; concordante con el artículo 2° de la Ley N° 27867, los Gobiernos Regionales tienen autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia;

Que, en su artículo 4° de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, establece que: *"El proceso de modernización de la gestión del Estado tiene como finalidad fundamental la obtención de mayores niveles de eficiencia del aparato estatal, de manera que se logre una mejor atención a la ciudadanía, priorizando y optimizando el uso de los recursos públicos"*

Que, los literales a) y b) del artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1161, modificado por la Ley N° 30895, contempla como función rectora del Ministerio de Salud, formular, planear, dirigir, coordinar, ejecutar, supervisar y evaluar la política nacional y sectorial de Promoción de la Salud, prevención de enfermedades, recuperación y rehabilitación en salud y buenas prácticas en salud bajo su competencia aplicable a todos los niveles de gobierno, así como dictan normas y lineamientos técnicos para la adecuada ejecución y supervisión de la política nacional y sectorial, la gestión de los recursos del sector; así como para el otorgamiento y reconocimiento de derechos, fiscalización, sanción y ejecución coactiva en las materias a su competencia;

Que, La Ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", tiene por finalidad que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficiencia y eficacia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran; estableciendo en sus artículos 85° y 87° que: *las faltas de carácter disciplinario son faltas, que según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo (...). Determinación de la sanción a las faltas, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el estado, ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento (...). Siendo así que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción;*

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en donde establece en sus artículos 98° y 103° que: *las Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria, es la comisión de alguna de las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley, el presente Reglamento, y el Reglamento Interno de los Servidores Civiles - RIS, para el caso de las faltas leves, por parte de los servidores civiles, dará lugar a la aplicación de la sanción correspondiente(...).La determinación de la sanción aplicable, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, el órgano sancionador debe: a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título. b) Tener presente que la sanción*

Handwritten signature and several official stamps from the Regional Health Directorate of Ucayali, including the Administrative Directorate and the Recourse Office.



GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD - UCAYALI
RED DE SALUD N° 04-AGUAYTÍA - SAN ALEJANDRO
DIRECCIÓN EJECUTIVA



debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida. c) Graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley. La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado;

Que, mediante Carta N°0258-2020-GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH, de fecha 30 de marzo del 2020, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, se dirige ante la Directora Administrativa de esta entidad, remitiendo el proyecto de La DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020 – GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH "Infracciones y Sanciones del Personal de la Red de Salud N° 04 Aguaytia – San Alejandro", cuyo objetivo es establecer las disposiciones para el procesamiento y sanción de la responsabilidad administrativa funcional, así como conformación, atribuciones y funcionamientos de los órganos a cargo del proceso administrativo disciplinario; describiendo y especificando las conductas constitutivas de infracción que se encuentran en el ámbito de la potestad sancionadora de la Red de Salud N° 04 Aguaytia – San Alejandro ; todo ello, para su revisión y posterior aprobación mediante acto resolutivo, en cumplimiento a la implementación del Sistema de Control de esta Entidad;

Que, mediante Carta N° 0594-2020-GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM, de fecha 31 de marzo del 2020, la Directora Administrativa se dirige ante la Directora Ejecutiva de esta entidad, solicitando la revisión y aprobación mediante acto resolutivo de La DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020 – GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH "Infracciones y Sanciones del Personal de la Red de Salud N° 04 Aguaytia – San Alejandro", en cumplimiento a la implementación del Sistema de Control Interno de esta entidad;

Que, mediante Memorando N°0151-2020-GRU-DIRESA-DRSASA/DE, de fecha 07 de abril del 2020 la Directora Administrativa de esta entidad, se dirige ante la Dirección de Asesoría Jurídica solicitando su evaluación y revisión del La DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020 – GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH, denominado "Infracciones y Sanciones del Personal de la Red de Salud N° 04 Aguaytia San Alejandro", para que posterior a ello, se sirva proyectar la Resolución Directoral de aprobación de dicha directiva;

Que, por estas normativas y razones antes descritas, y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 27867- Ley Orgánica de Gobiernos Regionales, Ley N° 27783- Ley de Bases de la Descentralización y la Resolución Ejecutiva Regional N° 0027-2019-GRU-GR, de fecha 02 de enero del 2019.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. – APROBAR, La DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020 – GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH, denominado "Infracciones y Sanciones del Personal de la Red de Salud N° 04 Aguaytia – San Alejandro", que como anexo forma parte integrante de la presente resolución, en mérito a lo expuesto en la parte considerativa del mismo acto resolutivo.

ARTICULO SEGUNDO. -ENCARGAR, a la Secretaría de la Directora Ejecutiva de la Unidad Ejecutora N° 104 – Red de Salud N° 04 de Aguaytía – San Alejandro o la que haga sus veces cumpla con notificar el presente acto administrativo a las partes interesadas, para su cumplimiento y ejecución.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese.

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
 RED DE SALUD N°04 AGUAYTIA

Judith Eriana Yaringaño Balvin
 DIRECTORA RED DE SALUD AGUAYTIA SAN ALEJANDRO

04
ADM
PyPPTO
DAJ
RR.HH
Archivo





DIRECTIVA ADMINISTRATIVA N°03-2020-GRU-DIRESA-DRSASA-DE/ADM/RR.HH

“INFRACCIONES Y SANCIONES DEL PERSONAL DE LA RED DE SALUD N° 04 AGUAYTÍA – SAN ALEJANDRO”

1.- OBJETO

Establecer las disposiciones para el procesamiento y sanción de la responsabilidad administrativa funcional, así como la conformación, atribuciones y funcionamiento de los órganos a cargo del proceso administrativo disciplinario; describiendo y especificando las conductas constitutivas de infracción que se encuentran en el ámbito de la potestad sancionadora de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro prevista en la Ley N° 30057 – Ley Servir y su Reglamento el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; así como la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30058, Ley del Servicio Civil” aprobado con – Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.



2.- BASE LEGAL

- ❖ Ley N° 30057 – Ley Servir
- ❖ Decreto Supremo N° 040-2014-PCM- Reglamento de la Ley Servir.
- ❖ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30058, Ley del Servicio Civil” aprobado con – Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE.



3.- AMBITO OBJETIVO Y SUBJETIVO DE APLICACIÓN DE LA POTESTAD SANCIONADORA DE LA RED DE SALUD N° 04 AGUAYTÍA – SAN ALEJANDRO.

3.1. La presente Directiva describe y especifica las conductas constitutivas de infracciones leves, graves o muy graves por responsabilidad administrativa disciplinaria derivadas de los informes emitidos por los Órganos del Sistema Nacional de Control, denuncias internas o externas, entre otros, y regula el procedimiento administrativo disciplinario aplicable por la comisión de dichas infracciones.

3.2. La potestad sancionadora de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro se aplica sobre los servidores y funcionarios públicos de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, con prescindencia del vínculo contractual, estatutario, administrativo o civil del infractor y del régimen laboral bajo el cual se encuentre, o de la vigencia de dicho vínculo con la entidad.

3.3. Se encuentra exceptuado de la aplicación de la potestad sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario de la Red de Salud N° 04 Aguaytía San Alejandro, el Director o Directora Ejecutiva de la Red de Salud Aguaytía – San Alejandro; por el cargo que desempeñe, correspondiendo la aplicación de esta potestad sancionadora a la Dirección Regional de Salud de Ucayali.



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



4.- PRINCIPIOS

La potestad sancionadora de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, se sujeta a los principios contenidos en el artículo 246° del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, ante los que se considera a los siguientes:

1. Legalidad

La potestad sancionadora comprende el ejercicio de las facultades establecidas para determinar las infracciones establecidas para determinar las infracciones leves, graves o muy graves por responsabilidad administrativa funcional derivadas de los informes, denuncias y otros, respecto de los hechos y personas comprendidas en las mismas y remitidas a la oficina de Secretaria Técnica Administrativa de la Red de Salud N° 04 – Aguaytía – San Alejandro, para el inicio de acciones Administrativas, así como, la facultad para la imposición de las sanciones establecidas en la Ley y especificadas en la presente directiva.

2. Tipicidad

En el ámbito de la potestad sancionadora, solo las conductas previstas en la Ley y descritas y especificadas en la presente Directiva, constituyen infracciones leves, graves y muy graves. Asimismo, solo pueden ser aplicadas las sanciones por responsabilidad administrativa funcional establecidas en la presente.

En aplicación del principio de tipicidad, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD se requiere la adecuación entre el hecho imputado o comprobado y la infracción descrita en la Ley y especificada en la presente Directiva, no admitiéndose interpretaciones extensivas o aplicaciones por analogía en contra del administrado.

3.- Debido procedimiento

El administrado goza de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, que comprende, entre otros, la comunicación previa y suficiente de los cargos, así como, el derecho de defensa, de ofrecer y producir pruebas, de acceso permanente al expediente del procedimiento en el que participa como administrado y de obtener una decisión motivada, fundada en derecho y ajustada a los hechos.

Asimismo, la estructura y componentes del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD asegurando que el administrado sea debidamente notificado conforme a la presente Directiva, salvo aquellos actos o actuaciones de mero trámite. Por otro lado, no se pueden imponer sanciones sin que previamente se haya seguido el procedimiento sancionador.

4.- Razonabilidad





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD Nº 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



Las decisiones de las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario - PAD, mantienen la debida proporción entre el interés público que deba cautelarse y los medios a emplear, asegurando que estos últimos respondan a criterios de necesidad y proporcionalidad.

Cuando las decisiones comprendan la imposición de sanciones, las autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD deben asegurarse que la comisión de la infracción no resulte más beneficiosa para el infractor que el cumplimiento de las normas infringidas o asumir la sanción. Además, verifican que la sanción sea la necesaria en relación al grado de perturbación generada en el ejercicio de la función o servicio público y cautelan la proporción entre la sanción impuesta y la gravedad del hecho cometido. Para la graduación de la sanción se debe evaluar:

- a) La gravedad de la infracción cometida, considerando el daño al interés público o al bien jurídico protegido.
- b) La existencia de intencionalidad en la comisión de la infracción.
- c) El perjuicio causado o efecto dañino producido por la infracción.
- d) El beneficio ilícito resultante de la comisión de la infracción.
- e) La reiteración o reincidencia en la comisión de la infracción.
- f) Las circunstancias de la comisión de la infracción.
- g) La concurrencia de infracciones.
- h) El grado de participación en el hecho imputado.

5.- Culpabilidad

La responsabilidad administrativa funcional en el ámbito de la potestad sancionadora, recae en el funcionario o servidor público que, debiendo y pudiendo actuar de manera diferente, realizó la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción leve, grave o muy grave.

No se puede determinar responsabilidad o imponer sanciones por acciones u omisiones que no sean directamente atribuibles a la persona.

Para la determinación de responsabilidad se requiere de la existencia de dolo o culpa. Se exceptúan los casos en que, conforme a lo señalado en el Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General, corresponda atribuir responsabilidad objetiva, de acuerdo a la presente Directiva.

6.- Verdad material

Los órganos que participan en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD verifican razonablemente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual, adicionalmente al informe y cuando sea necesario, adoptan las medidas pertinentes, aun cuando no hubieran sido propuestas por el administrado.

Los hechos constatados por funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, formalizados en documentos públicos que cumplan con los requisitos legales, tienen valor





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



probatorio para el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, sin perjuicio de las pruebas que, en defensa de sus derechos o intereses, pueda señalar o aportar el administrado.

7.- Congruencia

Las decisiones de los órganos deben guardar correlación con los hechos imputados y su calificación como infracciones leves, graves o muy graves. En el curso de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD se puede modificar la calificación de los hechos imputados, siempre que se otorgue al administrado la oportunidad de ejercer su derecho de defensa.

8.- Celeridad

En el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD se evitan actuaciones que dificulten su desenvolvimiento o constituyan meros formalismos, en procura de proveer la máxima dinámica al mismo, ponderando los criterios de economía procesal, eficiencia y eficacia, para alcanzar una decisión en los plazos previstos, haciendo uso razonable de los recursos, respetando en todo momento el debido procedimiento.

9.- Conducta procedimental

Los órganos que conducen el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, el administrado, los abogados y todos aquellos que participan en aquel, deben actuar conforme a los principios de buena fe procesal, respeto mutuo y colaboración para el logro de las finalidades del procedimiento.

Ninguna disposición del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD puede interpretarse de manera que ampare conductas que lesionen la buena fe procesal o constituyan ejercicio abusivo de un derecho, cualquiera que sea éste.

Las autoridades a cargo del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD toman en cuenta la conducta procedimental seguida por el administrado, sus representantes o sus abogados, a fin de disponer las medidas que resulten aplicables para reprimir la vulneración de este principio, en particular cuando:

- Se interpone un recurso de apelación o se promueve algún procedimiento de competencia de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, carente de fundamento jurídico evidente o contraviniendo los precedentes de observancia obligatoria establecidas en las normas legales.
- Se emplean indebidamente los mecanismos regulados en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD con la intención de dilatar su desarrollo o resolución final, así como obstaculizar la ejecución de las medidas impuestas
- Se presenta ante cualquier órgano a cargo del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, información falsa, inexacta o que haya sido obtenida ilícitamente, sin menoscabo de las acciones legales que correspondan.



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



10.- Igualdad

Los órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD actúan sin ninguna clase de discriminación o preferencia entre los administrados, otorgándoles tratamiento igualitario, actuando en función del ordenamiento jurídico y el interés general.

La proscripción de la discriminación no descarta un tratamiento diferenciado o excepcional, por razones objetivas.

11.- Imparcialidad

Los órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD no tienen ningún tipo de compromiso o prejuicio hacia la materia o administrados comprendidos en dicho procedimiento. En caso contrario, se abstienen conforme a las causales establecidas legalmente.

Asimismo, la estructura del procedimiento ofrece las suficientes garantías a los administrados para desterrar cualquier duda razonable sobre la actuación de los órganos del procedimiento sancionador.

12.- Impulso de oficio

El Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD también puede ser iniciado, dirigido e impulsado de oficio, debiéndose ordenar la realización o la práctica de las actuaciones que razonablemente sean necesarias para el esclarecimiento de los hechos investigados o para el oportuno trámite del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD.

13.- Intimación

La comunicación de los cargos imputados al administrado debe ser oportuna, expresa, clara, integral y suficiente, para permitir que ejerza plenamente su derecho de defensa, y pueda alegar y probar su versión de los hechos.

14.- Irretroactividad

En el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD se aplican las infracciones y sanciones vigentes al momento de la comisión del hecho o su culminación, salvo la retroactividad benigna o las que sean las más favorables.

La retroactividad benigna procede cuando la aplicación de las nuevas infracciones y sanciones sea más favorable a la persona que incurrió en un hecho considerado como infracción o que se encuentre cumpliendo una sanción.

Asimismo, las disposiciones sancionadoras producen efecto retroactivo en cuanto favorecen al presunto infractor o al infractor, tanto en lo referido a la tipificación de la infracción como a la sanción y a sus plazos de prescripción, incluso respecto de las sanciones en ejecución al entrar en vigor la nueva disposición.





PERÚ



15.- Non bis in ídem

No se puede imponer, sucesiva o simultáneamente, dos o más sanciones administrativas, cuando se aprecie identidad de persona, hecho y fundamento. Tampoco es posible procesar dos veces a la misma persona, por un mismo hecho y por el mismo fundamento.

El procesamiento y la sanción de la responsabilidad administrativa funcional son independientes de los procesos y sanciones por responsabilidad penal, civil o responsabilidad de cualquier otra naturaleza, que pudiera establecerse por los mismos hechos y respecto a la misma persona, siempre que los bienes jurídicos o intereses protegidos sean diferentes.

16.- Presunción de licitud

En el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD se presume que el administrado ha actuado conforme a sus atribuciones, obligaciones, competencias y otros elementos relacionados al desempeño de la función, salvo prueba en contrario.

Por tanto, en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD:

- a) El pronunciamiento sobre la existencia de infracción por responsabilidad administrativa funcional y la imposición de sanciones requieren el aporte de prueba de cargo suficiente-
- b) La prueba debe obtenerse con respeto a los derechos fundamentales del administrado y ser actuada conforme a las garantías aplicables en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, que comprenden, entre otros, el derecho de contradicción en la oportunidad prevista.
- c) La carga de la prueba recae en los órganos encargados del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, comprendiendo, entre otros, la prueba del hecho que configura la infracción, del perjuicio ocasionado y de la culpabilidad del administrado.
- d) Las pruebas son apreciadas en su conjunto, conforme al criterio de libre valoración y sana crítica.

17.- Prohibición de reformatio In Peius

En caso el administrado sancionado apele la sanción impuesta, la resolución de la apelación no puede imponerle sanciones más graves.

18.- Transparencia

El administrado tiene acceso a las actuaciones, documentos e información generada o recopilada en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD, puede obtener copias en cualquier formato y tiene el derecho de solicitar y acceder a la lectura del expediente en cualquier etapa del procedimiento, conforme a lo señalado en la presente Directiva y disposiciones legales de la materia.



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



La descripción de los principios antes efectuada, no limita su contenido ni restringe la aplicación de otros principios del derecho administrativo, Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD y principios generales del derecho que resulten compatibles con el ejercicio de la potestad del PAD

Al aplicar los principios, los órganos del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD consideran la interpretación, compatible con la función administrativa, que realiza el Tribunal Constitucional y el Poder Judicial.

5.-

PREVALENCIA Y AUTONOMIA DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO – PAD DE LA RED DE SALUD N° 04 AGUAYTÍA – SAN ALEJANDRO

5.1. La potestad del PAD de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, constituye un régimen especial que prevalece frente a otras competencias concurrentes en el ámbito administrativo. Dicha prevalencia determina el impedimento para que las entidades inicien procedimientos para el deslinde de responsabilidad, por los mismos hechos y respecto de los mismos sujetos comprendidos en el Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD a cargo de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, cualquiera sea la naturaleza y el fundamento de aquellos.

Las autoridades de las entidades deben inhibirse de efectuar actuaciones previas o iniciar procedimiento por los hechos antes referidos, hasta la culminación del Procedimiento Administrativo Disciplinario – PAD por responsabilidad administrativa funcional a cargo de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro.

El procesamiento y las sanciones por responsabilidad administrativa funcional son independientes de los procesos y sanciones por responsabilidad civil, penal o de cualquier otra naturaleza que, con diferentes intereses o bienes jurídicos protegidos, pudieran establecerse o determinarse en cada caso.

Solo por disposición judicial expresa se pueden suspender, modificar o eliminar los efectos de las sanciones por responsabilidad administrativa funcional. En caso la disposición judicial expresa recaiga sobre los procedimientos en trámite, aquella determinará su suspensión o la corrección de los actos a que hubiera lugar. En cualquier caso, la suspensión del procedimiento por decisión judicial expresa acarrea la suspensión de los plazos de prescripción y los plazos del procedimiento incluyendo el de caducidad.

REGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

Son aquellas acciones u omisiones que vulneran las obligaciones y prohibiciones previstas en la presente Directiva, las que se derivan de los contratos de trabajo, así como cualquier infracción a las normas que regulan la prestación de servicios en la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, atribuible al servidor civil, y que sea susceptible de imputación conforme a las normas vigentes y régimen laboral y disciplinario. El régimen disciplinario





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



se aplicará conforme a las disposiciones establecidas en la Ley del Servicio Civil y Su Reglamento, también se considerarán faltas, las señaladas en la Ley del Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444 y la transgresión de los principios, deberes y prohibiciones establecidas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la Directiva del Código de Ética de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro.

FALTAS DISCIPLINARIAS QUE AMERITAN AMONESTACION VERBAL O ESCRITA, SUSPENSION O DESTITUCION.

Se consideran faltas disciplinarias que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, los siguientes:

- 1.- Incumplir las disposiciones vigentes de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General
- 2.- La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionados con sus labores.
- 3.- El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o falta miento de palabra en agravio de su superior, del personal jerárquico y de los demás compañeros de labor.
- 4.- La negligencia en el desempeño de sus funciones.
- 5.-El impedir el funcionamiento del servicio público.
- 6.-La utilización o disposición de los bienes de la Entidad en beneficio propio o de terceros.
- 7.-La concurrencia al centro de labores en estado de embriaguez, o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
- 8.-El abuso de autoridad o el uso de la función con fines de lucro.
- 9.-Causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la Entidad o en posesión de esta.
- 10.-Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.
- 11.-El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la Entidad.
- 12.-Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de servicios, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



13.-Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.

14.-El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de servicio.

15.-La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

16.- Actuar o influir en otros servidores civiles para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.

17.- La doble percepción de compensaciones económicas, siempre y cuando se cruce el horario normal de su trabajo primigenio en otra entidad pública, y en otras entidades ejerza función o cargo público, prestación de servicios personales subordinados y remunerados, encontrándose en un nivel jerárquico según el organigrama funcional de la otra entidad; excepto por locación de servicios que no cumpla con las prohibiciones descritas anteriormente, inmerso en el artículo 1764° del Código Civil – según opiniones de SERVIR; opiniones que se tomarán en cuenta siempre y cuando sea favorable al trabajador por cualquier modalidad contractual, puesto que las opiniones de SERVIR no pueden ser utilizados por los Órganos de Control Institucional, la Secretaría Técnica y otros estamentos Institucionales solamente cuando les conviene, dejando de lado el derecho de defensa y el debido procedimiento del administrador.

18.-Usar indebidamente las licencias cuyo otorgamiento por parte de la entidad es obligatorio conforme a las normas sobre la materia; no están comprendidas las licencias concedidas por razones personales, tampoco las licencias sin goce de haber por reserva de plaza o suspensión del vínculo laboral primigenio para ir a laborar a otra entidad del Estado por el tiempo o periodo que requiera.

19.-Incurrir en actos que atenten contra la libertad sindical.

20.-Incurrir en actos de nepotismo.

21.-Agredir verbal y/o físicamente al ciudadano usuario de los servicios a cargo de la Entidad.

22.-Acosar moralmente, entendida como la afectación de la dignidad del servidor civil.

23.-El uso de la función con fines de lucro personal, constituyéndose en agravante el cobro por los servicios gratuitos que brinde el Estado a poblaciones vulnerables.

24.-No observar el deber de guardar confidencialidad en la información a la que tuviere acceso por razón de su trabajo, así como de difundir sucesos, datos que conociere en el ejercicio de sus funciones.

25.-Impedir el acceso al centro de trabajo del servidor civil que decida no ejercer su derecho a la huelga.

26.-Incurrir en actos de negligencia en el manejo y mantenimiento de equipos y tecnología que impliquen la afectación de los servicios que brinda la Entidad.





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



27.- Disponer, autorizar, aprobar, elaborar o ejecutar, en perjuicio de la Entidad e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación de los planes, estipulaciones, bases, términos de referencia y condiciones relacionadas a procesos de selección, concesión, licencia, subasta o cualquier otra operación o procedimiento a cargo de la Entidad, incluyendo los referidos a la ejecución de contratos de cualquier índole, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que directamente participaron en los hechos, inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.



28.- Disponer, autorizar, aprobar o ejecutar, en perjuicio de la Entidad e incumpliendo las disposiciones que los regulan, la aprobación, el cambio o la modificación o suscripción de adenda a contratos de cualquier índole, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que directamente participaron en los hechos, inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

29.- Incumplir las disposiciones que regulan la determinación del valor referencial, dando lugar a precios notoriamente superiores o inferiores a los de mercado, sea en beneficio propio o de terceros, generando perjuicio económico para la entidad o grave afectación al servicio público, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que directamente participaron en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

30.- Contratar bienes, servicios u obras sin proceso de selección, simulando la realización o de forma fraudulenta, cuando la normativa prevea su obligatoria realización, dando lugar a la generación de perjuicio a la Entidad, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que directamente participaron en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

31.- Incumplir las disposiciones que regulan las causales y procedimientos para la exoneración de los procesos de selección para la contratación de bienes, servicios y obras, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que participen directamente en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

32.- Usar los recursos de la Entidad sin la estricta observancia de las normas pertinentes o influir de cualquier forma para su aplicación irregular, ocasionando perjuicio a la Entidad, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que participen directamente en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

33.- Ejercer profesión o prestar servicio en la Entidad sin reunir los requisitos requeridos para el puesto o cargo, o haciendo uso de título o grado académico falsos, causando perjuicio a la Entidad, siendo responsables los funcionarios y servidores públicos que participen directamente en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

34.- Faltar a la verdad o incurrir en cualquier forma de falsedad en los procedimientos en que participe con ocasión de su función o cargo; así como, presentar información falsa en



la declaración jurada de ingresos, bienes y rentas o en la declaración jurada de no tener conflicto de intereses con la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, generando en todos los supuestos, perjuicio para la Entidad o grave afectación al servicio público.

35.-Omitir consignar una declaración o información que debería constar en documentos que le corresponde emitir o presentar en el ejercicio de la función o cargo; así como, omitir presentar la declaración juradas de ingresos, bienes y rentas o la declaración jurada de no tener conflicto de intereses con la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro; u omitir información que debe constar en dichas declaraciones; generando en todos los supuestos, perjuicio a la Entidad.

36.-Incumplir los mandatos de inhabilitación para el ejercicio de la función pública o suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, dictados en el marco de los procesos sancionadores por responsabilidad administrativa funcional derivada de los informes emitidos por los Órganos del Sistema Nacional de Control y Secretaría Técnica, pese a tener conocimiento de la referida inhabilitación o suspensión.

37.-Actuar parcializada mente en contra de los intereses de la Red de Salud N° 04 Aguaytía – San Alejandro, en los contratos, licitaciones, concurso de precios, subastas, autorizaciones de cualquier otra operación o procedimiento en que participe con ocasión de su cargo, función o comisión, dando lugar a un beneficio ilegal, sea propio o de tercero, siendo responsables los funcionarios que participen directamente en los hechos. Inclusive induciendo a error a su jefe inmediato superior.

38.-Ejercer coacción contra personas o recibir beneficios para fines de cumplir con sus funciones con prontitud o preferencia, o para suministrar información privilegiada o protegida, en beneficio personal o de terceros.

39.-Hacer uso indebido del cargo, para inducir o presionar, retrasar u omitir realizar algún acto que le reporte cualquier beneficio, provecho o ventaja para sí o para su cónyuge o parientes hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, o para terceros con los que tenga relaciones profesionales, laborales, de negocios, o para socios o empresas de las que el servidor público o las personas antes referidas formen o hayan formado parte.

40.-Disponer que una persona particular, utilice bienes, rentas, importes o valores integrantes del patrimonio de la Entidad, sin la observancia de las disposiciones legales aplicables al caso.

41.- Disponer que se utilicen, en obra o servicio particular, vehículos, máquinas, material de cualquier naturaleza, de propiedad o a disposición de la Entidad.

42.-actuar con negligencia en el gasto público en forma tal que implique la paralización o suspensión de los servicios, obras u operaciones que brinda o que se encuentra a cargo de la entidad.





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



43.-Incumplir las condiciones para el inicio del plazo de ejecución de obra de ser el caso, establecidas en el Reglamento de la Ley de Contrataciones del Estado.

44.-Demora en el otorgamiento de los adelantos directo y por materiales u otorgar adelanto de materiales para ejecución de obra antes de iniciar su ejecución, no contar con la carta fianza respectiva, o dejar pasar el tiempo de su renovación antes de las amortizaciones respectivas, de ser el caso.

45.-Dejar pasar las valorizaciones de obras, con partidas sobrevaloradas, no ejecutadas o ejecutadas parcialmente de ser el caso, perjudicando a la Entidad.

46.-Incumplimiento de pago de valorizaciones de ser el caso en el plazo establecido, generando el reconocimiento de intereses legales en perjuicio de la Entidad, salvo que demuestre que no contaba con recursos financieros disponibles.

47.-Otorgar ampliaciones de plazo de ser el caso, sin motivación o justificación, consentimiento de los mismos que perjudique el cumplimiento del plazo contractual.

48.-Efectuar la recepción de obra deficientemente de ser el caso, con partidas ejecutadas parcialmente, partidas no ejecutadas, no cobro de penalidades pese al incumplimiento contractual.

49.-Consentir la liquidación de obra de ser el caso, presentada por el contratista, que perjudique económicamente a la Entidad.

50.-Otras infracciones o incumplimientos a las normas legales, siempre y cuando se encuentren directamente vinculados a las acciones de cumplimiento del funcionario o servidor público, en forma específica y no genérica, a fin de dar el debido procedimiento y derecho a defensa de los administrados.



6.- ESCALA DE SANCIONES

Los funcionarios y servidores públicos que incurran en responsabilidad administrativa funcional serán sancionados de acuerdo a la siguiente escala:

- a) Amonestación verbal o escrita
- b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta doce (12) meses
- c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

7.- EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL

Son supuestos eximentes de responsabilidad administrativa funcional, los siguientes:

- a) La incapacidad mental que afecte la aptitud para entender los alcances de la conducta, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.



PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



- c) La actuación en cumplimiento de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada, o el ejercicio legítimo del derecho de defensa.
- d) La ausencia de una consecuencia perjudicial para los intereses de la Entidad.
- e) El error inducido por la administración por un acto o disposición administrativa, confusa o ilegal.
- f) La orden obligatoria de autoridad competente, expedida en ejercicio de sus funciones, siempre que el funcionario o servidor público hubiera expresado su oposición por escrito u otro medio que permita verificar su recepción por el destinatario.
- g) La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres naturales o inducidos, cuando los intereses de seguridad, salud, alimentación u orden público, hubieran requerido acciones inmediatas e indispensables para evitar su inminente afectación o superar los efectos adversos generados.
- h) Los consignados por SERVIR en sus Resoluciones, Opiniones Legales e Informes Técnicos, como parte de sus fundamentos y conclusiones, que, si bien no tienen carácter vinculante muchos de ellos, sin embargo, es el Ente Rector en materia de Administración de Personal; surtiendo efecto desde la fecha de su publicación en el Diario Oficial el peruano.

Los eximentes son planteados por el administrado, a quien corresponde la carga de la prueba. Si el alegado no resultase suficiente para eliminar la responsabilidad por la comisión de la infracción imputada, dicha circunstancia se puede tomar en cuenta como criterio de graduación de la sanción a imponerse.

7.- ATENUANTES DE LA RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA FUNCIONAL

Son atenuantes de responsabilidad administrativa funcional, los siguientes:

- a) La subsanación voluntaria por parte del administrado del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador.
- b) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubieran adoptado acciones inmediatas para evitar su inminente afectación o superar los efectos adversos generados.
- c) El reconocimiento de la infracción, de forma expresa en la presentación de los descargos. En caso dicho reconocimiento sea posterior, aquel puede ser considerado para graduar la sanción.
- d) La condición de denunciante de quien ha sido autor o copartícipe en los hechos denunciados que configuren infracciones graves o muy graves, siempre que la denuncia hubiera sido calificada, de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 29542, Ley de protección al denunciante en el ámbito administrativo y de colaboración eficaz en el ámbito penal.
- e) La colaboración oportuna y pertinente en el procedimiento sancionador por medio del aporte de documentación o información que permita o coadyuve a establecer la





PERÚ

GOBIERNO REGIONAL DE UCAYALI
DIRECCION REGIONAL DE SALUD – UCAYALI
RED DE SALUD N° 04 – AGUAYTIA - SAN ALEJANDRO
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS



responsabilidad administrativa funcional de los demás administrados comprendidos en dicho procedimiento.

- f) Otros, de corresponder en el tiempo y el espacio.

Los atenuantes son planteados por el administrado, a quien corresponde la carga de la prueba. Los atenuantes, además de permitir la reducción de la sanción en la escala correspondiente, podrán dar lugar a la imposición de una sanción prevista para un menor nivel de gravedad, pudiendo en este caso reducirse la sanción hasta el máximo de treinta (30) días calendario de suspensión temporal en el ejercicio de las funciones, sin afectar la tipicidad del hecho imputado.

DISPOSICIONES FINALES.

El Órgano de Control Institucional de la Dirección Regional de Salud Ucayali, es responsable de velar por el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Directiva.

