



RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Chorrillos, 28 de octubre de 2021

VISTOS:

El expediente Nº 20-INR-010020-001, que contiene el Informe Final de Órgano Instructor Nº 24-2021-OI-PAD-INR, de fecha 28 de octubre de 2021, emitido por la Jefa de la Oficina de Comunicaciones del INR, en calidad de Órgano Instructor en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra la servidora civil Patricia Dalila Pérez Vásquez, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013, se estableció un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las Entidades Públicas del Estado, así como para todas aquellas personas que están encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía;

Que, el Título V de la citada ley, establece las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia;

Que, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se establece que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres (3) meses de su publicación; es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014;

Que, bajo el marco expuesto, a partir del 14 de setiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro de su Reglamento General, que comprende aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos Nº 276, 728 y 1057, con las exclusiones del artículo 90 del precitado Reglamento General;

Que, por su parte el numeral 6.3 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada fue formalizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE, especifica que los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previsto en la Ley Nº 30057 y su Reglamento General;



Que, asimismo, la citada Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC propone las estructuras que deben contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario, para el presente caso se observa que el anexo G señala la estructura del acto de archivo del procedimiento administrativo disciplinario, de la siguiente manera:

I. Identificación del servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta

Nombres y Apellidos : PATRICIA DALILA PEREZ VASQUEZ

DNI : 16668814

Dirección : Calle Morona N° 261, Dpto 501, Distrito de San Miguel

Puesto desempeñado al momento de la comisión de la resunta falta: Técnico Administrativo I Nivel STD, de la Oficina de Comunicaciones.

Periodo Laboral : 16/04/2008 a la actualidad

Órgano : Dirección General

Régimen Laboral : Reasignada con R.D. N° 087-2008-SA-DG-INR (16.04.2008)

Condición actual : Servidora civil

Deméritos : No registra

Referencia : Informe de Situacional Actual N° 070-2020-ESLC-OP-INR

Institución : Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú – Japón.

II. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento

Que, mediante Resolución Directoral N° 149-2020-SA-DG-INR, de fecha 07 de octubre de 2020, obrante a folios 18 al 26, la servidora civil Patricia Dalila Pérez Vásquez, fue destituida, cabe precisar que en el referido procedimiento, la Dra. Haynee Aliaga Paucarhuana (Jefa del Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en la Comunicación), rindió su manifestación en calidad testigo;

Que, mediante escrito s/n, de fecha 12 de octubre de 2020, obrante a folio 1 y 2, la Dra. Haynee Aliaga Paucarhuana, denunció a la servidora Patricia Dalila Pérez Vásquez, manifestando textualmente lo siguiente:

"El día de hoy, a las 11:30 am. Recibí una llamada telefónica de la Medico Asistente Dra. Julia Rado Triveño, manifestándome que la señora Patricia Pérez Vásquez, había ingresado a su consultorio a conversar con ella, manifestándole que por mi culpa ella había sido destituida de la institución, porque yo la había denunciado falsamente agregando que yo era una mala persona y lo mismo que le hicieron a ella, también lo podría volver a realizar a la Dra. Julia Rado Triveño".

Que, mediante Nota Informativa N° 158-2020-ST-PAD-INR, de fecha 14 de octubre de 2020 (fs.3), dicha denuncia fue puesto de conocimiento a la Oficina de Personal, el mismo que fue devuelto a la Secretaría Técnica mediante Nota Informativa N° 215-2020-OP-INR el 19 de octubre de 2020, para efectuar las acciones correspondientes;

Que, del Informe Situacional N° 070-2020-ESLC-OP-INR de fecha 30 de octubre de 2020 (fs. 6), emitido por el Jefe de Equipo de Selección, Legajo y Capacitación de la Oficina de Personal, se aprecia que la servidora Patricia Dalila Pérez Vásquez, no cuenta con antecedentes de haber sido sancionada por falta distinta y/o similar a la que se viene investigando en el presente caso;

Que, la Secretaría Técnica del procedimiento administrativo disciplinario, tomó la declaración de la servidora Julia Rado Triveño (testigo de los hechos), obrante a folio 11, en el cual, manifestó lo siguiente:

"No recuerdo la hora exacta, pero fue en la mañana, que tocaron la puerta del consultorio, e ingresó la Sra. Patricia Pérez, nos saludamos como siempre y me comentó que no se encontraba trabajando, que todo era la culpa de la Dra. Haynee Aliaga y que era una mala"





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Chorrillos, 28 de octubre de 2021

persona y que me cuide, lo único que le dije que siempre hay que ser abierta a las personas y no tener sentimientos negativos hacia el resto de compañeros de trabajo".

III. Descripción de los hechos identificados producto de la investigación realizada

Que, inicialmente, se verifica que la denunciante Dra. Haynee Aliga Paucarhuanca, como Jefa del Departamento de Investigación, Docencia y Rehabilitación Integral en la Comunicación del INR (designada mediante Resolución Directoral Nº 2017-SA-DG-INR) emitió el Informe audiómetro del paciente Luis Edgardo García Guillen, obrante a folio 17, paciente que denunció a la servidora investigada Patricia Dalila Pérez Vásquez por el cobro sumas de dinero, es por ello, que la referida doctora fue citada a declarar en calidad de testigo en el procedimiento administrativo disciplinario seguido contra la servidora Patricia Dalila Pérez Vásquez, el cual, concluyo con la destitución de la citada servidora;

Que, posteriormente, el 12 de octubre de 2020, la Dra. Haynee Aliga Paucarhuanca, denunció a la servidora Patricia Dalila Pérez Vásquez, por haberla indispuesto ante la Dra. Julia Rado Triveño, señalando que por su culpa había sido destituida de la Institución y señalando que era una mala persona y que se cuidara de ella;

Que, al respecto, la Dra. Julia Rado Triveño, en su manifestación ante la Secretaria Técnica del PAD, indica que efectivamente, la servidora investigada ingresó a su consultorio y le comentó que no se encontraba trabajando y que todo era por la culpa de la Dra. Haynee Aliga, refiriéndose que era una mala persona y que se cuide;

Que, ahora bien, la servidora denunciada, al manifestar ante la Dra. Julia Esther Rado Triveño, que la Dra. Haynee Aliga Paucarhuanca, "es una mala persona", y "que se cuide de ella", si bien, lo referido es un concepto personal que tuvo la denunciante, sin embargo, con dicho señalamiento, estaría generando actitudes negativas hacia la Dra. Haynee Aliaga Paucarhuanca, que alteran el buen clima laboral en la Entidad;

Siendo así, es necesario definir el significado de la palabra respeto y cortesía.

Respeto

El término respeto hace referencia a **reconocer el derecho ajeno**; es el reconocimiento, consideración, atención o deferencia, que se deben a las otras personas. ***Es una condición "sine qua non" para saber vivir y alcanzar la paz y la tranquilidad.*** El valor del término está basado en la ética y en la moral. Una persona cuando es respetuosa **acepta y comprende las maneras de pensar y actuar** distintas a las de ella, también trata con sumo cuidado todo aquello que lo rodea. (Negrita y subrayado es nuestro)



La palabra "respeto" procede etimológicamente del latín respectus, que significa "acción de mirar atrás", "consideración", "atención"; sugiere entonces que es como una mirada atenta o **tomar algo en consideración**. Por lo general, es la base fundamental para una convivencia sana y pacífica entre los miembros de una sociedad. Este valor se practica cuando se entiende que la libertad de acción de cada quien, termina cuando empieza la del otro. (Negrita y subrayado es nuestro)

Cortesía

La cortesía es un **acto de amabilidad, atención o buena educación que se tiene hacia otra persona.**

Cortesía **deriva de la palabra cortés** que emplea para referirse a la persona atenta y afable. Como sinónimos de cortesía están las siguientes palabras: amabilidad, cordialidad, educación, cumplido, finura, consideración o protocolo. Por lo tanto, cortesía es una **demonstración de respeto y educación** que se expresa a través de las buenas costumbres. (Negrita y subrayado es nuestro)

Que, en ese orden de ideas, la servidora denunciada, al señalar ante la Dra, Julia Rado Triveño "que por culpa de la Dra. Haynee Aliaga Paucarhuanca no se encontraba laborando", entendiéndose que por su culpa había sido destituida y señalándola como mala persona; al respecto, se advierte que con dicho señalamiento, no habría cumplido con su obligación de guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto y cortesía para su superior jerárquico;

IV. Norma jurídica presuntamente vulnerada

Que, la Constitución Política del Perú, en el literal d), del inciso 24, del artículo 2, prescribe que: *"Nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni sancionado con pena no prevista en la ley"*;

Que, de manera preliminar es menester señalar que el literal e) del Artículo 15 del Reglamento Interno de Servidores Civiles para el personal del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores", Amistad Perú – Japón, aprobado con Resolución Directoral N° 044-2020-SA-DG-INR, de fecha 12 de marzo de 2020, establece: "Guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto, cortesía y buen trato para con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general";

Que, en ese sentido, la servidora investigada, al señalar, que por culpa de la Dra. Haynee Aliaga Paucarhuanca no se encontraba laborando, además indicar que es una "mala persona" y "que se cuidara de ella", presuntamente habría incumplido con el literal e) del artículo 15, del Reglamento Interno de Servidores Civiles para el personal del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana Rebaza Flores", Amistad Perú – Japón, aprobado con Resolución Directoral N° 044-2020-SA-DG-INR, de fecha 12 de marzo de 2020, que señala: "Guardar un comportamiento adecuado, basado en el respeto, cortesía y buen trato con sus superiores jerárquicos, compañeros de trabajo y público en general";

Que, cabe precisar que dicha norma jurídica presuntamente vulnerada constituye una falta disciplinaria que conlleva a una amonestación escrita, de acuerdo con lo regulado en el artículo 103 del acotado Reglamento, que a la letra dice:

"Artículo 103º. Faltas que constituyen amonestación escrita:

(...)

j) **otros actos u omisiones que transgredan** las disposiciones legales, **así como** las normas, **reglamentos** y directivas de la entidad y **revistan gravedad similar a las faltas señaladas en los incisos anteriores del presente artículo.** (Negrita y subrayado es nuestro)

(...)





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Chorrillos, 28 de octubre de 2021

Que, en tal contexto, se cuestiona que la servidora civil Patricia Dalila Pérez Vásquez, en su condición de Técnico Administrativo de la Oficina de Comunicaciones, no habría cumplido con su obligación de guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto y cortesía para su superior jerárquico, ya que el día 12 de octubre de 2020, la citada servidora, se acercó al consultorio de la Dra. Julia Rado Triveño, para expresarle que no se encontraba laborando y que todo era por la "culpa" de la Dra. Hayne Aliaga Paucarhuanca, además, expresó que era una "mala persona" y que se cuidara de ella, de esta manera habría, incumpliendo lo dispuesto en el literal e) del Artículo 15 del Reglamento Interno de Servidores Civiles para el personal del Instituto Nacional de Rehabilitación "Dra. Adriana rebaza Flores", Amistad Perú – Japón, aprobado con Resolución Directoral Nº 044-2020-SA-DG-INR, de fecha 12 de marzo de 2020, configurándose la falta administrativa tipificada en el literal j) del artículo 103 del referido Reglamento;

V. Fundamentación de las razones por las que se archiva. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para la decisión.

Que, mediante Escrito Nº 01, presentado el 04 de mayo de 2021, la servidora procesada Patricia Dalila Pérez Vásquez, presentó sus descargos, manifestando textualmente lo siguiente:

(...) En el contexto de estrés y frente a la médico Julia Rado Triveño, señalé hechos que estaba viviendo, lo que acontecía con mi persona y mis preocupaciones al no tener futuro en el INR, al haberseme destituido. Estas preocupaciones que expresé, se efectuaron en forma privada, consecuentemente no recuerdo haber emitido opiniones agraviantes, insultos, que falten el respeto a ninguna persona, menos a la médico Haynee Aliaga Paucarhuanca.

Respecto a este punto, corresponde precisar lo siguiente:

- i) En el caso materia de análisis, se cuestiona que la servidora procesada no habría cumplido con su obligación de guardar un comportamiento adecuado basado en el respeto y cortesía hacia su superior jerárquico, por haberse expresado ante la Dra. Julia Rado Triveño, que por "culpa" de la Dra. Hayne Aliaga Paucarhuanca, fue sancionada con destitución, además señaló que la referida Dra, Aliaga era una "mala persona" y que se cuidara de ella.*
- ii) Al respecto, corresponde verificar si un comentario emitido por la servidora procesada, al indicar que la Dra. Hayne Aliaga Paucarhuanca es una "mala persona" y que por su "culpa" fue destituida del INR, constituye un comportamiento inadecuado basado en la falta de "respeto y cortesía".*
- iii) Previamente, se debe evaluar que la expresión vertida por la servidora procesada a su superior jerárquico tiene un carácter ofensivo y que la expresión menoscabe la dignidad y/o honorabilidad de la persona (elemento objetivo). Por otro lado, el elemento subjetivo busca*



analizar la intención del servidor de expresar frases con el propósito de ofender o menospreciar a la persona a quien dirige sus palabras.

- iv) A lo expuesto, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 2016-2014 Lima que: "debe entender por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico, y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que lo representan o a otros trabajadores".
- v) Del mismo modo, en la sentencia del Expediente N° 01428-2012-PA/TC21 se precisa lo siguiente: "Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que **la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión.**
- vi) Ahora, teniendo en cuenta que el faltamiento de palabra esta intrínsecamente relacionado con el ejercicio de la libertad de expresión, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: "Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión no puede contener expresiones injuriosas (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten".
- vii) En la misma línea, el mismo colegiado ha señalado que la libertad de expresión comprende la posibilidad de emitir opiniones y juicios de valor respecto de cuestiones de interés público, habiendo señalado que la legitimidad de la opinión "no se mide por el grado de molestia, disgusto o inquietud que pueda ocasionar a los funcionarios públicos, quienes al aceptar cargos de esta naturaleza aceptan también ser sometidos al escrutinio diario acerca del modo como se conducen en la administración de la cosa de todos, sino porque la propagación del hecho noticioso no se realice empleando expresiones vejatorias o afrentosas.
- viii) En ese sentido, del análisis de las jurisprudencias antes citadas, es posible señalar que el faltamiento de palabra, que en el caso de autos recae en la "falta de respeto y cortesía" debe ser sancionado cuando un servidor emita palabras agraviantes que afectan el honor y la dignidad de la persona a quien dirige sus palabras afectando de esta manera la relación laboral.
- ix) En consecuencia, de los hechos y la normativa expuesta, se verifica de forma objetiva que no se cuenta con indicios suficientes para emitir sanción administrativa disciplinaria contra la servidora civil Patricia Dalila Pérez Vásquez, en su condición de Técnico Administrativo de la Oficina de Comunicaciones, toda vez, que su comentario refiriéndose que Dra. Haynne Aliaga Paucarhuanca indicando que es una "mala persona" y que por su "culpa" fue destituida del INR, al respecto se aprecia que dicho comentario fue emitido en el marco del ejercicio de su libertad de expresión, no evidenciándose frases de insultos, excesos verbales y/o irrespeto a la dignidad de la persona, por tanto, no constituye falta de respeto y cortesía hacia la Dra. Haynne Aliaga Paucarhuanca.

VI. Decisión de archivo

Que, el literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que el Órgano Sancionador se encuentra a cargo de la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario y tiene como función la imposición de la sanción o la determinación de la declaración de no haber lugar que conlleva a declarar el archivo del procedimiento correspondiente;

Que, por lo expuesto, se desvirtúa la conducta infractora imputada a la servidora procesada, por lo que se aprecia que no hay mérito para sancionarla;





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA

Chorrillos, 28 de octubre de 2021

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada fue formalizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

SE RESUELVE:

Artículo 1.- Declarar **NO HABER MÉRITO PARA SANCIONAR** a la servidora civil **PATRICIA DALILA PÉREZ VÁSQUEZ**, en su condición de Técnico Administrativo de la Oficina de Comunicaciones, en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado mediante Carta N° 25-2021-OI-INR, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

Artículo 2.- Encargar a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios **NOTIFICAR** la presente Resolución a la servidora civil Patricia Dalila Pérez Vásquez.

Artículo 3.- DISPONER que se **ARCHIVE** el presente procedimiento administrativo disciplinario, debiendo quedar en custodia de la Secretaría Técnica del PAD, de acuerdo a lo señalado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", cuya versión actualizada fue formalizada a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

Artículo 4.- DISPONER la publicación de la presente Resolución en la página web institucional (<http://www.inr.gob.pe>).

Regístrese y Comuníquese.



[Firma]
Dc. Adm. Guillermo Benito Baldeón Cruz
Órgano Sancionador
Jefe de la Oficina de Personal
Instituto Nacional de Rehabilitación
"Dra. Adriana Rebaza Flores" Amistad Perú - Japón

