

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 648 -2023-GRA/GRS/GR-OEA

VISTO:

El Expediente N° 2780875 y Documento N° 5869025 que contiene el Informe del Órgano Instructor N° 03-2023-GRA/GRS/GR-OERRHH emitido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en el procedimiento administrativo disciplinario iniciado a la servidora **EVELYN MILUSKA OLAZÁBAL QUILCA** y demás documentos que obran en el expediente y que forman parte de la presente;

CONSIDERANDO:

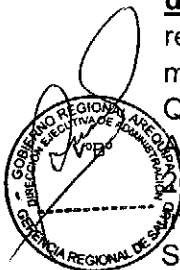
I. DE LOS ANTECEDENTES QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, mediante Informe de Precalificación N° 0010-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD/HMRB de fecha 13 de junio del 2022, la Secretaría Técnica PAD, recomendó al Órgano Instructor, Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario contra la servidora **EVELYN MILUSKA OLAZÁBAL QUILCA**, que en su condición de Secretaria Técnica PAD de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, incurrió en falta administrativa disciplinaria al no haber realizado la entrega de cargo conforme a lo dispuesto en el Manual Normativo N° 055-78-DNP-UN "Entrega de Cargo", aprobado mediante Resolución Directoral N° 001-78-INAP/DNP-UN, mostrándose renuente a ello pese a haber sido requerida, en un inicio con el Oficio Circular N° 004-2022-GRA//GRS/GR-OERRHH el 25/03/2022, luego con Oficio N° 1111-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH del 19/04/2022, sin que hasta la fecha de la emisión del Informe de Precalificación cumpliera con ello, omisión que ha generado el retraso en la tramitación y prosecución de los procedimientos administrativos disciplinarios; pues la servidora denunciada presentó distintos escritos a la entidad pero respecto a otras materias e indicando que no pudo hacer entrega de cargo, siendo que de manera dolosa e irresponsable se negó a hacer la entrega del cargo.

Que, acogiendo la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Gerencia Regional de Arequipa, mediante Carta N° 0016-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD/HMRB de fecha 18 de agosto del 2022, el Órgano Instructor, Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, comunicó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la servidora, **EVELYN MILUSKA OLAZABAL QUILCA**, mismo que le fue notificado el 18 de agosto del 2022 como se aprecia de la Notificación N° 013-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH/SWT-PAD/HMRB, pese a lo cual no realizó descargo alguno.

II. DEL PRONUNCIAMIENTO DEL ORGANO INSTRUCTOR

...///



Mediante Informe de Instrucción N° 03-2023-GRA/GRS/GR-OERRHH del 26 de junio del 2023 el Órgano Instructor, consideró que, teniendo en cuenta lo dispuesto por la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo NO 040-2014-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley del Servicio Civil, consecuentemente, en atención a los hechos identificados, la servidora pública vulneró la presunta falta administrativa disciplinaria denominada negligencia en el desempeño de su funciones tipificada en el **art. 85 inc. d) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, previo proceso administrativo: **“d) Negligencia en el cumplimiento de funciones”**, y **el art. 98.3 del Reglamento General de la Ley 30057**, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM; ; recomendando, en ese sentido, la sanción de SUSPENSIÓN DE TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES para la servidora EVELYN MILUSKA OLAZÁBAL QUILCA, en su calidad de Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Gerencia Regional de Arequipa.

III. DE LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LAS FALTAS EN LAS QUE SE SUSTENTA LA IMPUTACIÓN DE CARGOS EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO CONFORME AL Informe de Precalificación N° 0010-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD/HMRB del 13 de junio del 2022.

a. Mediante oficio circular N° 004-2022-GRAIGRSIGR-OERRHH de fecha 25 de marzo de 2022, suscrito por el Gerente Regional de Salud, en el cual se le comunica el término de su contrato y se le solicita a la investigada entre otros “...” MUCHO AGRADECERE HACER LA ENTREGA DE LOS BIENES QUE SE ENCUENTRAN A SU CARGO.

Documento que fuera entregado mediante notificación oficial al domicilio denominado Calle 02 de mayo Nro. 507, Distrito, Provincia y Departamento de Arequipa.

b. Asimismo NUEVAMENTE mediante oficio N° 1111-2022-GRAIGRSIGR-OERRHH de fecha 19 de abril de 2022, suscrito por el director ejecutivo de Recursos Humanos, se le solicita que en el plazo de 48 horas se apersona a la institución para realizar de su entrega de cargo de secretaria técnica de PAD.

Asimismo, se le pone de conocimiento que, de hacer caso omiso a este requerimiento, se procederá a la apertura de PAD correspondiente, por tener documentación muy importante y urgente por tramitar.

Documento que fuera entregado mediante notificación oficial al domicilio denominado Calle 02 de mayo N° 507, Distrito, Provincia y Departamento de Arequipa.

c. Siendo que a la fecha 13 de junio de 2022 la investigada EVELYN MILUZKA OLAZABAL QUILCA, se muestra renuente hacer entrega de cargo, situación que conlleva responsabilidad administrativa.

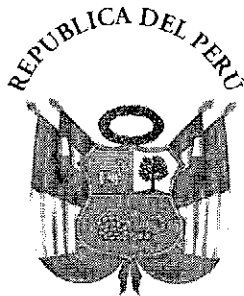
d. Asimismo, hacer presente que, los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276, están obligados hacer la entrega de cargo, de acuerdo con lo regulado en el Manual Normativo N° 055-78-DNP-UN “Entrega de Cargo”, norma de aplicación transversal a las entidades públicas en los tres niveles de gobierno que cuenten con personal en dicho régimen.

Manual Normativo N° 055.78-INAP-UN (el Manual), emitido por el entonces denominado Instituto Nacional de Administración Pública - INAP, actualmente Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR a la fecha tiene plena vigencia, toda vez que no ha sido derogado.

Así, el Manual define la entrega del cargo como una **acción administrativa de personal a través de la cual el servidor que dejara de desempeñar un cargo, ya sea temporal o definitivamente, hace entrega del mismo a su reemplazante o al superior inmediato.**

Las Directivas citadas sostienen en común que **la no entrega de cargo constituye una falta pasible de sanción**, ya que es una obligación cuyo cumplimiento se realiza bajo responsabilidad.





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 648 -2023-GRA/GRS/GR-OEA

- 3 -

e. También, de autos ser verifica que la investigada pidió licencia por salud, pero esta situación no es óbice para omitir su obligación de hacer entrega de cargo máxime que se quería ausentar 98 días naturales, situación que la tiene envuelta en la presente investigación, máxime que se tiene en cuenta que as obligaciones de la investigada en calidad de secretaria técnica del PAD, está sujeta a plazos de tramitación y prescripción.

f. De otro lado, de autos ser verifica que cuando la investigada pidió licencia por salud AÚN MANTENÍA VÍNCULO CON LA INSTITUCION (25 de marzo de 2022), situación que la obliga una vez más hacer entrega de cargo, máxime que se debía ausentar 98 días.

g. Por último, la entrega de cargo se realiza ante el término del ejercicio del cargo, ello no implica que deba efectuarse luego de que dicho termino se haya configurado. Por el contrario, es responsabilidad del servidor saliente efectuar la entrega de cargo de manera previa a su salida temporal o definitiva del puesto.

IV. DE LAS FALTAS IMPUTADAS

En el presente caso, siendo que los hechos denunciados como irregulares se produjeron con posterioridad al 14 de Septiembre del 2014, los mismos serán evaluados teniendo en consideración la norma legal sustantiva aplicable al momento de su ocurrencia, esto es, las faltas de carácter disciplinario establecidas en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento, de conformidad a la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil” aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE vigente desde el 25 de Marzo del 2015, y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, que en su numeral 6.3., sobre la vigencia del Régimen Disciplinario y PAD, dispone que:

“Los PAD instaurados desde el 14 de Setiembre del 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley 30057 y su Reglamento”

Así, el art. 91 del Reglamento de la ley del Servicio Civil, establece que *“La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicio,*

...III



iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso.”

Bajo estas premisas, la conducta imputada a la servidora EVELYN MILUZKA OLAZABAL QUILCA, en su calidad de Secretaria Técnica PAD de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa, se encuentran tipificadas en el **art. 85 inc. d) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil**, que establece que son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión sin goce de remuneraciones o destitución, previo proceso administrativo: **“d) Negligencia en el cumplimiento de funciones”**, y **el art. 98.3 del Reglamento General de la Ley 30057**, Ley del Servicio Civil Decreto Supremo Nro. 040-2014-PCM, pues omitió hacer la entrega del cargo e incumplir con su función contemplada Manual Normativo N° 055-78-DNP-UN “Entrega de Cargo”, aprobado mediante Resolución Directoral N° 001-78-INAP/DNP-UN.

V. DEL PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA Y VALORACION DE LOS MEDIOS DE PRUEBA

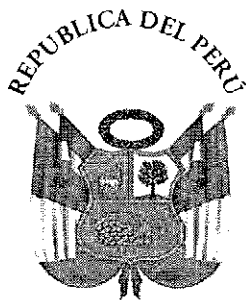
Que, a nivel administrativo, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, del 18 de mayo de 2012, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado lo siguiente sobre el debido procedimiento administrativo: **“10. Se advierte entonces que el principio del debido procedimiento, en realidad configura no sólo un principio inherente a todo procedimiento administrativo, sino que se trata de un derecho de los administrados que engloba a su vez hasta tres derechos, los cuales se individualizan de la siguiente forma: (i) Derecho a exponer sus argumentos. (ii) Derecho a ofrecer y producir pruebas. (iii) Derecho a obtener una decisión motivada y fundada en derecho”**.

Que, conforme al Artículo 112 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se establece que una vez que **el Órgano Instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral**, ya sea personalmente o a través de su abogado, para tal efecto, el servidor debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta, indicando el lugar, fecha y hora en que se realizará el informe oral solicitado.

No obstante, lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil SERVIR en el Considerando 3.2. del INFORME TÉCNICO N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 10 de febrero del 2017: **“De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento, porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos”**.

Que, en el presente caso, Carta N° 01-2022-GRA/GRS/GR-OEA de fecha 10 de julio del 2023, recepcionada según Informe N° 007-2023-GRA/GRS/GR-OEA/OLOG-SERV.AUX y TRANSP el 21 de julio del 202, puso a conocimiento de la servidora denunciada EVELYN MILUZKA OLAZABAL QUILCA el Informe de Instrucción N° 03-2023-GRA/GRS/GR-OERRHH emitido por el Órgano Instructor en el presente procedimiento; asimismo, se le informó que podía solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador; siendo que la servidora denunciada tampoco ejerció su derecho de defensa para emitir su informe oral ante el Órgano Sancionador.





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 648 -2023-GRA/GRS/GR-OEA

- 5 -

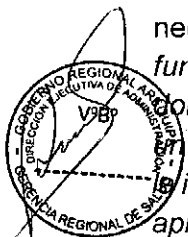
En este sentido, considerando que la servidora denunciada, pese a estar debidamente notificada y al tanto del presente procedimiento administrativo disciplinario, no hizo descargo algún, se debe tener en cuenta que:

El artículo 173 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece, en primer lugar, que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en la mencionada disposición legal; asimismo, corresponde a los administrados aportar pruebas mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones. Por su parte, en el procedimiento administrativo se encuentra guiado, entre otros elementos, por la oficialidad de la carga de la prueba, la misma que guarda relación con el principio de verdad material, que exige a la autoridad a agotar los medios existentes para llegar a establecer la realidad de los hechos materia de un procedimiento administrativo disciplinario.

Del mismo modo, debe tenerse presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad. Sobre ello, el literal e) del numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política reconoce al principio de presunción de inocencia como un medio para garantizar la libertad y la seguridad de la persona, y que prescribe el derecho a ser considerado inocente hasta que se determine judicialmente su culpabilidad y, si bien este principio nace como una disposición que vincula a los hechos atribuibles en el marco de los procesos judiciales, resulta necesario mencionar que el Tribunal Constitucional ha precisado que: *"(...) el derecho fundamental a la presunción de inocencia [...], se proyecta también, a los procedimientos donde se aplica la potestad disciplinaria sancionatoria. Este derecho garantiza en el ámbito de proceso la ausencia de toda sanción si no se ha probado fehacientemente la comisión de infracción imputada. La potestad disciplinaria que detenta la entidad demandada no se puede aplicar sobre una presunción de culpabilidad, sino por el contrario, cuando se ha demostrado con pruebas idóneas la responsabilidad del imputado en la infracción atribuida"* (Fundamento 9 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 05104-2008-PA/TC).

En esa línea, debe destacarse lo que el Tribunal Constitucional ha señalado con relación al principio de presunción de inocencia: *"(...) el principio de presunción de inocencia se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional*

...///



efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable" (Fundamento 2 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1172-2003-HC/TC).

Ciertamente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, se le podrá considerar culpable y corresponderá la sanción del caso. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares.

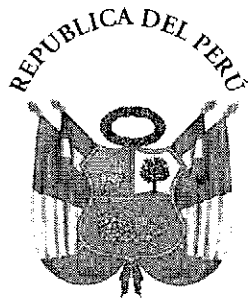
Así también, el Tribunal Constitucional precisó que: "Al reconocerse en los artículos 3 y 43 de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo" (Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC).

Es por ello que, en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios, la Administración Pública debe velar porque se respeten los diversos derechos de los servidores sujetos a investigación, tal y como es el principio de presunción de inocencia, lo que obliga a que todo hecho atribuido como falta deba ser comprobado objetivamente en el procedimiento, de lo contrario se constituiría una afectación al principio de interdicción de arbitrariedad.

Por lo tanto, en un procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la Administración Pública, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor, lo cual se logre demostrar, además de los medios probatorios recabados en el procedimiento administrativo, con la adecuada motivación que realice la Entidad con la finalidad de acreditar los hechos.

Bajo esas premisas, en el caso que nos avoca, este Órgano Sancionador, si bien coincide con las consideraciones expuestas por el Órgano Instructor, de la documentación que obra en el expediente se verifica que, con Oficio Circular N° 004-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH de fecha 25 de marzo de 2020 conjuntamente a solicitársele a la servidora denunciada la entrega de los bienes a su cargo como primer requerimiento (lo cual implicaba la entrega de los expedientes a su cargo), se le hacía conocer que su contrato concluiría el 31 de marzo del 2022, por lo que,





RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 648 -2023-GRA/GRS/GR-OEA

- 7 -

debía efectuar ello de manera previa a su salida, no obstante, a su licencia por maternidad, con la cual ya tenía en claro que debía hacer entrega de los expedientes y que no iba a poder seguir a cargo de la tramitación de los procedimientos administrativos disciplinarios. Posteriormente, mediante Oficio N° 1111-2022-GRAIGRSIGR-OERRHH de fecha 19 de abril de 2022, se le vuelve a requerir la entrega de su cargo en el plazo de 48 horas debiendo apersonarse a la Entidad con tal fin, pese a ello, y que en virtud a la función que desarrollaba tenía pleno conocimiento de los problemas que podrían generarse a causa de la falta de tramitación e impulso de los expedientes y las posibles prescripciones de los procedimientos, la servidora denunciada se mostró renuente a cumplir con ello, más aún que pretendió dilatar y entorpecer el pedido de entrega de cargo al devolver la notificación al respecto a través de su señora madre, demostrando con ello el ánimo de ocultar y/o impedir el descubrimiento de su falta, aún sabiendo que su actitud podría perjudicar la facultad sancionadora de la Entidad.

Y dicha situación quedó evidenciada, con el Acta de inventario que debió levantarse entre los días 03 y 04 de mayo de 2022, ante la falta de entrega de cargo, y que de acuerdo al Informe N° 01-2022-ST/HMRB, de fecha 11 de mayo de 2022, se informó de la duplicidad de expedientes, otros pendientes de tramitación, expedientes sin numeración y, del listado oficial de los 96 expedientes encontrados en la Secretaría Técnica PAD, se advierten expedientes prescritos así como de los correspondientes al 2021 y 2022 sin informes de precalificación, lo cual constituye una agravante dado que la servidora denunciada, abogada contratada como Especialista Administrativo I para la Oficina de Recursos Humanos y las funciones a desarrollar en la Secretaría Técnica PAD estaban en directa relación a ello.

Consecuentemente, este Órgano Sancionador considera que la conducta de la servidora EVELYN MILUZKA OLAZABAL QUILCA está incurso en las faltas atribuidas mediante Carta N° 0016-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD/HMRB de fecha 18 de agosto del 2022, con la que se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario y, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por D. S. 040-2014-PCM, en concordancia con el art. 87 inc. A), b) y c) de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil que señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes: "(...) a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más

...///



especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente”, y el art. 91 del mismo texto “(...) En cada caso la entidad debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”, además que su conducta no se encuentra en alguno de los supuestos que la eximan de responsabilidad administrativa por cuanto de los medios probatorios se halla acreditada su falta disciplinaria, y al no compartir la sanción recomendada por el Órgano Instructor, de acuerdo a lo señalado precedentemente expuesto, considera que debe sancionársele con 6 meses de suspensión sin goce de remuneraciones.

En consecuencia, al amparo de lo establecido en el artículo 115 del Reglamento General de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 40-2014-PCM, este Órgano Sancionador determina lo siguiente;

SE RESUELVE;

1.- ESTABLECER RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA de la servidora **EVELYN MILUSKA OLAZABAL QUILCA**, por la comisión de las faltas de carácter disciplinario señaladas en la Carta N° 0016-2022-GRA/GRS/GR-OERRHH/ST-PAD/HMRB de inicio de procedimiento administrativo disciplinario.

2.- IMPONER a la citada servidora, **EVELYN MILUSKA OLAZABAL QUILCA**, la sanción de (06) SEIS MESES DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, de acuerdo a los fundamentos antes expuestos.

3.- Y conforme a lo dispuesto por el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGGSC, regístrese como demérito en el legajo personal de la servidora, **EVELYN MILUSKA OLAZABAL QUILCA** la sanción impuesta, e inscribáse en el RNSDD, una vez consentido el presente acto resolutivo.

4.- COMUNICAR a la citada servidora que, de conformidad con el artículo 117 y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por D.S. N° 40-2014-PCM, podrá interponer los recursos impugnatorios de reconsideración o de apelación que dispone la Ley, ante este órgano sancionador, en el plazo máximo de 15 días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución.

5.- DISPONER la Notificación de la presente resolución a la citada servidora para su conocimiento con la presente en su dirección domiciliaria, sito en la calle 2 de mayo N° 507 del cercado de Arequipa, así como a las áreas competentes para su ejecución, conforme a Ley.

Dada en la sede de la Gerencia Regional de Salud Arequipa, a los TREINTAYUNO (31) días del mes de JULIO del año.....

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE.

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GERENCIA REGIONAL DE SALUD
OFICINA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN
Mg. MILUZCA RIVAS ARETEGUI
GLAD N° 2365
DIRECTORA EJECUTIVA DE ADMINISTRACIÓN