

Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Exp. Nº021-2023169880

Tarapoto, 24 de mayo de 2023

VISTO:

El INFORME FINAL Nº 002-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, y el Expediente Administrativo Nº 004-2023-GRSM/GTBM/RR. HH/ST-PADs, y;

CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, se aprobó un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía; así como, el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

Que, el Título VI del Libro 1 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM (en adelante el Reglamento General), en concordancia con el Título V de la Ley Nº 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, estableciéndose que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios que se instauren desde el 14 de setiembre del 2014 sobre faltas cometidas a partir de dicha fecha, se rigen bajo las reglas procedimentales y sustantivas del Régimen de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, norma que es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos Nº 276, Nº 728 y Nº 1057 y Ley del Servicio Civil, así como a los servidores civiles comprendidos dentro del Régimen Especial para Gobiernos Locales.





Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Que, mediante Resolución del Órgano Instructor Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 31 de marzo de 2023, se dio inicio al procedimiento disciplinario en contra del servidor **Fernando Saavedra Peña**, en su condición de **Jefe de Almacén de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto**, por presuntamente haber incurrido en las faltas administrativas previstas en el **literal n)** del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que prevé **"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"**; por haber llegado tarde a su centro de labores e inasistir al mismo; y, por el **literal q)** del mismo cuerpo normativo. **"Las demás que señale la Ley". Que hace remisión al numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el CAPÍTULO II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente código, generándose responsabilidad pasible de sanción"; transgrediendo presuntamente el servidor los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la función pública, establecidos en el artículo 6 del mismo cuerpo legal. Concordante con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, que prevé las faltas por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815: "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativas disciplinaria en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7 (...) de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título"**, por haber falsificado Constancias de Atención de EsSalud en las fechas 02 y 08 de marzo de 2023.

ANTECEDENTES DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO (PAD)

- Con CARTA Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, se notifica al servidor Fernando Saavedra Peña con fecha 03 de abril de 2023, la Resolución del Órgano Instructor Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 31 de marzo de 2023, mediante el cual resuelve INICIAR Procedimiento Administrativo Disciplinario, y el plazo de cinco (5) hábiles para presentar su descargo inicia a partir del día siguiente de la notificación, esto quiere **desde el 04 de abril de 2023**;
- Con fecha 11 de abril de 2023, el servidor solicita prórroga del plazo de presentación de su descargo, **habiéndose vencido el día lunes 10 de abril del año en curso**. Sin embargo, el Órgano Instructor mediante CARTA Nº 07-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, **con fecha 12 de abril de 2023**, comunica al servidor el otorgamiento de la prórroga solicitada, teniendo como fecha de vencimiento el **día lunes 17 de abril de 2023**.
- Que, el servidor en fecha **19 de abril de 2023**, ingresó un escrito con Sumilla: **"Pido Nulidad de la Resolución Nº 001-2023-GRSM-T/ORH, de fecha 31 de marzo del presente año" (ver fs. 141)**; el cual ha sido considerado extemporáneo, fuera del plazo otorgado por Ley.



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

- Con CARTA Nº 87-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 25 de abril de 2023, se notifica al servidor investigado el INFORME FINAL Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 25 de abril de 2023, además, se comunica, a efectos de que pueda considerarlo necesario, solicitar informe oral, cabe precisar que, en este informe el órgano no consideró el Descargo presentado por el servidor investigado, por lo descrito en los párrafos precedentes.
- Que, con escrito Sumilla: Solicito Fecha y Hora para Informe Oral, de fecha 27 de abril de 2023, el servidor investigado solicita lo señalado, obteniendo respuesta mediante CARTA Nº 088-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 02 de mayo de 2023, por el Órgano Sancionador que señala fecha, hora y lugar, para realizar el Informe Oral.
- Que, el día jueves 04 de mayo de 2023, se realiza el Informe Oral (ver foja 157 al 159) en el cual, en el ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME FINAL, en el cual el abogado defensor señala que se vulnerado el debido procedimiento al no haber considerado el descargo presentado por el servidor investigando, tomando como referencia la CARTA Nº 007-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 12 de abril de 2023.
- Que, con CARTA Nº 090-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 08 de mayo de 2023 (ver foja 160), emitida por el Órgano Sancionador, dispone al Órgano Instructor analizar y a evaluar el descargo presentado por el servidor investigado, en fecha 19 de abril de 2023, con Sumilla: "Pido Nulidad de la Resolución Nº 001-2023-GRSM-T/ORH, de fecha 31 de marzo del presente año"; por no haber considerado dicho descargo en el INFORME FINAL Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORG.

NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS POR EL SERVIDOR:

Se advierte que el servidor Fernando Saavedra Peña, ingresó al centro de labores después del inicio de la jornada laboral (tardanzas) durante los meses agosto, octubre, noviembre de 2022, y enero de 2023; e inasistido a su centro de trabajo; además, ha falsificado dos constancias de atención de ESSALUD de fechas 02 y 08 de marzo, respectivamente, vulnerando e inobservando los siguientes dispositivos legales:

A. Resolución Ejecutiva Regional Nº 166-2016-GRSM/GR, de fecha 14 de marzo de 2020, que aprueba el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal del Gobierno Regional San Martín:

Artículo 6°. – El horario de trabajo es el siguiente de lunes a viernes:

Entrada y salida (mañana) : 7:30 am – 13:00 pm

Refrigerio : 13:00 pm – 14:30 pm



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Entrada y salida (tarde) : 14:30 pm - 17:00 pm
(...)

Artículo 8°. - Todos los trabajadores, están obligados a asistir puntualmente en los horarios de ingreso que lo corresponda y registrar su asistencia en los sistemas de control Biogenético que implemente la Oficina de Gestión de las Personas. Las omisiones al registro de su ingreso o salida serán consideradas como inasistencias.

Artículo 12°. - Es obligación de todo trabajador del Gobierno Regional de San Martín, registrar su asistencia al ingresar y salir del centro de trabajo en el Sistema del Reloj Biométrico de Asistencia de Personal (...)

Artículo 17°. - No existe tolerancia para el ingreso del personal que estará sujetos a los descuentos correspondientes y después de este tiempo se considerará como inasistencia.

Artículo 18°. - Constituye tardanza que estará sujeto a descuento, el ingreso del trabajador después de la hora fijada para el ingreso tanto en la mañana como en la tarde, hasta un máximo de 05 minutos en un día, más de 30 minutos al mes, después de este tiempo se considerará inasistencia.

Artículo 19°. - Se considera Registro de ingreso o salida, a la acción de marcar al ingreso o salida respectivamente en el **Sistema del Reloj Biométrico** de Asistencia de Personal. El control de la puntual asistencia de los trabajadores está a cargo de sus jefes inmediatos. Asimismo, corresponde a la Oficina de Gestión de las Personas supervisar que los trabajadores cumplan con el horario establecido, debiendo tomar las acciones que correspondan ante las tardanzas reiteradas.

Artículo 20°. - El trabajador que no registre su ingreso y no justifique esta omisión, será considerado como inasistencia; o habiendo registrado el ingreso y que injustificadamente no registre su salida será considerada también inasistencia.

Artículo 22°. - Se considera inasistencias:

- a) **La no concurrencia al centro de trabajo sin causa justificada**
- b) La salida del centro de trabajo antes de la hora de salida reglamentaria sin justificación alguna.
- c) La salida de la oficina en la que labora por el lapso de más de 30 minutos, sin autorización del jefe inmediatamente, salvo justificación fundamentada.
- d) **El ingreso al trabajo después de la hora de entrada establecida.**
- e) **Omitir marcar el registro en el reloj de control de asistencia, sea en la entrada o salida sin justificación alguna.**
- f) Marcar con anticipación a la hora de salida normal.
- g) **La salida del trabajador del local institucional con la debida autorización y no registra su salida**



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

- h) Cuando resulte como asistido en el reloj de control y se compruebe que físicamente el trabajador no se encuentra laborando en su oficina, inmediatamente después de las 7:30 a.m. trayendo consigo la investigación pertinente para las sanciones de acuerdo a Ley.
- i) La salida del trabajador del local institucional sin la debida autorización estará sujeta a sanción administrativa, bajo responsabilidad del vigilante de turno.

Artículo 26°. - La inasistencia injustificada no solo da lugar a los descuentos correspondientes, sino también genera la aplicación de las sanciones administrativas pertinentes.

B. Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública

Artículo 6°. - Principios de la Función Pública

(...)

- 2. **Probidad.** - Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
- 4. **Idoneidad.** - Entienda como aptitud técnica, legal y moral, es de condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe proponer para el debido cumplimiento de sus funciones.
- 5. **Veracidad.** - Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LAS FALTAS Y LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SUSTENTAN:

Que, con MEMORANDO Nº 056-2023-GRSM-GTBM-T/SDA, de fecha 03 de febrero de 2023, la Sub Directora de la Administración de la GTBM-T, solicita al jefe de Recursos Humanos, remita informe sobre faltas y tardanzas del personal bajo los regímenes laborales 276 y 1057, desde junio hasta diciembre de 2022 y enero 2023.

Que, con NOTA INFORMATIVA Nº 044-2023-GRSM-T/ORH, de fecha 06 de febrero de 2023, el Jefe de Recursos Humanos de la GTBM-T, remite cuadro que contiene el Resumen de la Jefatura de planillas, sobre Faltas y Tardanzas del Personal Nombrado y Contratado del D.L. Nº 276 y 1057.

Que, con MEMORANDO Nº 143-2023-GRSM-GTBM-T/SDA, 06 de marzo de 2023, la Sub Directora de Administración, remitir informe detallado del servidor Fernando Saavedra Peña, respecto a las faltas e inasistencias registradas al centro de labores desde el primer día





Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

laborable del mes de enero hasta la fecha de emisión del documento líneas arriba (**ver fs. 31**); con **NOTA INFORMATIVA Nº 82-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 09 de marzo de 2023, el Jefe de Recursos Humanos remite información solicitada.**

Que, de ello se desprende que, el servidor Fernando Saavedra Peña, en su condición de Jefe de Almacén de la Gerencia Territorial Bajo Mayo - Tarapoto, habría incumplido la jornada de trabajo establecida, **teniendo una acumulación total de nueve (9) días de inasistencias en las siguientes fechas: 04, 18, y 26 de enero; 01, 10, 15 y 24 de febrero; y, 02 y 08 de marzo del año en curso.**

Que, además, se tiene que el referido servidor el **día jueves dos (2) y ocho (8) de marzo del año en curso, no llegó ni marcó en el reloj biométrico la hora de ingreso (7:30am) al centro de trabajo**, presentando Constancias de Atención de EsSalud falsas para justificar sus inasistencias, corroborado y confirmado mediante el **OFICIO Nº 107-D-RATAR-ESSALUD-2023, de fecha 23 de marzo de 2023**, que remite el Director de la Red Asistencial de ESSALUD, mediante el cual informa que el referido servidor **NO registra atenciones en el servicio de emergencia del Hospital II Tarapoto en las fechas 02 y 08 de marzo del presente**, conforme lo indica la Jefa de Departamento de Medicina Asistencial Tarapoto – ESSALUD, mediante **NOTA Nº28-SEMERG-JDM-HIT-D-RATAR-ESSALUD-2023, de fecha 22 de marzo de 2023**; lo que quiere decir que las copias de Constancias de atención de EsSalud presentadas por el servidor **SON FALSAS y/o ADULTERADAS.**

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LAS FALTAS:

Que, en atención a los hechos expuestos en la Resolución de inicio de procedimiento administrativo disciplinario, el investigado habría incurrido en las faltas administrativas previstas en los literales n) y q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, respectivamente, descrita a continuación:

1. Respecto a la falta administrativa establecida en el **literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"**.

Se evidencia la comisión de la falta atribuida al servidor, esgrimida de los reportes de marcaciones en el reloj marcador, reporte de asistencia y reporte de la jefatura de Planillas y Remuneraciones, conforme se detalla lo extraído de los mencionados reportes del mes de agosto a noviembre 2022 y el mes de enero 2023, según se describe a continuación:



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Apellidos y nombres	Ago. 2022	Oct. 2022	Nov. 2022	Ene. 2023
SAAVEDRA PEÑA FERNANDO	68 minutos tardanza	9min tardanzas y, 1 día inasistencia	7 minutos tardanza	30 Minutos de tardanza

Asimismo, el referido servidor incumplió la jornada de trabajo acumulando un total de nueve (9) días de inasistencias en las siguientes fechas: 04, 18, y 26 de enero; 01, 10, 15 y 24 de febrero; y, 02 y 08 de marzo del año en curso, y es como se resume:

INASISTENCIAS 2023										
Apellidos y nombres	Turno	Enero			Febrero				Marzo	
		4	18	26	1	10	15	24	2	8
Saavedra Peña Fernando	Mañana	7:17 - 13:01	Papeleta de salida 7:30 a 7:51 am, motivo cotización, no marca ingreso a la entidad, considerada INASISTENCIA (ver fs. 45)	7:12 - 13:01	Papeleta de salida de 11:15 a 14:13, por trámites en el BN, no registra ni marca su salida a su refrigerio, considerada INASISTENCIA (ver fs. 40 y 41)	FALTA INJUSTIFICADA/ INASISTENCIA	FALTA INJUSTIFICADA/ INASISTENCIA	7:19 - 13:03	No marca su ingreso en el Reloj biométrico, registra ingreso en el cuaderno de ocurrencias de vigilancia a la entidad a las 9:30 y salida 10:40 (ver fs.54); regresa al siguiente día y presenta copia de Contancia de atención de emergencia de ESSALUD y una boleta de venta electrónica de medicamentos (ver fs. 32 y 33), desvirtuada por documento remitido por ESSALUD, por lo tanto FALTA INJUSTIFICADA o INASISTENCIA	Incidente registrado por Jefa inmediata, respecto a la presentación de parte del servidor de dos papeletas y la segunda djuntado una coipa de constancia de atención de ESSALUD, registra en registro manual de vigilancia ingreso a la entidad a las 9:10 am (ver fs. 52), por consiguiente se considera FALTA INJUSTIFICADA o INASISTENCIA
	Tarde	14:15 - Papeleta de salida 4:00 pm, No retorna a la entidad, no marca salida, considerada INASISTENCIA (ver fs. 48)	14:16 - 17:01	Papeleta de salida de (14:30 a 17:00), no registra ni marca, ni su ingreso ni su salida de la entidad, considerada INASISTENCIA (ver fs 42, 49 y 75)	14:01 - 17:02			14:28, Papeleta de salida 15:05, no retorna a la entidad, no registra ni marca salida (ver fs. 35, 41 y 57)		

Que, la falta en mención, sanciona la impuntualidad del trabajador, quien de manera injustificada quebranta su obligación de prestar servicios dentro de un horario establecido o dentro de una jornada de trabajo previamente determinada¹.

¹ Considerando número veintiocho (28), de la Resolución Nº 001453-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala.





GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN

GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO - TARAPOTO

"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Que, el día **miércoles 08 de marzo de 2023**, el servidor nuevamente llega tarde a la hora de ingreso a su centro de trabajo, y se presenta a las 9:10 am (**ver fs. 52**), por lo cual su jefa inmediata le señala que si no tiene justificación válida se debe retirar de la entidad, por lo que presenta una **PRIMERA Papeleta de Salida**, para justificar su tardanza, ver imagen que obra a **foja 25**.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO - TARAPOTO

Nombre: FERNANDO SANCHEZ PERA
Dependencia: ADMUCA

MOTIVOS

Misión de Servicio Enfermedad
Essalud Personal

Otros: _____

FUNDAMENTO DE LA SALIDA
Acta Rubricada Personal
trámites papales con la
Reusce

Fecha 08/03/2023 Salida _____
Regreso _____

Vº Jefe Inmediato _____ Firma del Solicitante _____

Que, al no aceptar su jefa inmediata dicha justificación regresa con una **SEGUNDA Papeleta de Salida** y esta vez adjunta una copia de Constancia de Atención en Emergencia en ESSALUD, ver las imágenes que obran también a **foja 26**.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN
GERENCIA TERRITORIAL BAJO MAYO - TARAPOTO

Nombre: FERNANDO SANCHEZ PERA
Dependencia: ADMUCA

MOTIVOS

Misión de Servicio Enfermedad
Essalud Personal

Otros: _____

FUNDAMENTO DE LA SALIDA
Consulta médica por dolor
de pecho, gastroesofágico

Fecha 08/03/2023 Salida _____
Regreso _____

EsSalud
MAS SALUD PARA MAS PERUANOS
RED ASISTENCIAL TARAPOTO

EMERGENCIA
CONSTANCIA DE ATENCION

El (la) asegurado (a) don (ña) FERNANDO
SANCHEZ PERA

Con Carnet N° 46339264

Motivos de: Dolor de Pecho

A días: 08/03/23

A solicitud del interesado _____

Hora de atención: 8:30a. uv

Fecha y firma _____



Documento Nro: 021-2023169880. Está es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico del GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN, generado en concordancia por

lo dispuesto en la ley 27269. Autenticidad e integridad pueden ser contrastada a través de la siguiente dirección web.

<https://verificarfirma.regionsanmartin.gob.pe?codigo=3aac1532q0d6dq4ce5qb9dcqc42fc4ea793f>

Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Al respecto, si bien corresponde a la Administración presumir la veracidad de documentos presentado por los administrados en los procedimientos, dicha presunción al admitir prueba en contrario, permite determinar que la sola presentación de documentos por el administrado, no significa que deban ser aceptados de forma inmediata, toda vez que resultaría imposible que presenten algún vicio que imposibilite dicha aceptación; como sucede en el caso que los administrados presenten documentos falsos o declaraciones inexactas, por ejemplo.

En ese sentido, si bien el procedimiento administrativo tiene como principio el de presunción de veracidad, dicha presunción admite prueba en contrario, por lo que la Entidad se encontraba facultada para proceder a la verificación y/o fiscalización posterior de los documentos presentados por su personal, como ocurrió en el presente caso.

De la documentación anteriormente citada, se puede colegir que **el servidor Fernando Saavedra Peña, presentó constancias de atención médica que no fueron emitidos por el Hospital II Tarapoto**, con el cual pretendió justificar sus inasistencias con documentos que evidencia la falta de autenticidad en su contenido.

Por consiguiente, la entidad mediante **OFICIO Nº 134-2023-GRSM/GTBM-T**, de fecha 13 de marzo de 2023, **solicitó información a la Red Asistencial EsSalud Tarapoto, respecto a la verificación de registro de atención en las instalaciones de EsSalud del Sr. Fernando Saavedra Peña, en las fechas 02 y 08 de marzo del año en curso, teniendo en cuenta que las Constancia de Atención presentados eran fotocopias. (ver fs. 87)**

Que, con **OFICIO Nº 107-D-RATAR-ESSALUD-2023, de fecha 23 de marzo de 2023**, el Director de la Red Asistencial de ESSALUD, informa sobre **la verificación del paciente Fernando Saavedra Peña**, precisando que **NO registra atenciones en el servicio de emergencia del Hospital II Tarapoto en las fechas 02 y 08 de marzo del presente**, conforme lo indica la Jefa de Departamento de Medicina Asistencial Tarapoto – ESSALUD, mediante **NOTA Nº28-SEMERG-JDM-HIT-D-RATAR-ESSALUD-2023, de fecha 22 de marzo de 2023**; lo que quiere decir **que las copias de Constancias de atención de EsSalud presentadas por el servidor SON FALSAS y/o ADULTERADAS. (ver fs. 93 y 95)**



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Cabe precisar que, el servidor sorprendió al Jefe de Recursos Humanos que registró su inasistencia como "Permiso por Salud", justificando como tal en mérito al artículo 36 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia, aprobado mediante RER Nº 166-2016-GRSM/GR, que suscribe: *"Las constancias de atención emitidas por ESSALUD y/o médico particular, serán entregadas a la Oficina de Gestión de las Personas, a más tardar al día siguiente de su expedición..."*, por lo que, en base al principio de presunción de veracidad el Jefe de Recursos Humanos dio por verdadero dicha papeleta (02-03-2023) **(ver fs. 34)**

Por lo tanto, se advierte que la falta de probidad, denota un comportamiento deshonesto, además, supone el quebrantamiento de la buena fe laboral que no solo implica que se produzca un incumplimiento cualquiera, sino que dicha acción rompa la confianza depositada, anulando las expectativas puestas en el trabajo encargado y haga que la relación laboral se torne insostenible.

Sobre lo indicado en los párrafos anteriores el **Mg. Jorge Toyama Miyagusuku** señaló lo siguiente: *"La entrega de información falsa al empleador con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja implica inobservancias a los deberes de lealtad y confianza que debe existir en toda relación laboral"*.

SOBRE EL DESCARGO DEL SERVIDOR:

- Con CARTA Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, se notifica al servidor Fernando Saavedra Peña con fecha 03 de abril de 2023, la Resolución del Órgano Instructor Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, otorgando el plazo de cinco (5) hábiles para presentar su descargo inicia a partir del día siguiente de la notificación, esto quiere decir **desde el 04 de abril de 2023;**
- Con fecha 11 de abril de 2023, el servidor solicita prórroga del plazo de presentación de su descargo, **habiéndose vencido el día lunes 10 de abril del año en curso.** Sin embargo, el Órgano Instructor mediante CARTA Nº 07-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, **con fecha 12 de abril de 2023,** comunica al servidor el otorgamiento de la prórroga solicitada, teniendo como fecha de vencimiento el **día lunes 17 de abril de 2023,** porque el vencimiento del plazo no se cuenta a partir del documento que se comunica dicho otorgamiento de prórroga, sino del inicio del plazo inicial.
- Que, el servidor en fecha **19 de abril de 2023,** ingresó un escrito con Sumilla: **"Pido Nulidad de la Resolución Nº 001-2023-GRSM-T/ORH, de fecha 31 de marzo del presente año" (ver fs. 141);** el cual ha sido considerado extemporáneo, fuera del plazo otorgado por Ley. Conforme lo ampara el **Numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley Nº 30057- Ley del Servicio Civil.** Concordante con el segundo párrafo **artículo 111 del**



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Reglamento de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, que establece: "Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. (El subrayado es nuestro).

- Con **CARTA N° 87-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 25 de abril de 2023**, se notifica al servidor investigado el **INFORME FINAL N° 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 25 de abril de 2023**, además, se comunica, a efectos de que pueda considerarlo necesario, solicitar informe oral, cabe precisar que, en este informe el órgano no consideró el Descargo presentado por el servidor investigado, por lo descrito en los párrafos precedentes.
- Que, con escrito Sumilla: Solicito Fecha y Hora para Informe Oral, de fecha 27 de abril de 2023, el servidor investigado solicita lo señalado, obteniendo respuesta mediante **CARTA N° 088-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 02 de mayo de 2023**, por el Órgano Sancionador que señala fecha, hora y lugar, para realizar el Informe Oral.
- Que, el día jueves 04 de mayo de 2023, se realiza el **Informe Oral**, en el cual, en el ACTA DE DILIGENCIA DE INFORME FINAL, el abogado defensor señala lo siguiente:
 - *No está plasmado los descargos de las presuntas faltas, a pesar que su patrocinado ha presentado su descargo dentro del plazo que corre de fecha 12 de abril de 2023, vulnerando su derecho de defensa.*
 - *Se tome en cuenta la CARTA N° 07-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 12 de abril de 2023, en el cual se le concede cinco (5) días hábiles adicionales.*
 - *El servidor investigado ha presentado su descargo con fecha 19 de abril de 2023, del cual el órgano instructor ha declarado improcedente por extemporáneo.*
 - *El investigado no ha plasmado los términos de su descargo lo cual le ha generado indefensión en el procedimiento.*

Cabe precisar que, el servidor Fernando Saavedra Peña, decidió no hacer uso de la palabra.

Que, respecto a lo señalado por el abogado defensor, es necesario precisar y definir lo siguiente:

De ninguna manera se ha vulnerado el derecho a la defensa del servidor investigado, toda vez que conforme lo expuesto la fecha para presentar su



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

descargo fue el **día lunes 10 de abril de 2023** y si se toma en cuenta el otorgamiento de los días adicionales, que es un máximo de cinco (5) días, su fecha máxima era el **día lunes 17 de abril de 2023**; esto teniendo presente que después de recibido el acto de inicio del PAD, el servidor investigado **solo puede solicitar dentro de dicho plazo la prórroga del mismo**; conforme lo establece el numeral 16.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPSC; lo que quiere decir que no se puede tomar como primera notificación o el inicio del plazo de días adicionales la CARTA N° 07-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, de fecha 12 de abril de 2023.

Asimismo, es importante mencionar que el Órgano Instructor evalúa la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, puede conferir el plazo que considere necesario para que el imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados **a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial**, según lo establece el numeral 16.2 del mismo cuerpo normativo. Lo que quiere decir que, **el computo del plazo para presentar el descargo inicia desde el primer día de la notificación del Informe Final, y el servidor investigado solo puede solicitar dentro de dicho plazo la prórroga del mismo**; esto concordante con el numeral 131.1 del artículo 131 de la Ley N° 27444 – Ley General de Procedimientos Administrativos, que señala **“Los plazos y términos son entendidos como máximos, se computan independientemente de cualquier formalidad, y obligan por igual a la administración y a los administrados, sin necesidad de apremio, aquello que respectivamente les concierna”**. (El subrayado es nuestro)

- Que, con CARTA N° 090-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 08 de mayo de 2023 (*ver foja 160*), emitida por el Órgano Sancionador, dispone al Órgano Instructor analizar y evaluar el descargo presentado por el servidor investigado presentado el **19 de abril de 2023**, con Sumilla: **“Pido Nulidad de la Resolución N° 001-2023-GRSM-T/ORH, de fecha 31 de marzo del presente año”**; por no haber considerado dicho descargo en el INFORME FINAL N° 001-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, y es conforme describe su descargo bajo los siguientes términos descritos entre comillas y en *letra cursiva*:

“(…)

I. Fundamentos de Hecho

Que soy un servidor nombrado bajo Decreto Ley 276, la entidad tiene el reglamento interno de trabajo, del cual especifica del Procedimiento Administrativo de Permisos y Licencias, Art. 34, por causas excepcionales que puede ser por situación familiar, accidentes sin peligro de salud del



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

trabajador y otros que se otorgan durante la jornada laboral y son por horas debidamente fundamentados se conceden previa autorización del jefe inmediato superior se conceden por dos veces al mes no mayor a 04 horas por cada vez".

"Mi persona solicitó permiso mediante papeleta en el mes de febrero el día 01 para ir al Banco de la Nación, para realizar trámites por mis cuatro horas, en la resolución emitida por el órgano instructor hace la observación y me dice que debo ir en horario de refrigerio o el día sábado"

Los días 10 y 15 de febrero del presente año llegué un poco tarde al centro laboral no pude marcar el reloj, llegando a la oficina de almacén donde me encontraba laborando, el jefe de recursos humanos el CPC Renzo Ramírez Rengifo me dijo que por orden de la Sra. Administradora Marilyn Lilli Paredes Isla me dijo que me retire de la Oficina que no puedo quedar a trabajar, lo cual tuve que ir a mi domicilio.

Ahora por esas fechas mencionadas se puede apreciar que me han puesto falta injustificada y en el mes de marzo me han hecho el descuento por los días que faltado tal como adjunto copia de mis remuneraciones del mes indicado, en asimismo se puede apreciar en el reglamento es claro diciendo que los permisos es el horario de jornada laboral siendo el jefe de Recursos Humanos puede abrir proceso administrativo disciplinario contra mi persona si él tiene existencia del reglamento.

"En el mes en por oportunidades fui a solicitar mis 04 horas de permiso C.P.C Selmi Sánchez Hernández jefe inmediato jefe de logística, negándome los permisos quedándome con las papeletas lo cual cometí un error, luego ingresé al centro de trabajo, fue el jefe de recursos humanos el CPC Renzo Ramírez Rengifo, la Sra. Administradora Marilyn Lilli Paredes Isla la primera vez que me dijo que me y la Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios la Abogada Lisset Verónica Lino Ruíz y me dijeron que me retire de la oficina que no puedo quedar a trabajar, lo cual tuve que ir a mi domicilio, hablando solo la Secretaria Técnica que me retire"

" II. Conclusiones:

A.- Señor Órgano Instructor, usted como jefe de Recursos Humanos sabe que el reglamento interno dice que el servidor de 276 tiene derecho a 08 horas durante un mes, pero será usado en dos oportunidades 04 horas en un día y 04 horas en otro día, lo cual mi persona solicitó mediante papeleta en el mes



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

de febrero mi permiso y en su resolución se puede apreciar me dice que debo ir en horario de refrigerio y un día sábado, cuando mi boleta se verifica que salí a las 4 pm ni utilicé mis cuatro horas que me correspondía."

B.- Si bien es cierto que el 10 y 15 de febrero llegué tarde al centro de trabajo, lo cual no marqué el reloj, fui a mi oficina a trabajar centro de trabajo, siendo el Jefe de Recursos Humanos el C.P.C Renzo Ramírez Rengifo me pidió que me retire de la oficina por orden de la Sra. Administradora.

C.- Los Servidores de la Entidad solicitan permiso por sus cuatro (4) horas a sus jefes inmediatos y les conceden el permiso y porque a mi persona le niegan y me dicen que debo ir en otro horario y un día sábado el reglamento debe ser para todos por iguales y no hacer excepciones"

"D.- Antes de emitir resolución de dar inicio de proceso administrativo proponiendo la DESTITUCIÓN, está aplicando Art. 87. Determinación de la sanción a las faltas, de la Ley Nº 30057 del servicio civil a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. e) La concurrencia de varias faltas, no se verificó mi legajo si existe falta administrativa llamadas de atención etc, lo cual mi persona no tiene.

E.- Antes de emitir se debe evaluar el Artículo 91. Graduación de la sanción 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 debe completar no solo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.

F.- Artículo 91. Graduación de la Sanción. 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 solo la naturaleza de la infracción sino también antecedentes del servidor."



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

G.- *Mi persona No es un funcionario público, que a causado perjuicio económico al estado, soy un servidor público nombrado plaza de técnico, y solicité permiso por motivos que se puede realizar de acuerdo al reglamento interno de trabajo.*"

"Por todo lo manifestado en el presente escrito de descargo, pido que se declare nula la resolución y se emita nueva resolución haciendo una investigación de acuerdo lo especificado en mi escrito."

SOBRE LO EXPUESTO EN EL DESCARGO DEL SERVIDOR:

- Que, el servidor investigado señala el Art. 34 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal, aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 166-2016-GRSM/GR, de fecha 14 de marzo de 2016, sin embargo, **no menciona sobre estos permisos que son por causas EXCEPCIONALES... y se conceden PREVIA AUTORIZACIÓN del jefe inmediato superior, es facultativo, mas no obligatorio, este permiso no es para que el servidor disponga mensualmente de las ocho horas, es cuando exista la real necesidad de ausentarse POR CAUSAS EXCEPCIONALES.** (El Subrayado es nuestro)
- Que, asimismo, **los permisos por causas excepcionales solo se concederán dos veces en el mes y por un lapso de 4 horas cada vez...** En el presente caso, el Sr. Fernando Saavedra Peña, indica que su salida de **fecha 01-02-2023**, fue para **"trámites en el Banco de la Nación por sus cuatro (4) horas, por motivos personales"** ... Sin embargo, en su papeleta señala que el motivo es **"Misión de Servicio"**, cayendo en contradicción al decir que salió por motivos personales, empero **obra a foja 40** que señaló como misión de servicios, una vez más sorprendiendo a la administración.
- Que, además, es necesario resaltar que, dicho servidor en el **mes de febrero de 2023**, hizo uso de las ocho horas de "permisos personales" que él considera que le corresponde de forma obligatoria y no de forma excepcional conforme ya se hizo referencia, y estas fechas son: **13 y 22 de febrero de 2023, conforme obra sus papeletas de salidas a fojas 36 y 37. Por lo queda desvirtuado lo señalado por el servidor investigado.**
- Que, con respecto a las fechas 10 y 15 del mes de febrero, el servidor llegó a la entidad fuera del horario establecido, teniendo la obligación de registrar su asistencia al ingresar y salir del centro de trabajo en el sistema del Reloj Biométrico, además sin ninguna justificación creíble, se dirigió a su oficina, por lo que, al amparo del artículo 14 del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal, aprobado mediante RER N° 166-2016-GRSM/GR, que suscribe **"Los servidores que concurren**



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

a la institución fuera del horario de trabajo están prohibidos de ingresar a su oficina...”, se le hizo de su conocimiento del Reglamento y se tuvo que retirar de la institución.

- Que, es importante precisar que, **la inasistencia injustificada no solo da lugar a los descuentos correspondientes, sino, también genera la aplicación de las sanciones administrativas pertinentes**, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 26 de referido Reglamento. Por lo tanto, lo alegado por el servidor carece de fundamento.
- Que, conforme se hizo referencia **los permisos excepcionales se conceden previa autorización del Jefe Inmediato**, no posteriormente y tomarlo cuando lo considere el administrado. En el presente caso el servidor, en las **dos fechas 02 y 08 de marzo de 2023**, ha llegado pasado el horario de ingreso (TARDE) y en las **dos ocasiones ha presentado Constancias de Atención de EsSalud falsas, de acuerdo a lo informado con OFICIO Nº 107-D-RATAR-ESSALUD-2023, de fecha 23 de marzo de 2023, que obra a foja 95.**
- Que, en conclusión, todo servidor bajo las modalidades contractuales del D.L. 276 y 1057, trabajadores del Gobierno Regional de San Martín, Direcciones y Órganos Desconcentrados como el caso de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, tienen el beneficio del permiso excepcional, establecido en el Reglamento de Control de Asistencias y Permanencia del Personal, que está sujeto a la previa autorización del jefe inmediato superior, y debe estar debidamente fundamentado por eso es EXCEPCIONAL.
- Que, en el artículo 92 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil (LSC) indica que los **principios de la potestad disciplinaria** se rigen por los principios de la Ley de Procedimiento Administrativo General por otros principios presentes en el ordenamiento jurídico sobre el poder punitivo del Estado, lo que quiere decir que este órgano antes de emitir su recomendación final evalúo todo lo actuado teniendo en cuenta los principios establecidos como la Proporcionalidad, Razonabilidad y Gradualidad, así también el literal b) del artículo 93 suscribe: *“tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre esta y la falta cometida”*; al respecto que la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas 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. 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



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

fundamentales procesales y de los principios constitucionales (legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman.

Es muy importante mencionar que, el servidor investigado en su descargo no hace mención sobre la falta administrativa prevista en el Literal q) de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil, que hace remisión *hace remisión al numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el CAPÍTULO II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente código, generándose responsabilidad pasible de sanción"; transgrediendo el servidor los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la función pública, establecidos en el artículo 6 del mismo cuerpo legal.* Concordante con el numeral 100º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, que prevé las faltas por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815: *"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativas disciplinaria en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7 (...) de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título", por las Constancias de Atención de EsSalud falsas presentadas por dicho servidor investigado.*

Que, por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente se colige que el descargo presentado por el servidor es exclusivamente de carácter subjetivo, de su apreciación personal, careciendo sustento legal; y no se encuentra acorde con los hechos objetivos conforme se ha corroborado.

SOBRE EL ERROR MATERIAL EN EL MES DEL INFORME FINAL Nº 002-2023-GRSM/GTBM-T/ORG:

- El servidor Fernando Saavedra Peña, fue notificado el INFORME FINAL Nº 002-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, mediante CARTA Nº091-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 10 de mayo de 2023, para su conocimiento y comunicarle *-de considerar necesario-* solicite su Informe Oral; empero, el servidor con CARTA Nº 05-FSP, de fecha 15 de mayo de 2023, respondió solicitando se *"Emita Resolución correspondiente"*, alegando que en su expediente *"existen dos informes emitidos por el órgano instructor, uno de fecha 24 de abril, notificado el 02 de mayo del presente y el segundo de fecha 09 de abril del presente que fue notificado el 10 de mayo del año en curso mediante Carta, mi informe oral se dio con fecha 04 de mayo ..."*. **Nótese** que existe un error material en al momento de consignar el mes de la fecha del INFORME FINAL Nº 002-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, el cual **DICE: 09 de abril de 2023;**
- Por lo que, al amparo del numeral 212.1 del artículo 212 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General que establece: *"Los errores material o aritmético*



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

en los actos administrativos pueden ser rectificadas con efecto retroactivo, en cualquier momento, de oficio o a instancia de los administrados, siempre que no se altere lo sustancial de su contenido ni el sentido de la decisión". Asimismo, en el numeral 212.2 señala que la rectificación adopta las formas y modalidades de comunicación o publicación que corresponda para el acto original. Se realiza la rectificación, en ese extremo, siendo importante corregir la fecha consignada en el INFORME FINAL Nº 002-2023-GRSM/GTBM-T/ORH, por lo tanto, se rectifica en el extremo del mes consignado referido informe que **DICE:** 09 de abril de 2023, y **DEBE DECIR:** 09 de mayo de 2023.

Que, la responsabilidad del servidor por los hechos investigados en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, se encuentra debidamente acreditada.

Que, bajo esta premisa, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º 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, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado: "(...) 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 (...)";

Que, el Tribunal Constitucional ha manifestado que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública, "(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las persona";



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Que, en tal sentido, a fin de determinar la sanción que le correspondería al servidor Fernando Saavedra Peña, al momento de cometerse las faltas administrativas de carácter disciplinarias antes citada, se analiza objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso, valorando en su integridad las condiciones y circunstancias en las que habría incurrido en las faltas, para lo cual se determina evaluando las condiciones, según lo dispuesto en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil":

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** - El servidor con su actuar (inasistencias) afectaba el bien jurídico protegido de la institución que es el correcto funcionamiento de la administración pública a sabiendas que era el único trabajador y a la vez responsable de su área, inasistiendo injustificadamente y más aun falsificando Constancias de Atención de Essalud para justificar sus faltas, y así evitar el descuento de ambos días.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.** El servidor quiso ocultar la comisión de la falta de incumplimiento de horario y jornada de trabajo, presentando las Constancias de Atención de Essalud falsas, incurriendo en una más grave como es las falsificaciones de dichas constancias de fechas 02 y 08 de marzo de 2023, incluso pasible de investigación penal.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta,** el servidor se desempeñaba al momento de cometer las faltas como Jefe de Almacén y su función es única.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.** Se advierte que el servidor ya había usado una primera Constancia de Atención de EsSalud falsa con fecha 02-03-2023; y al ver que no hacen observación de ello, y el responsable de Recursos Humanos lo aceptó, vuelve a presentar una segunda Constancia de Atención en Essalud falsa, con fecha 08-03-2023.
- e) **La concurrencia de varias faltas,** las acciones del servidor se encuentran inmersas en dos faltas administrativas previstas en el literal n) y q), respectivamente, del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en la cual para ocultar una, incurre en otra.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. No se advierte.



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.** No registra sanciones; sin embargo, es necesario precisar que, se registra consecutivamente el incumplimiento de horario y jornada de trabajo, así como la presentación en **dos oportunidades de las Constancias de Atención de Essalud falsas**, con fechas 02 y 08 de marzo de 2023, respectivamente; que de no haber sido advertidas el servidor hubiera cumplido su objetivo que es justificar su inasistencia, obtener el pago por días no laborados y no acumular inasistencias "sin justificación" para ser investigado.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.** Es necesario resaltar que, de no haberle dado seguimiento e investigar los documentos presentados por el servidor, hubiese tenido una conducta repetitiva, como se advierte en menos de una semana al haber presentado las Constancias de Atención de Essalud falsas, con fechas 02 y 08 de marzo de 2023, respectivamente
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. No, debido a que se advirtió a tiempo y comunicó al área de planillas, para que procedan con el descuento correspondiente.

Por lo expuesto y conforme a la evaluación efectuada en el presente procedimiento administrativo disciplinario, este Órgano Sancionador advierte que el servidor **Fernando Saavedra Peña**, ha incurrido en la comisión de las faltas administrativas previstas en el **literal n)** del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que prevé "**El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**"; y el **literal q)** del mismo cuerpo normativo. "**Las demás que señale la Ley**". **Que hace remisión al numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el CAPÍTULO II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente código, generándose responsabilidad pasible de sanción"; transgrediendo el servidor los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la función pública, establecidos en el artículo 6 del mismo cuerpo legal. Concordante con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, que prevé las faltas por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815: "También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativas disciplinaria en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7 (...) de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título";** conforme se ha descrito, y atendiendo a los hechos y las faltas cometidas, así como de **la gravedad de la afectación de los intereses y bienes jurídicamente protegidos por el Estado y el perjuicio ocasionado a esta Entidad y la falta de ética de la función pública del servidor**, corresponde la sanción de **DESTITUCIÓN**, conforme a lo establecido en el literal c) del artículo 88° de la Ley Nº 30057.



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

Que, los recursos administrativos que se pueden interponer contra el acto de sanción están descritos en el primer párrafo del artículo 117° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que *"El Servidor Civil 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"*.

Que, el plazo para impugnar contra el acto resolutorio de sanción descrito en el numeral 95.1 del artículo 95° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el procedimiento de los medios impugnatorios establece que: *"El término perentorio para la interposición de los medios impugnatorios es de quince (15) días hábiles, y debe resolverse en el plazo de treinta (30) días hábiles. La resolución de la apelación agota la vía administrativa"*.

Que, la autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo es ante el ente que puso fin al procedimiento en primera instancia.

Que, la autoridad encargada de resolver el recurso administrativo de Reconsideración esta descrita en el artículo 118° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; y la autoridad encargada de resolver el recurso administrativo de Apelación, esta descrita en el artículo 119° del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil².

De conformidad con la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil"; el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil; la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, que aprueba la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil".

SE RESUELVE:

² Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Artículo 118° - Recurso de Reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que interpuso la sanción, el que se encargara de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

Artículo 119° - Recurso de Apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trata 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 se resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.



Resolución del Órgano Sancionador

Nº 001-2023-GRSM/GTBM-T

ARTÍCULO PRIMERO. - SANCIONAR al servidor **FERNANDO SAAVEDRA PEÑA**, en su condición de Jefe de Almacén de la Gerencia Territorial Bajo Mayo – Tarapoto, nombrado al alcance del D.L. Nº 276, con **DESTITUCIÓN**, por la comisión de las faltas administrativas prevista en el **literal n) del artículo 85° de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**, que señala: *"El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*; y el **literal q) del mismo cuerpo normativo** que suscribe: *"Las demás que señale la Ley"*. *Que hace remisión al numeral 10.1 del artículo 10 de la Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, que establece: "La transgresión de los principios y deberes establecidos en el CAPÍTULO II y de las prohibiciones señaladas en el Capítulo III, de la presente Ley, se considera infracción al presente código, generándose responsabilidad pasible de sanción"*; *transgrediendo el servidor los principios de probidad, idoneidad y veracidad de la función pública, establecidos en el artículo 6 del mismo cuerpo legal.* Concordante con el numeral 100° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, que prevé las faltas por incumplimiento de la Ley Nº 27444 y de la Ley Nº 27815: *"También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativas disciplinaria en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7 (...) de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley Nº 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título"*, por los fundamentos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOTIFICAR la presente resolución al servidor **FERNANDO SAAVEDRA PEÑA** para su conocimiento y fines pertinentes.

ARTÍCULO TERCERO. - REMITIR copias autenticadas de la presente resolución a la Oficina de Gestión de las Personas, para su conocimiento, y a la vez, se inserte en el legajo personal del sancionado, con arreglo a lo que dispone el artículo 131° literal e) del Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

