



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

### VISTO:

Que, visto el Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OI-PAD, sobre el proceso Administrativo Disciplinario seguido al servidor **FREDDY JUNNIOR PIÑA GARCIA**, sobre las investigaciones realizadas y cuya documentación obra en el Expediente N° 001-2022-STPAD;

### CONSIDERANDO:

**PRIMERO.**- Que la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano" aprobó un nuevo régimen de servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

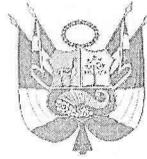
**SEGUNDO.**-Que, el Título V de la citada Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establecen las disposiciones que regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia. El 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador entraría en vigencia a los tres (03) meses de su publicación; es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

**TERCERO.**- Que, las normas establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, son aplicables a los servidores y ex servidores civiles que se hayan vinculado con la entidad bajo los regímenes labores regulados por los Decretos Legislativos Nros. 276, 728, 1057 y 30057 a partir del 14 de septiembre de 2014. Es necesario precisar que solo están excluidos del ámbito de aplicación de este régimen, los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.

**CUARTO.**- Que, con fecha 20 de marzo del 2015, se expidió la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR/GPGSC-Régimen disciplinario y procedimiento administrativo sancionador de la ley N° 30057 "Ley del Servicio Civil", que aprobó la Directiva N° 02-2015 SERVIR/GPGSC, y considerando también que la misma fue notificada mediante resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, publicada en el diario oficial "El Peruano", con fecha 26 de junio del 2016, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas sustantivas de procedimentales establecidas para el trámite del régimen disciplinario.

**QUINTO.**- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

- 5.1 Informe de Control Especifico N° 006-2021-2-0697-SCE, de fecha 27 de Diciembre del 2021, emitido por el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de San Martín sobre "OTORGAMIENTO DE BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA EN EL MARCO DE LA EXISTENCIA DEL COVID 19 A FAVOR DE PERSONAL DE LA SALUD Y ADMINISTRATIVO DE LA OGESS HOSPITAL II-2 TARAPOTO, PERIODO 16 DE MARZO 2020 AL 15 DE ENERO 2021", el mismo que señala: "Funcionarios de la entidad contraviniendo el marco normativo aplicable, identificaron, verificaron y aprobaron como

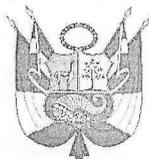


## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

beneficiarios de la Bonificación Extraordinaria por COVID-19 a personal administrativo y de salud que no realizó servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19; asimismo, no efectuaron el cálculo del importe a percibir por dicha Bonificación de acuerdo a los días laborados; ocasionando perjuicio económico a la entidad por S/. 134 397,84”.

- 5.2. **Informe de Precalificación Archivo N° 020-2022-U.E.H-II-2-T/STPAD**, de fecha 05 de julio del 2022 emitido por el Secretario Técnico del PAD de la OGESS Especializada, mediante el cual dispone que del análisis integral de los documentos y los hechos conforme a las funciones establecidas en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, señala que la Secretaría Técnica del PAD, dentro de las funciones numeral j) declara no ha lugar a un trámite una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no hay indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD. Por lo tanto, se dispone: Declarar “No ha lugar a trámite”, por lo que correspondería el Archivo de la presente investigación preliminar.
- 5.3. **Nota Informativa N° 050-2022-OGESS ESPECIALIZADA/STPAD**, de fecha 29 de noviembre del 2022, mediante el cual el Secretario Técnico del PAD de la OGESS Especializada informa y hace de conocimiento la ratificación de las acciones tomadas por esta secretaria técnica.
- 5.4. **Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD**, de fecha 03 de enero del 2023 mediante el cual el Secretario Técnico Suplente recomienda iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Freddy Junnior Piña Garcia en su condición de Director de Recursos Humanos, presuntamente habría incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Servir.
- 5.5. **Resolución del Órgano Instructor N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/D** de fecha 04 de enero del 2023, resuelve declarar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Freddy Junior Piña Garcia, en su condición de Director de la Dirección de Recursos Humanos, concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la resolución, a efectos de que presente su descargo y adjunte los medios de prueba que considere pertinentes.
- 5.6. **Carta N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD** de fecha 04 de enero del 2023, se notifica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Freddy Junior Piña Garcia, adjuntando a la misma la Resolución del Órgano Instructor N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/D, Informe de Precalificación de Inicio N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, los documentos que dieron inicio al PAD (81 folios) y un CD conteniendo el Informe de Control Especifico N° 006-2021-2-0697-SCE.
- 5.7. **Cédula de Notificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD**, cuya fecha de recepción el 04 de enero del 2023, mediante el cual se cumple con notificar al señor Freddy Junnior Piña Garcia con la Resolución del Órgano Instructor N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/D, Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD y demás documentos que dieron inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- 5.8. **Escrito de descargo de Freddy Junnior Piña Garcia**, de fecha 11 de enero del 2023, mediante el cual solicita al Órgano Instructor del PAD, el archivo formal del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, todo ello conforme al rol que el Estado le ha asignado de ser defensor de la legalidad.
- 5.9. **Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OI-PAD**, de fecha 26 de diciembre del 2023, mediante el cual el Órgano Instructor del PAD recomienda imponer sanción de suspensión por el periodo de doce (12) meses contra el servidor Freddy Junnior Piña Garcia, procesado en su calidad de Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada, por haber incurrido en la falta administrativa tipificado en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en el cual prescribe: “Las demás que señale la Ley”.





## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

- 5.10. Carta N° 002-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OS, de fecha 26 de diciembre del 2023 la Dirección de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Sancionador notifica el Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA, y otorga al servidor procesado el plazo de tres (03) días hábiles para solicitar de manera opcional un informe oral ante el Órgano Sancionador.
- 5.11. Cédula de Notificación N° 002-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, de fecha 26 de diciembre del 2023, a través de la Secretaria Técnica Suplente se efectúa la notificación al servidor procesado en el domicilio declarado por el mismo en su escrito de descargo de fecha 11 de enero del 2023, el mismo que lo consigna como "domicilio fiscal" ubicado en el Jr. San Martín N° 131 – Partido Alto, sin embargo, conforme se deja constancia en la cédula de notificación, en la mentada dirección funciona una entidad financiera denominada "Financiera Confianza", por lo que procede a devolver la cédula de notificación.
- 5.12. Cédula de Notificación N° 003-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD se cumple con notificar al servidor procesado en la dirección declarada en su escrito de descargo (Jr. San Martín N° 131 – Partido Alto), empero tampoco fue encontrado, procediendo a dejar bajo puerta la Carta N° 002-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OS y sus anexos.
- 5.13. Razón N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, la secretaria técnica suplente, da cuenta de los actos de notificación al servidor Freddy Junnior Piña García, adjuntando a la misma fotografías del domicilio.



**SEXO.- LA FALTA INCURRIDA, DESCRIPCION DE LOS HECHOS, NORMA VULNERADA Y RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR RESPECTO A LA FALTA COMETIDA.**

### 6.1 IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA

Que, los hechos expuestos mediante Informe de Control Especifico N° 006-2021-2-0697-SCE respecto a la conducta del servidor Freddy Junnior Piña Garcia, en su condición de Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada, por no haber verificado que los beneficiarios de la bonificación extraordinaria por Covid-19, cumplan con los criterios establecidos en la normativa que regula su pago, asimismo por no haber realizado el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados, configuraría la comisión de la presunta falta administrativa disciplinaria prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, configurándose así la comisión de la falta administrativa disciplinaria referida:

[...]

*Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario*

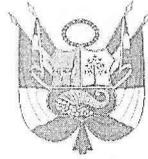
*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

[...]

*q) Las demás que señale la Ley".*

### 6.2 NORMA VULNERADA

Conforme a los hechos suscitados, el servidor Freddy Junnior Piña Garcia, presuntamente habría vulnerado las siguientes normas jurídicas:



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

- El artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, que autorizó el otorgamiento de la bonificación extraordinaria y procedimiento para identificar al personal de la salud beneficiario que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19.
- El numeral 2.3 del artículo 2°, los literales c) y e) del artículo 4° y literal b) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 068-2020-EF, que decreta la oportunidad de la entrega, criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y procedimientos para la identificación de los beneficiarios.
- La Única Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto de Urgencia N° 053-2020, que complemento los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria.
- Los numerales 4.2, 4.3 y 4.5 del artículo 4°, los literales b) del artículo 5° y su única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-EF, que decretan criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y administrativo, procedimiento para la identificación de beneficiarios y la oportunidad de la entrega.



Asimismo, se encuentra la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, establece que:

### ***“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública***

*El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: [...]*

#### ***4. Idoneidad***

*Entendida como la actitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función. El servidor público debe propender una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.*

#### ***7. Justicia y Equidad***

*Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.*

### ***Artículo 7°.- Deberes de la Función Pública***

*El servidor público tiene los siguientes deberes: [...]*

#### ***6. Responsabilidad***

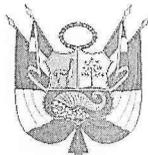
*Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública [...].”*

### **6.3 DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS**

Mediante Informe de Control Específico N° 006-2021-0697-SCE, el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de San Martín, informa lo siguiente:

*“Funcionarios de la entidad contraviniendo el marco normativo aplicable, identificaron, verificaron y aprobaron como beneficiarios de la Bonificación Extraordinaria por COVID-19 a personal administrativo y de salud que no realizó servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19; asimismo, no efectuaron el cálculo del importe a percibir por dicha Bonificación de acuerdo a los días laborados; ocasionando perjuicio económico a la entidad por S/. 134 397,84.*

*De la revisión a la documentación antes mencionada se ha determinado que durante el periodo de marzo de 2020 enero de 2021, los responsables de las unidades orgánicas del Hospital II-2 Tarapoto, en adelante la “Entidad” identificaron como beneficiarios de la bonificación extraordinaria de S/. 720.00*



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

a trabajadores que cumplieron funciones administrativas en el Hospital II-2 Tarapoto, en los cargos de: digitadores, jefe de unidad, jefes de oficina, auxiliares administrativos, secretaria, técnico en contabilidad, especialista administrativo, técnico administrativo, técnico en soporte informático, contador entre otros, cuando la normativa que regula el otorgamiento del citado beneficio excluía a dicho personal y consideró para su percepción a aquellos que realizan labores vinculadas a la ejecución de servicios en el marco de la existencia del COVID-19.

Asimismo, consignaron como beneficiarios de la bonificación extraordinaria a personal de salud que no efectuaron sus labores de manera presencial de alerta y respuesta en el marco de la emergencia sanitaria por COVID 19, debido a que se encontraban de vacaciones, licencias por enfermedad, entre otros.

Para ello, los responsables de las unidades orgánicas del Hospital II-2 Tarapoto solicitaron al responsable de la Oficina de Recursos Humanos se incluyan en los correspondientes actos resolutive a los beneficiarios identificados, luego del cual conforme consta en las "Actas de acuerdo para el beneficio del bono por atención directa Covid-19", el responsable de la Oficina de Recursos Humanos y funcionarios de la Entidad, validaron y aprobaron las listas nominales que incluían a personal de la salud y administrativo que no cumplía los criterios establecidos para ser beneficiarios.

Asimismo, contraviniendo lo establecido en la normativa vigente, el responsable de la Oficina de Recursos Humanos no realizó la verificación del cumplimiento de dichos criterios establecidos para validar a los beneficiarios y no realizó el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados."



Con respecto a la evaluación realizada por el Servicio de Control Especifico a Hechos con Presunta Irregularidad del órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de San Martín, a los comentarios o aclaraciones y documentos presentados por los servidores investigados, concluyen que los mismos no desvirtúan los hechos comunicados en el pliego de hechos del presente informe, señalando que respecto a la participación del servidor FREDDY JUNNIOR PIÑA GARCIA, en su condición de Jefe de la Oficina de Recursos Humanos de la Unidad Ejecutora II-2 Tarapoto en el hecho irregular expuesto en el presente informe es el siguiente:

*"Haber identificado a siete (7) trabajadores administrativos mediante Rol de Turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes de junio de 2020 (Apéndice N° 77); a un (1) trabajador administrativo mediante Rol de turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes julio de 2020 (Apéndice N° 85); a un (1) trabajador administrativo mediante Rol de turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes de agosto de 2020 (Apéndice N° 90), trabajadores que percibieron la bonificación extraordinaria por Covid-19 por S/. 720.00, sin cumplir los criterios establecidos en la norma rectora, hecho que genero perjuicio económico a la Entidad por S/. 5 599.72.*

*Asimismo, por no haber verificado que los beneficiarios de la bonificación extraordinaria por Covid-19, cumplan con los criterios establecidos en la normativa que regula su pago, asimismo por no haber realizado el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados.*

*La situación expuesta transgredió el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 de 15 de marzo de 2020, que autorizo el otorgamiento de la bonificación extraordinaria y procedimiento para identificar al personal de la salud beneficiario que presten servicios de alerta y respuesta en el marco de la existencia del COVID-19; numeral 2.3 del artículo 2°, los literales c) y e) del artículo 4° y literal b) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 068-2020-EF de 04 de abril de 2020, que decreta la oportunidad de*



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

la entrega, criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y procedimientos para la identificación de los beneficiarios; única disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia N° 053-2020 de 05 de mayo de 2020, que complemento los criterios para determinar el otorgamiento de la bonificación extraordinaria; numerales 4.2, 4.3 y 4.5 del artículo 4°, los literales b) del artículo 5° y su única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-EF de 9 de julio de 2020, que decretan criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria a favor del personal de la salud y administrativo, procedimiento para la identificación de beneficiarios y la oportunidad de la entrega.

La situación expuesta ocasionó perjuicio económico a la Entidad por S/. 132 381.84 por haber validado y aprobado las listas nominales considerado a personal que no cumplía con los criterios para percibir la bonificación extraordinaria Covid-19; asimismo, por no realizar el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados.

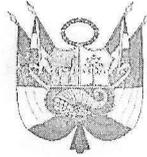
Asimismo, el numeral 13.1 del artículo 13° y artículo 20° del Decreto Legislativo N° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público de 16 de setiembre de 2018, referido al presupuesto y gasto público, numeral 4.1 del artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020 de 15 de marzo de 2020, Decreto de Urgencia que establece diversas medidas excepcionales y temporales para prevenir la propagación de la coronavirus (COVID-19) en el territorio nacional, 3.2 del artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1153, Decreto Legislativo que regula la política integral de compensaciones y entregas económicas del personal de la salud al servicio del estado, de 12 de setiembre de 2013, referido al ámbito de aplicación.

Aunado a ello, incumplió las obligaciones establecido en los numerales 4 y 7 del artículo 6° y numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, que señala: "El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios (...) 4. Idoneidad. Entendida como aptitud técnica, legal y moral es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones (...) 7. Justicia y Equidad. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general, y el desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública (...)", respectivamente.

Igualmente, el funcionario incumplió los literales a) y c) del artículo 16° de la Ley Marco del Empleo Público, aprobada mediante Ley N° 28175, publicado 1 de enero de 2005, que establece "Cumplir personal y diligentemente los deberes que le impone el servicio público" y " Salvaguardar los intereses del Estado y empelar austeramente los recursos públicos, destinándolos solo para la prestación del servicio público", respectivamente, en concordancia con el numeral 1.1 Principio de legalidad, del artículo IV del Título Preliminar, de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, que establece: "La autoridades administrativas deben de actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".

Los hechos anteriormente expuestos configuran presunta responsabilidad administrativa del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil por el perjuicio económico causado a la Entidad que no puede ser recuperado por la vía administrativa."





## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

### MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

#### Documentales:

- a) INFORME DE CONTROL ESPECIFICO N° 006-2021-2-0697-SCE, de fecha 27 de diciembre del 2021, emitido por el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de San Martín sobre "OTORGAMIENTO DE BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA EN EL MARCO DE LA EXISTENCIA DEL COVID 19 A FAVOR DE PERSONAL DE LA SALUD Y ADMINISTRATIVO DE LA OGESS HOSPITAL II-2 TARAPOTO, PERIODO 16 DE MARZO 2020 AL 15 DE ENERO 2021", el mismo que señala: "Funcionarios de la entidad contraviniendo el marco normativo aplicable, identificaron, verificaron y aprobaron como beneficiarios de la Bonificación Extraordinaria por COVID-19 a personal administrativo y de salud que no realizó servicios presenciales en el marco de la emergencia sanitaria por COVID-19; asimismo, no efectuaron el cálculo del importe a percibir por dicha Bonificación de acuerdo a los días laborados; ocasionando perjuicio económico a la entidad por S/. 134 397,84."
- b) ESCRITO DE DESCARGO DE FREDDY JUNNIOR PIÑA GARCIA, de fecha 11 de enero del 2023, mediante el cual solicita al Órgano Instructor del PAD, el archivo formal del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, todo ello conforme al rol que el Estado le ha asignado de ser defensor de la legalidad.



### SEPTIMO.- ANÁLISIS DE LOS MEDIOS DE PRUEBA Y FUNDAMENTACIÓN DEL PRONUNCIAMIENTO

#### 7.1 Sobre los argumentos contenidos en el descargo del procesado

Que, mediante escrito S/N de fecha 11 de enero del 2023, el servidor procesado presenta sus descargos al Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD de fecha 03 de enero del 2023, mediante el cual señala lo siguiente:

*"En mi condición de Director de Recursos Humanos, presuntamente habría incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85° de la LSC, la cual prescribe lo siguiente: Las demás que señale la Ley", por la presunta transgresión del principio de Idoneidad y el deber de responsabilidad establecido en el numeral 4) del artículo 6° y numeral 6) del artículo 7° de la Ley Código de Ética de la Función Pública (en adelante LCEFP). Al respecto, se debe tener en cuenta, algo importante, y que no se puede dejar pasar por alto, como son los siguientes puntos: De contraste y revisión entre el acto de inicio, informe de precalificación, e informe de control, se evidencia que, todos estos condicen la misma idea, es decir, se evidencia un copia y pega del informe de control, es decir, primer punto, no ha existido un análisis por parte de Secretaría Técnica del PAD, mucho menos por su persona como autoridad instructora del PAD, contraviniendo el principio de imparcialidad y neutralidad, no haga más que dejar al descubierto la mala fe de pretender atribuirme un hecho que no ha tenido un ápice de investigación, ni corroborar con el marco normativo aplicable al caso. Segundo hecho, que reviste de suma gravedad, al haber detectado que el acto de inicio, informe de precalificación e informe de control que da inicio al presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, se evidencia que los supuestos hechos advertidos por la autoridad de control, ya han sido materia de investigación anteriormente por la Secretaría Técnica del PAD, trayendo consigo el pronunciamiento contenido en el Informe de Precalificación Archivo N° 020-2022-U.E.H-2-T/STPAD de fecha 05 de julio de 2022 con N° de Trámite: 025-202371409 (Expediente Administrativo Disciplinario N° 001-2022-STPAD)[...]"*



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

Asimismo, solicita al Órgano Instructor del PAD el archivo formal del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, todo ello conforme al rol que el Estado le ha asignado de ser defensor de la legalidad, ya que caso contrario interpondrá las acciones correspondientes ante las instancias pertinentes a fin de ejercitar su derecho por la vulneración del Principio de Legalidad y Principio del NE BIS IN IDEM.

### 7.2 Sobre los medios de prueba

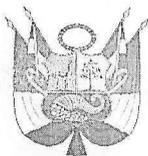
Que, previamente, es necesario señalar que si bien a través del literal g) de la Única Disposición Complementaria Derogatoria del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se derogaron los artículos 4°, los Títulos 1, 11, 111 y IV del Decreto Supremo N° 033- 2005-PCM que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, referidos a las sanciones y procedimiento disciplinario del Código de Ética de la Función Pública, lo cierto es que los principios, deberes y prohibiciones contenidos en los artículos 6°, 7° y 8° del Código de Ética de la Función Pública aún se encuentran vigentes y son de aplicación a todos los servidores públicos, independientemente de su régimen laboral (D.L. N° 276, 728 o 1057), por lo que aquellas conductas que supongan su trasgresión son pasibles de responsabilidad disciplinaria.

Que, respecto a las pruebas de cargo, se tiene que el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444- Ley del Procedimiento Administrativo General (aprobado mediante D.S N° 004-2019-JUS) establece en su artículo 175° que procede admitir como medios probatorios idóneos en un procedimiento administrativo: **“1) antecedentes y documentos; 2) informes y dictámenes de cualquier tipo; 3) conceder audiencia a los administrados, interrogar testigos y peritos o recabar de los mismos declaraciones por escrito; 4) consultar documentos y actas; y, 5) practicar inspecciones oculares”**.

Que, conforme lo señala la normativa acotada, la prueba se constituye en un medio que proporciona convicción de la existencia de un hecho, desde un punto de vista objetivo sirve para acreditar un hecho desconocido y desde el punto de vista subjetivo sirve para generar convicción o certeza en la mente del operador jurídico, quien además debe examinar considerando las reglas valorativas de la sana crítica, máxima de la experiencia, reglas de la lógica y otros instrumentos valorativos, el valor y la fuerza probatoria que tiene cada instrumental aportada o compulsada. Sin la existencia o insuficiencia de las pruebas llamadas indiciarias, anticipadas o pre-constituidas, no sería posible imponer sanción alguna.

Que, a través de la actividad probatoria se decide cuáles actos ingresarán al procedimiento disciplinario, y cuáles serán los medios de prueba que acrediten los hechos, para ello se debe cumplir con lo señalado en el artículo 177° del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, el cual establece que: **“[...] Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa [...]”**, es decir, se admite cualquier medio probatorio, requiriendo que el acto probatorio propuesto sea pertinente, conducente y útil al procedimiento.

Que, en virtud a lo expuesto en la normativa citada precedentemente se colige que el Informe de Control Específico N° 006-2021-2-0697-SCE, de fecha 27 de diciembre del 2021, emitido por el Órgano de Control Institucional del Gobierno Regional de San Martín sobre **“OTORGAMIENTO DE BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA EN EL MARCO DE LA EXISTENCIA DEL COVID 19 A FAVOR DE PERSONAL DE LA SALUD**



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

Y ADMINISTRATIVO DE LA OGESS HOSPITAL II-2 TARAPOTO, PERIODO 16 DE MARZO 2020 AL 15 DE ENERO 2021”, es medio un medio probatorio que cumple con los criterios establecidos por la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General para ser admitido como medio de prueba idóneo dentro de un procedimiento administrativo.

### 7.3 Sobre los hechos y medios probatorios que sustentan la responsabilidad del servidor

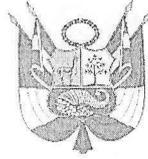
Que, es pertinente hacer hincapié que el deber de responsabilidad, según lo señala la Guía para funcionarios y servidores del Estado, elaborado por la Comisión de Alto Nivel de Anticorrupción (Guía del CAN), viene a ser lo siguiente: *“Las normas, los documentos de gestión y en general, las reglamentaciones atinentes a los cargos y labores de servidores y servidoras le asignan un conjunto de obligaciones o funciones derivadas de la actividad que realizan. En esa medida, es su obligación agotar la búsqueda de ejercer las funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. El estándar ético de responsabilidad de quien labora en la administración pública le exige no solo ejercer de oficio las competencias asignadas, sino además desarrollar su contenido a través del cumplimiento formal de las tareas asignadas y aquellas razonablemente implícitas del cargo, pero además con diligencia, esmero y prontitud. [...]”*

Que, en virtud a ello, se desprende que todos los trabajadores públicos están al servicio del Estado, de manera que, el servir al interés público y al bien común constituye el fin del ejercicio de la función pública, a través de la prestación de servicios con eficiencia y calidad. Razón por la cual, se exige que todo servidor que preste servicios para el estado o se desempeñe en la administración pública se conduzca de acuerdo con determinados principios, deberes y valores éticos, que garanticen el profesionalismo y permitan un servicio público eficiente. Resulta entonces requisito indispensable que quienes ostenten los cargos del servicio público, deben estar premunidos de determinados principios, deberes y valores éticos que sean la garantía de la eficiencia, eficacia y profesionalismo que propicie un real compromiso con el servicio público que se brinda.

Que, en el presente caso, una vez instaurado el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario con el servidor, en congruencia con lo previsto en el literal a) artículo 106° del Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde al Órgano Instructor realizar la investigación correspondiente para determinar la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, para efectos de lo cual recopilará de todo el material probatorio que le permita formar convicción para emitir su pronunciamiento, ya sea recomendando la imposición de una sanción o la absolución y el archivo del PAD.

Que, de los documentos obrantes en el expediente administrativo se verifica el Informe de Control Específico N° 006-2021-2-0697-SCE realizado por el Órgano de Control Interno del Gobierno Regional de San Martín, mediante el cual se advierte de la participación del servidor en presuntos hechos de irregularidad en el otorgamiento de la bonificación extraordinaria Covid-19, por haber identificado a siete (7) trabajadores administrativos mediante Rol de Turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes de junio de 2020, a un (1) trabajador administrativo mediante Rol de turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes julio de 2020, a un (1) trabajador administrativo mediante Rol de turnos del Área de Recursos Humanos correspondiente al mes de agosto de 2020, trabajadores que percibieron la bonificación extraordinaria por Covid-19 por S/. 720.00, sin cumplir los criterios establecidos en la norma rectora, hecho que generó perjuicio económico a la Entidad por S/. 5,599.72. Además, señala el referido informe que el servidor no verificó que los beneficiarios





## *Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024*

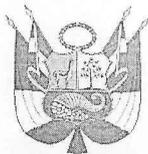
de la bonificación extraordinaria por Covid-19, cumplan con los criterios establecidos en la normativa que regula su pago, asimismo por no haber realizado el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, de fecha 03 de enero del 2023 mediante el cual el Secretario Técnico Suplente recomienda iniciar el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Freddy Junnior Piña García en su condición de Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada, debido a que presuntamente habría incurrido en la falta administrativa prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Servir. Y, mediante Resolución del Órgano Instructor N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/D de fecha 04 de enero del 2023, resuelve declarar el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Freddy Junior Piña García, en su condición de Director de la Dirección de Recursos Humanos, concediéndole el plazo de cinco (05) días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la resolución, a efectos de que presente su descargo y adjunte los medios de prueba que considere pertinentes.

Que, al respecto el procesado manifestó en su descargo presentado a través del escrito S/N de fecha 11 de enero del 2023, respecto a la imputación realizada se debe tener en cuenta que el informe de precalificación e informe de control se evidencia que todos conciben la misma idea, es decir, se evidencia un copia y pega del informe de control específico, o sea que en el informe de precalificación no ha existido un análisis por parte de Secretaría Técnica del PAD, contraviniendo el principio de imparcialidad y neutralidad. Por otro lado señala que del informe de precalificación y el informe de control que evidencia que los supuestos hechos advertidos por la autoridad de control ya han sido materia de investigación anteriormente por la Secretaría Técnica del PAD mediante Informe de Precalificación Archivo N° 020-2022-U.E.H-2-T/STPAD de fecha 05 de julio de 2022.

Que, de esta forma, dicha situación habría transgredido el artículo 4° del Decreto de Urgencia N° 026-2020, el numeral 2.3 del artículo 2°, los literales c) y e) del artículo 4° y literal b) del artículo 5° del Decreto Supremo N° 068-2020-EF, la única disposición complementaria modificatoria del Decreto de Urgencia N° 053-2020, y los numerales 4.2, 4.3 y 4.5 del artículo 4°, los literales b) del artículo 5° y su única disposición complementaria modificatoria del Decreto Supremo N° 184-2020-EF. Por cuanto la normativa que regula el procedimiento para la identificación de beneficiarios, así como los criterios para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria establecía taxativamente que es la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es responsable de verificar que el personal señalado en la lista nominal se encuentre registrado en el INFORHUS, para lo cual dispone de un plazo máximo de diez (10) días hábiles del mes siguiente para realizar el registro; esto implicaba que la Oficina de Recursos Humanos en el otorgamiento de la Bonificación Extraordinaria Covid-19, cumplía una función trascendental, pues era la responsable de verificar el cumplimiento de los criterios establecidos para validar a los beneficiarios, así como advertir y verificar el tipo de trabajo (presencial o no presencial) del personal beneficiario para percibir dicha bonificación, pues el aplicativo informático INFORHUS en el marco de la emergencia sanitaria decretada en el año 2020, contenía información actualizada respecto a la modalidad de trabajo de los servidores.

Que, asimismo, el Director o Jefe de la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora, es el responsable de aprobar mediante acto resolutorio el listado nominal y el costo de la bonificación extraordinaria a favor de los beneficiarios identificados de acuerdo a los criterios y procedimientos señalados en la norma, lo cual nos permite colegir que la responsabilidad de verificar y validar la lista nominal de



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

los beneficiarios de la bonificación extraordinaria Covid-19. En tal sentido, la presunta transgresión a la normativa que regulaba el otorgamiento de la bonificación extraordinaria Covid-19, constituiría una falta de carácter disciplinario contemplado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por cuanto se habría configuraría una trasgresión de los deberes y prohibiciones contemplados en los numerales 4 y 7 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como las obligaciones que todo servidor público debe cumplir contemplado en los literales a) y c) del artículo 16° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y el Principio de Legalidad contemplado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

### OCTAVO.- RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DEL SERVIDOR PROCESADO

#### 8.1 Principio de causalidad y culpabilidad en materia disciplinaria

Que, el artículo 92° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece que: *“La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”*. Asimismo, el artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General establece como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al principio de causalidad, el cual señala que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

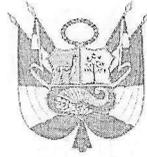
Que, así también, la referida norma ha establecido como uno de los principios de la potestad sancionadora de las Entidades al principio de culpabilidad, el cual señala que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Para la doctrina, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. En otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.

Que, no solo bastará con acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir, la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad).

Que, sobre el particular, Morón Urbina, señala lo siguiente: *“En síntesis, a partir de la responsabilidad subjetiva se requiere, además de la comisión de la infracción y de la producción objetiva del resultado, que la acción haya sido cometida con la presencia de un elemento subjetivo: se haya querido o deseado cometer la infracción, o se haya cometido la infracción a partir de un actuar imprudente. Como se puede observar este principio proviene del precepto del Derecho Penal, aceptado uniformemente, de proscripción de la responsabilidad objetiva, de modo que el solo hecho de cometer la conducta infractora no hace merecedor al sujeto de una sanción, sino que se requiere la presencia de dolo o culpa como elemento configurador de la infracción”*.

Que, en tal sentido, de la revisión y análisis de la presente causa se ha corroborado la existencia de responsabilidad administrativa por parte del servidor procesado Freddy Junnior Piña Garcia, en su condición de





## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada por no realizar la verificación del cumplimiento de criterios establecidos para validar a los beneficiarios y no realizar el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados. Del cual se desprende que, el servidor Freddy Junior Piña Garcia en su calidad de Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada debía desempeñar sus funciones con respeto irrestricto a las normas que regulaban la bonificación extraordinaria Covid-19, y conducirse de acuerdo a lo estipulado en los numerales 4 y 7 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en los literales a) y c) del artículo 16° de la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Público y el Principio de Legalidad contemplado en el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar, de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444.

### NOVENO.- PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISION DE LA FALTA

Respecto a los argumentos de este Órgano Sancionador para tomar la medida de suspensión

Que, el Órgano Sancionador está encargado de determinar la existencia de una falta disciplinaria y aplicar las sanciones que considere, La fase sancionadora empieza desde la recepción del informe – emitido por el Órgano Instructor- hasta la emisión de la comunicación que decide la imposición de la sanción o la declaración de “no ha lugar o absolución” y el archivo del caso.

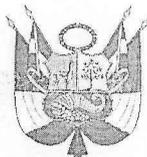
Que, mediante Resolución Directoral N° 649-2023-OGESS ESPECIALIZADA de fecha 10 de agosto del 2023, en el cual se designa como Directora de Recursos Humanos de la OGESS Especializada, para efectos del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario actuará como Órgano Sancionador, conforme a las normas de la materia.

Que, con la entrada en vigencia del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil es aplicable a todos los servidores públicos, indistintamente de su régimen laboral. Siendo ello así, las únicas faltas que pueden ser atribuidas a los servidores públicos son aquellas estipuladas en la Ley del Servicio Civil, su reglamento – para el caso de aquellas que pueden ser sancionadas con suspensión o destitución- las cuales están descritas en el artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; y en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) o Reglamento Interno de Trabajo (RIT) para el caso de las faltas leves – aquellas pasibles de amonestación conforme a los señalado en el artículo 98.1° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil.

Que, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece en su artículo 100° lo siguiente: *“Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815.- También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4, 233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las previstas en la Ley N° 27815, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título”.*

Que, en ese orden, se tiene que la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública estableció que todo servidor independientemente de su régimen laboral o contratación a la que este sujeto, así como del régimen jurídico a la entidad a la que pertenezca, debe actuar con sujeción a los principios, deberes y prohibiciones éticas establecidas en dicha Ley, siendo pasible de sanción en caso de infringir las mismas. Así, el





## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

artículo 10° de la norma acotada considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la Ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.

Que, de lo acotado anteriormente se desprende que cuando los servidores transgredan los deberes y prohibiciones señalados en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y a la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, se procesan conforme a las reglas de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, siendo dichas infracciones tipificadas en la falta descrita en el literal q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil: *“Las demás que señale la Ley”*. Así lo ha establecido la Opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo de SERVIR Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC, señalando lo siguiente: *“A partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General y Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública, y otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el artículo 92.2 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil”*.



Que, de conformidad con la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que, a partir de la entrada en vigencia de la presente norma, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública se aplica en los supuestos no previstos en la Ley del Servicio Civil, verbigracia, ante una conducta no contemplada en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, pero que afecta el adecuado funcionamiento de la entidad, corresponde subsumirla a través de las infracciones previstas en la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética en la Función Pública.

Que, en tal sentido, conforme lo advierte en el Informe de Control Específico N° 006-2021-2-0697-SCE, de fecha 27 de diciembre del 2021, la participación del servidor Freddy Junnior Piña Garcia efectuada en su calidad de Director de Recursos Humanos al momento en el que se produjeron los hechos, por no verificar que los beneficiarios de la bonificación extraordinaria por Covid-19, cumplan con los criterios establecidos en la normativa que regula su pago, asimismo por no haber realizado el cálculo del importe a percibir teniendo en consideración los días efectivamente laborados, resulta atentatorio a la normativa que regula el otorgamiento de la bonificación extraordinaria Covid-19, lo que constituye una falta de carácter disciplinario contemplado en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, por cuanto se configura una transgresión de los deberes y prohibiciones contemplados en los numerales 4 y 7 del artículo 6° y el numeral 6 del artículo 7° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública.

Que, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales establecidos en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC. Y respecto al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra Freddy Junnior Piña Garcia, se tiene que:

Con Carta N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD de fecha 04 de enero del 2023, se comunica al servidor Freddy Junior Piña Garcia, el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la misma que contenía la Resolución del Órgano Instructor N° 001-2023-OGESS



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

ESPECIALIZADA/D, en la cual inicia Procedimiento Administrativo Disciplinario y el Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, otorgándole un plazo de cinco (05) días hábiles para la formulación de sus descargos.

Mediante escrito S/N de fecha 11 de enero del 2023, el servidor procesado cumple con presentar dentro del plazo sus descargos correspondientes, solicitando el archivo formal del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Mediante Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA de fecha 26 de diciembre del 2023, la cual es dirigido a la Dirección de recursos Humanos de la OGESS Especializada, en las al actúa dentro de sus funciones como Órgano Sancionador del PAD, y se recomienda se imponga la sanción de suspensión al servidor Freddy Junnior Piña García.

Con Carta N° 105-2023-OGESS ESPECIALIZADA/D.RR.HH./OS de fecha 27 de diciembre del 2023, mediante el cual se comunica y adjunta el Informe del Órgano Instructor, y se le requiere que comunique si desea rendir su informe oral conforme a Ley.

Con fecha 26 de diciembre del 2023, se cumple con notificar al servidor procesado en la dirección declarada en su escrito de descargo (Jr. San Martín N° 131 – Partido Alto) mediante Cedula de Notificación N° 002-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, sin embargo, conforme se hace constar la dirección proporcionada por el servidor no corresponde ser su domicilio, por cuanto en dicho inmueble funciona una entidad financiera, dejando constancia de la próxima notificación el día 29 de diciembre del 2023.

Con fecha 29 de diciembre del 2023, se cumple con notificar al servidor procesado en la dirección declarada en su escrito de descargo (Jr. San Martín N° 131 – Partido Alto) mediante Cedula de Notificación N° 003-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, empero tampoco fue encontrado, procediendo a dejar bajo puerta la Carta N° 002-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OS y sus anexos. Razón N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA/STSPAD, la secretaria técnica suplente, da cuenta de los actos de notificación al servidor Freddy Junnior Piña García, adjuntando a la misma fotografías del domicilio.

Que, respecto a la notificación del Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA/OI-PAD, al servidor procesado se advierte que éste ha consignado en su escrito de apersonamiento y descargo de las imputaciones realizadas en su contra mediante Informe de Precalificación N° 001-2023-OGESS ESPECIALIZADA/ STSPAD, la dirección ubicada en el Jr. San Martín N° 131- Partido Alto, de la ciudad de Tarapoto; sin embargo, en su escrito de descargo no ha solicitado expresamente algún otra modalidad de notificación establecidas en el artículo 20° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, observando el siguiente orden de prelación:

- i) Notificación personal al administrado interesado o afectado por el acto, en su domicilio.
- ii) Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, **siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.**
- iii) Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional, salvo disposición distinta de la ley. Adicionalmente, la autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

Que, respecto a cómo debe efectuarse la notificación del acto, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General – entre otros – en el numeral 2 de su artículo 20°, se señala que la autoridad no puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido, bajo sanción de nulidad de la notificación.

Que, sobre el particular, es preciso tener en consideración lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General:

*“Artículo 21°.- Régimen de la notificación personal*

*21.1 **La notificación personal se hará en el domicilio que conste en el expediente**, o en el último domicilio que la persona a quien deba notificar haya señalado ante el órgano administrativo en otro procedimiento análogo en la propia entidad dentro del último año.*

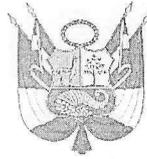
*21.2 En caso que el administrado no haya indicado domicilio, o que éste sea inexistente, la autoridad deberá emplear el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad del administrado. De verificar que la notificación no puede realizarse en el domicilio señalado en el Documento Nacional de Identidad por presentarse alguna de las circunstancias descritas en el numeral 23.1.2 del artículo 23, se deberá proceder a la notificación mediante publicación.*

*21.3 En el acto de notificación personal debe entregarse copia del acto notificado y señalar la fecha y hora en que es efectuada, recabando el nombre y firma de la persona con quien se entienda la diligencia. Si ésta se niega a firmar o recibir copia del acto notificado, se hará constar así en el acta, teniéndose por bien notificado. En este caso la notificación dejará constancia de las características del lugar donde se ha notificado [...].*

*21.5 En el caso de no encontrar al administrado u otra persona en el domicilio señalado en el procedimiento, el notificador deberá dejar constancia de ello en el acta y colocar un aviso en dicho domicilio indicando la nueva fecha en que se hará efectiva la siguiente notificación. Si tampoco pudiera entregar directamente la notificación en la nueva fecha, se dejará debajo de la puerta un acta conjuntamente con la notificación, copia de los cuales serán incorporados en el expediente”.*

Que, conforme lo ha señalado la normatividad acotada referida a la notificación en un procedimiento administrativo, el servidor Freddy Junnior Piña García ha señalado ante el órgano Instructor un domicilio ubicado en el Jr. San Martín N° 131 – Partido Alto de la ciudad de Tarapoto razón por la cual se procedió a notificar en la mentada dirección, pero éste no fue ubicado por cuanto la dirección consignada corresponde a una entidad financiera, no siendo posible notificar en el domicilio que figura en su Documento Nacional de Identidad por cuanto el servidor ha cumplido con señalar el domicilio a donde se efectuará la notificación para efectos del presente procedimiento administrativo disciplinario de acuerdo a lo estipulado en el numeral 21.2 del artículo 21° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

Que, en virtud a lo estipulado en el numeral 21.5 del mismo cuerpo normativo se advierte en el presente procedimiento administrativo disciplinario, haberse efectuado la acción de notificación al servidor procesado en cumplimiento del régimen de la notificación personal que regula el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

### DÉCIMO.- FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN

Que, el procedimiento administrativo disciplinario se rige por el Principio de Legalidad (Art. 248° numeral 1 del TUO de la Ley N° 27444), Principio de Debido Procedimiento (Art. 248° numeral 2 del TUO de la Ley N° 27444), Principio de Proporcionalidad (Art. 248° numeral 3 del TUO de la Ley N° 27444), Principio de Tipicidad (Art. 248° numeral 4 del TUO de la Ley N° 27444), entre otros principios de veracidad, verdad material y privilegio de los controles posteriores<sup>1</sup>. Así, en la tramitación de todo procedimiento administrativo disciplinario, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responde a la verdad de los hechos que ellos afirman.

Que, asimismo, el principio de razonabilidad establecido en el numeral 1.4 del artículo 4° del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General establece lo siguiente: *“Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”*.

Que, mediante Informe Final del Órgano Instructor N° 01-2023-OGESS ESPECIALIZADA, el Órgano Instructor remite a la Dirección de Recursos Humanos en su condición de Órgano Sancionador, la evaluación final e indagaciones realizadas en virtud del presente procedimiento, de conformidad con lo establecido en los artículo 106° literal a) y artículo 114° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC; recomendando imponer sanción de suspensión contra el servidor Freddy Junnior Piña Garcia por el periodo de doce (12) meses en su calidad de Director de Recursos Humanos de la OGESS Especializada, al momento en el que ocurrieron los hechos, por haber incurrido en la falta administrativa tipificado en el literal q) del Artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en el cual prescribe: *“Las demás que señale la Ley”*; al no haber logrado desvirtuar las imputaciones en su contra.

Que, para efectos de la determinación de la sanción aplicable, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, el órgano sancionador deberá efectuar lo siguiente: a) verificar que no concorra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad, b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que, es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida, y c) graduar la sanción observando los criterios establecidos previstos en los artículo 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil.

Que, en ese contexto, a efectos de graduar la sanción a imponer, es menester tomar en consideración los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, tal como a continuación se detalla:

<sup>1</sup> Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N°006 2017 JUS.  
\*Artículo IV. Principios del Procedimiento Administrativo\*



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.**  
El servidor Freddy Junnior Piña García afectó a los intereses generales del Estado que como servidor público está en la obligación de cumplir.
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.**  
No se advierte que el servidor Freddy Junnior Piña García haya ocultado o intentado impedir que se descubra la comisión de la falta.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.**  
Al momento de la comisión de la falta disciplinaria, el servidor Freddy Junnior Piña García se desempeñaba como Director de Recursos Humanos, por lo que contaba con alto grado jerárquico.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción.**  
La conducta infractora se comete durante el procedimiento de verificación y validación de las listas nominales para el otorgamiento de la bonificación extraordinaria Covid -19.
- e) **La concurrencia de varias faltas.**  
No se advierte.
- f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.**  
No se advierte.
- g) **La reincidencia en la comisión de la falta.**  
No se advierte.
- h) **La continuidad en la comisión de la falta.**  
No se advierte.
- i) **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.**  
No se advierte.

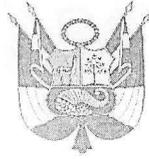


Que, habiéndose determinado e identificado la relación entre los hechos y la infracción cometida, valorando los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible al servidor, así como la no concurrencia de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se ha establecido que existen pruebas suficientes para determinar responsabilidad administrativa del servidor procesado.

Que, al respecto, el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, señala lo siguiente: “Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) Amonestación verbal o Escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses y c) Destitución”. Por lo que, conforme a lo expuesto en el presente caso y considerando los criterios señalados en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil, se deberá sancionar con suspensión al servidor Freddy Junnior Piña García, en relación a los hechos imputados en su contra.

Que, se debe tener en consideración que las conclusiones vertidas en el informe del órgano instructor sobre la existencia de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse al servidor, tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador, quien se encuentra a cargo del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad del servidor.

Que, en virtud del análisis de los criterios de graduación de sanción citada precedentemente, y en base a los principios de razonabilidad y proporcionalidad; este órgano sancionador acoge la recomendación del órgano



## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

instructor y determina que la comisión de la falta amerita la imposición de la sanción de suspensión por doce (12) meses sin goce de remuneraciones.

### DÉCIMO SEGUNDO.- RECURSOS ADMINISTRATIVOS QUE PUEDE INTERPONER EL SERVIDOR PROCESADO

Que, conforme a lo establecido por el artículo 95° de la Ley del Servicio Civil, y el artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, si el servidor procesado no se encuentra conforme con el tenor de la sanción, es facultad legal del servidor interponer el RECURSO DE RECONSIDERACIÓN en caso tuviera nueva prueba o el RECURSO DE APELACIÓN en caso considere que los medios probatorios merecen interpretación distintas o se trate de una cuestión de puro de derecho.

### DÉCIMO TERCERO.- PLAZO PARA IMPUGNAR LA PRESENTE RESOLUCIÓN

Que, conforme a lo establecido en el artículo 117° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el PLAZO para interponer algún MEDIO IMPUGNATORIO descritos en el considerando anterior, es de 15 DÍAS HÁBILES, contados a partir del día siguiente en que fue notificada la resolución que impone la sanción.

### DÉCIMO CUARTO.- LA AUTORIDAD ANTE QUIEN DEBEN PRESENTAR EL RECURSO ADMINISTRATIVO

Que, de conformidad con lo prescrito por el artículo 118° y 119° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en el caso de plantear *recurso de Reconsideración*, el órgano competente para resolver dicho recurso es el mismo órgano que expidió la Sanción (la interposición de este recurso no impide que posteriormente se interpongan el recurso de Apelación), en el caso que el servidor(a) plantee *recurso de Apelación*, el recurso debe plantearse ante el órgano que expidió el acto impugnado, es decir al Jefe de Recursos Humanos, el mismo que elevara de acuerdo al artículo 117° segundo párrafo "*La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación*".

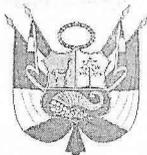
Que, de conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

### SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- IMPONER al servidor **FREDDY JUNNIOR PIÑA GARCÍA** la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN POR DOCE (12) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por haber incurrido en la falta prevista en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil en concordancia con el artículo 100° de su Reglamento General, conforme a los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR al servidor **FREDDY JUNNIOR PIÑA GARCÍA** la presente resolución que pone fin al procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia, pudiendo el referido servidor interponer





## Resolución de Órgano Sancionador Tarapoto, 03 de ENERO del 2024

antes esta misma autoridad que suscribe, los recursos que considere pertinentes, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación.

**ARTÍCULO TERCERO.- REMITIR** copia de la presente resolución a la Oficina de Recursos Humanos para que proceda en el marco de su competencia y de acuerdo a la normativa vigente.

**ARTÍCULO CUARTO.- ORDENAR** a quien corresponda inscribir en el legajo de sanciones la presente resolución en base al artículo 17° inciso 17.2 "Se registran en el legajo las sanciones de amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones y destitución" de la Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC.

**ARTÍCULO QUINTO.- REGISTRESE** la presente Resolución al Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles y ex Servidores Civiles, a fin de que se registre la sanción interpuesta contra el servidor Freddy Junior Piña García, de conformidad a lo establecido por el artículo Primero de la Disposición Complementaria Modificatorias de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.

**ARTÍCULO SEXTO.- DEVOLVER** el expediente del procedimiento administrativo disciplinario a la Secretaría Técnica del PAD para su custodia.

**ARTÍCULO SÉPTIMO.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Entidad, conforme a las normas de Transparencia y Acceso a la información.

Regístrese y comuníquese;



GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN  
OGESS ESPECIALIZADA  
  
Mag. CPCC Kateriyde García Villanueva  
Mat. 19-493 CCPSM  
DIRECTORA DE RECURSOS HUMANOS Y DOCENCIA