Firmado digitalmente por CELESTINO LAZARO Piyo Felix FAU 20514964778 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 11.07.2022 14:48:40 -05:00

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"AÑO DEL BICENTENARIO DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ"

Surquillo, 11 de Julio del 2022

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000212-2022-OGA/INEN

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REPÚBLICA DEL PERÚ

VISTOS:
a) Carta N° 57-2021-OGA/INEN de fecha 09 de julio del 2021, b) Expediente Nº 108-2020; y,

CONSIDERANDOS:
Que, en mi condición de Órgano Instructor y Sancionador en el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) instaurado a la señora ex trabajadora ROSA IRENE ARANGÜENA VILELA DE SOTO, autoridad del PAD aperturado el 24 de julio del 2018 – bajo trámite del Expediente N° 040-2018- a Winny Shachira Campana Maraví[1] (en adelante, al señora Campana), Órgano Instructor por su condición de Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas[2] - INEN (en adelante, la servidora); acorde a lo prescrito en el artículo 93 numeral 93.1. literal a) del Reglamento General de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil (en adelante, Reglamento LSC), y numeral 16.3 segundo párrafo de la versión actualizada de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil[3] (en adelante, Directiva SERVIR), en el trámite de instrucción y sanción, se emite la presente decisión, en atención a la evaluación efectuada en el expediente PAD.

Sobre la imputación de la falta
Que, mediante Resolución Directoral N° 54-2020-GG/INEN de fecha 21 de julio del 2020, el Gerente General resolvió declarar de oficio la prescripción del PAD instaurado a la señora Campana, al haber transcurrido más de un año calendario, desde el 24 de julio del 2018 que se le inició PAD, debiendo haberse concluido el procedimiento a más tardar el 24 de julio del 2019, lo que no ocurrió así; disponiéndose la remisión de los actuados a la Secretaría Técnica, a fin de que se realice el deslinde de responsabilidades respectivo;

Que, sobre el plazo de prescripción de la potestad administrativa disciplinaria en el régimen SERVIR, el 04 de julio del 2013 se publicó en el diario oficial El Peruano, la Ley Nº 30057

[1] Por Informe de Precalificación N° 019-2018-ST-ORH/INEN de fecha 22 de julio del 2018 (recibido el 24 de julio del 2018); siendo que según lo prescrito en el artículo 90 primer párrafo de la LSC, concordante con lo dispuesto en el artículo 93 numeral 93.1. literal c) del Reglamento LSC, se establece de forma taxativa, que las autoridades disciplinarias competentes para instruir y sancionar son, en el caso de la sanción de destitución, el Jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

[2] Designada con Resolución Jefatural N° 095-2017-J/INEN de fecha 13 de marzo del 2017, y término con Resolución Jefatural N° 366-2019-J/INEN de fecha 24 de setiembre del 2019.

[3] Aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo del 2015, publicada en el diario oficial El Peruano el 24 de marzo del 2015, y su versión actualizada, aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE Anexo 2 de fecha 21 de junio del 2016, publicada en el diario oficial El Peruano el 23 de junio del 2016.

Firmado digitalmente por CHAFLOQUE FABIAN Segundo Adolfo FAU 20514964778 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 11.07.2022 14:26:35 -05:00

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC): Un nuevo régimen del 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, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran;

Que, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, aplicable a los servidores y servidoras bajo el nuevo régimen del servicio civil, así como a los servidores y servidoras de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nºs 276, 728 y 1057, las mismas que conforme a lo dispuesto en su Novena Disposición Complementaria Final, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia[4];

Que, que el 13 de junio del 2014 se publicó en el diario oficial El Peruano, el Reglamento LSC[5], aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM de fecha 11 de junio del 2014, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los 3 meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre del 2014[6];
Que, en la Directiva SERVIR se estableció cuáles debían ser las normas aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo que se especificó distintos supuestos. Así por ejemplo, en el numeral 6 sub numeral 6.2. se establece que a los procedimientos disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre del 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su Reglamento, así como por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos;

Que, respecto a las reglas sustantivas y procedimentales de la responsabilidad disciplinaria a las que se hace referencia, en el numeral 7 de la Directiva SERVIR, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas:

---

[4] De la LSC:
"*DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES*
(…).
NOVENA. Vigencia de la Ley
a) A partir del día siguiente de la publicación de la presente Ley, son de aplicación inmediata para los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos 276 y 728, las disposiciones del artículo III del Título Preliminar, referido a los principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Capítulo VI del Título III, referido a los Derechos Colectivos.
Las normas de esta Ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias (…)."

[5] Del Reglamento LSC:
"*Artículo 90.- Ámbito de Aplicación*
Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:
a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
c) Los directivos públicos;
d) Los servidores civiles de carrera;
e) Los servidores de actividades complementarias y
f) Los servidores de confianza.
Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

[6] Del Reglamento LSC:
"*DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS*
(…).
UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario
El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.
Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

- Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
- Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones;

Que, no obstante, el Tribunal de Servicio Civil mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC de fecha 31 de agosto del 2016, publicada el 27 de noviembre del 2016 en el diario oficial El Peruano, sobre la prescripción en el marco de la LSC, estableció precedentes administrativos de observancia obligatoria. Así pues, en el criterio expuesto en el fundamento 21 se señala que la prescripción tiene naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la LSC, debe ser considerada como una regla sustantiva (y no procedimental);

Que, siendo que la prescripción limita la potestad punitiva del Estado, puesto que tiene como efecto que la autoridad administrativa deja de tener competencia para perseguir al/la servidor/a; lo cual implica que al vencimiento del plazo establecido sin que se haya instaurado o concluido el procedimiento administrativo disciplinario, prescribe la facultad de la entidad para dar inicio o resolver el procedimiento correspondiente, debiendo consecuentemente declararse prescrita dicha acción administrativa;

Que, con la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la LSC, se han establecido plazos para el ejercicio de la potestad disciplinaria de las entidades. Así pues, en el artículo 94 de la LSC se establecen los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a los servidores y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de 3 años contados a partir de la comisión de la falta y 1 año a partir que la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces, haya tomado conocimiento del hecho. Asimismo, señala que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un año. Por su parte, en el artículo 97 del Reglamento LSC, se precisa que el plazo de prescripción es de 3 años calendarios de cometida la falta, salvo que, durante ese período, la Oficina de Recursos Humanos de la entidad, o la que haga sus veces, hubiera tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, es decir, si la Oficina de Recursos Humanos hubiera tomado conocimiento de los hechos que generaron la supuesta comisión de la falta, se aplicará el plazo de un año después a que hace referencia la LSC, siempre que no hubiere transcurrido el plazo de 3 años[7];

Que, con objeto de identificar a los servidores que habrían generado la prescripción del PAD iniciado a la señora Campana, es necesario establecer la cronología de los hechos, visto el trámite del Expediente N° 040-2018:

- Mediante Informe de Precalificación N° 019-2018-ST-ORH/INEN de fecha 22 de julio del 2018 (recibido el 24 de julio del 2018), la entonces Secretaria Técnica Abog. Julan Claudia Alvizuri Cossio, recomendó iniciar PAD a la señora Campana bajo la sanción de Destitución[8], por los hechos ocurridos el 08 de marzo del 2018, al presuntamente

[7] Por último, en el numeral 10 sub numeral 10.1. segundo párrafo de la Directiva SERVIR, se ha dispuesto que cuando la denuncia proviene de una autoridad de control, se entiende que la entidad conoció de la comisión de la falta, cuando el informe de control es recibido por el funcionario público a cargo de la conducción de la entidad.

[8] Sobre las funciones del Secretario Técnico. En el artículo 92 tercer párrafo de la LSC, concordante con el numeral 8.1. segundo párrafo de la Directiva SERVIR, se establece que "*el secretario técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes*." En ese orden, en el último párrafo del numeral 13.1. de la Directiva SERVIR, se señala: "*El Órgano Instructor puede apartarse de las conclusiones del informe del ST por considerarse no competente o por considerar que no existen razones para iniciar el PAD. En ambos casos, debe argumentar las razones de su decisión*". En efecto, en el numeral 8.2. de la Directiva SERVIR se establecen las funciones del Secretario Técnico, siendo una de ellas la de "*emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento*". En ese sentido, queda claro que el Secretario Técnico es el personal competente para emitir el informe de precalificación como resultado de

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

haber generado de forma irregular la Receta Electrónica N° 0000364565 código de barras N° 00573486, a través de la cual se prescribe a favor de la paciente Floriselda Emilia Mayorga Escudero HC. N° 445481, 10 unidades de Cloruro de Sodio, 45 unidades de Meropenem y 40 unidades de Vancomicina, apoderándose y sustrayéndolos fuera del Departamento de Farmacia, para desplazarlos fuera del INEN; de esta forma incurriendo en las faltas disciplinarias previstas en el artículo 85 literales f), h) y o) de la LSC, artículo 98 literal f) del Reglamento LSC, y artículo 13 literales e), g) y m) y artículo 81 literales a) y u) del Reglamento Interno de Trabajo del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 047-RJ-INEN.2008 de fecha 13 de febrero del 2008 (en adelante, RIT INEN).

- Mediante Carta de Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 22 de julio del 2018, el Órgano Instructor PAD representado por la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, en la persona de la entonces servidora ROSA IRENE ARANGÜENA VILELA DE SOTO, hizo suya la recomendación de la Secretaría Técnica; instaurándose el PAD a la señora Campana, con la notificación de dicho documento de fecha 24 de julio del 2018, concediéndosele el plazo de 5 días hábiles para la presentación de descargo, lo que no ocurrió, por lo que de acuerdo a lo establecido en el artículo 93 segundo párrafo de la LSC, el proceso quedó listo para ser resuelto.
- Mediante Informe N° 376-2019-ST-ORH/INEN de fecha 19 de julio del 2019 (recibido en fecha), el actual Secretario Técnico Abog. Segundo Adolfo Chafloque Fabián[9] advirtió vicios de nulidad en el procedimiento, recomendando a la servidora elevar los actuados en el Expediente N° 040-2018 a la Oficina General de Administración, a fin de que se declare de oficio la nulidad del acto administrativo de inicio de PAD a la señora Campana, al haberse vulnerado el debido procedimiento, al no realizarse la subsunción del/los hecho/s infractor/es con la falta indicada, así como de la imputación simultánea de la falta en distintos cuerpos normativos LSC, Reglamento LSC y RIT INEN; retrotraer el procedimiento al momento previo de la emisión de la Carta de Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, y se realice el deslinde de responsabilidad respectivo.
- Mediante Informe N° 626-2019-ORH-OGA/INEN de fecha 08 de agosto de 2019, la servidora hizo suya la recomendación anterior, remitiendo los autos a la Directora General de la Oficina General de Administración, en calidad de superior jerárquico.
- Mediante Resolución Administrativa N° 130-2019-OGA/INEN de fecha 12 de agosto de 2019, la Directora General de la Oficina General de Administración resolvió declarar de oficio la nulidad de la Carta de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario a la señora Campana, disponiendo se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la citada carta.
- Mediante Informe N° 260-2020-ST-ORH/INEN de fecha 08 de julio del 2020 (recibido el 15 de julio del 2020), el actual Secretario Técnico advierte a la servidora, que a la fecha el procedimiento no contaba con resolución final, y habiéndose notificado la comunicación de inicio de PAD a la servidora, el 24 de julio del 2018, el PAD debió concluirse con fecha máxima el 24 de julio del 2019; sin embargo, la Resolución Administrativa que declaró la nulidad del acto de inicio PAD fue emitida el 12 de agosto del 2019, cuando la potestad administrativa disciplinaria de la entidad ya había prescrito. Así pues, en atención al Informe referido, se emitió la Resolución Directoral N° 54-2020-GG/INEN;

Que, desde el inicio del PAD a la señora Campana, el procedimiento no tuvo más actuaciones hasta el Informe N° 376-2019-ST-ORH/INEN, emitido por el Secretario Técnico;

---

las investigaciones que realice en virtud de la denuncia interpuesta o reporte presentado, sea recomendándose el inicio de PAD, o el archivo del caso. Asimismo, debe señalarse que una vez iniciado el PAD, el Secretario Técnico tiene la función de brindar apoyo a las autoridades del referido procedimiento, mas no tiene la competencia para emitir actos durante las fases del PAD, toda vez que dicha función sólo corresponde al Órgano Instructor y Órgano Sancionador.

[9] Designado por Resolución Jefatural Nº 256-2019-J/INEN de fecha 17 de junio del 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

quien evaluó el PAD y advirtió que el documento "Carta de Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 22 de julio del 2018", contenía vicios de nulidad que hacían imposible determinar la responsabilidad de la señora Campana;

Que, en el artículo 106 del Reglamento LSC se ha establecido que vencido el plazo para recibir el descargo del/la procesado/a, el Órgano Instructor cuenta con 15 días hábiles para emitir el informe que contenga la evaluación final sobre la existencia de la responsabilidad imputada, poniendo fin a la fase instructiva, puesto dicho informe en conocimiento del Órgano Sancionador;

Que, en el artículo 94 de la LSC se señala que la autoridad administrativa resuelve el procedimiento en un plazo de 30 días hábiles, no obstante, no ha previsto consecuencia alguna de carácter disciplinario, derivada de la omisión en emitir el acto que motiva la extensión del plazo de 30 días, para trámite del PAD. Sin embargo, una eventual declaratoria de prescripción del plazo de un año para trámite del PAD, sí acarrearía responsabilidad administrativa disciplinaria tanto para las autoridades del PAD como para la Secretaría Técnica, según corresponda; en base al grado de responsabilidad de las mismas sobre la dilación que dio mérito a la prescripción;

Que, el Órgano Instructor es la autoridad del PAD, encargado de: a. Emitir y comunicar el acto de inicio de PAD al/la presunto/a servidor/a responsable, atendiendo a la recomendación de la Secretaría Técnica, b. Recibir el/los descargo/s del/la/los servidor/a/es procesado/a/s, c. Realizar los actos de investigación que considere pertinentes, a fin de establecer la existencia o no de responsabilidad disciplinaria, y d. Emitir el Informe Instructor que contenga la evaluación de la imputación, del descargo presentado, así como del resultado de la investigación realizada (esto último, de ser el caso), para determinar si persiste la decisión o no de sancionar al/la servidor/a procesado/a; documento que debe ser remitido al Órgano Sancionador, culminando su intervención en el PAD.

Que, la dirección del PAD se encuentra a cargo de las autoridades del mismo, Órgano Instructor y Órgano Sancionador; por lo que una vez emitida la opinión del Secretario Técnico con Informe N° 376-2019-ST-ORH/INEN, y advirtiéndose con esta que la prescripción del procedimiento operaría al 24 de julio del 2019, correspondía al Órgano Instructor en la persona de la servidora, realizar las acciones necesarias, esto es, emitir su informe final y derivarlo al Órgano Sancionador, o elevar el expediente al despacho de la Directora General de la Oficina General de Administración, para la emisión de la resolución de nulidad, con fecha anterior a la prescripción del PAD; sin embargo, esta última acción se realizó días posteriores a la fecha en que operó la prescripción, siendo la servidora presunta responsable por dicha demora;

Que, estimado agotadas las acciones en la investigación preliminar, el actual titular de la Secretaría Técnica remite al Director General de la Oficina General de Administración, el Informe de Precalificación Nº 000117-2021-STPAD/INEN de fecha 09 de julio del 2021, con el cual recomendó la apertura del PAD a la servidora, ante la presunta comisión de falta disciplinaria prevista en el artículo 85 literal q) de la LSC: "*Las demás que señala la Ley*", concordante con el artículo 100 del Reglamento LSC: "*También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en el artículo 239 de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General*", siendo que a la fecha de comisión de los hechos, el artículo 239 se encontraba contemplado en el artículo 259 inciso 2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 006-2017-JUS de fecha 17 de marzo del 2017[10]: "*Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados*

[10] Publicado en el diario oficial El Peruano, el 20 de marzo del 2017.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

administrativamente atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado en caso de no entregar, dentro del término legal, los documentos recibidos a la autoridad que daba decidir u opinar sobre ellos"; proponiendo como posible sanción la de amonestación escrita; documento que dio mérito al documento a) de vistos;
Que, la notificación de la Comunicación de Apertura de PAD fue efectuada en forma debida, el 14 de julio del 2021, permitiendo a la servidora formular su descargo; siendo que de la búsqueda efectuada en el trámite y archivo documental de la Oficina General de Administración, sobre documento alguno presentado por la servidora como descargo, se obtuvo resultado negativo; búsqueda también solicitada a la Gerencia General, quien indica con Memorando N° 001024-2021-GG/INEN de fecha 04 de noviembre del 2021, que "*se ha realizado la revisión en el Sistema de Gestión Documental (SGD) de Trámite Documentario, y no se evidencia la recepción del documento*";

Que, en los procedimientos disciplinarios, la responsabilidad del/la servidor/a debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano evaluar los medios probatorios que sustentaron la imputación de la falta disciplinaria, así como los insertos en el procedimiento de forma posterior, de ser el caso; a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el artículo 106 literal b) primer párrafo del Reglamento LSC;

Que, resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para declarar la existencia de responsabilidad disciplinaria e imponer una sanción -en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario-, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde comunicarse la decisión del Órgano Instructor y Sancionador en el Expediente b), sobre la determinación de la responsabilidad de la servidora;

Fundamentación de las razones por las que se archiva el PAD
Que, en el procedimiento sancionador se establece una serie de pautas mínimas comunes para que todas las entidades públicas con competencia para la aplicación de sanciones a los servidores, la ejerzan de manera previsible y no arbitraria[11]. En ese sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General[12] (en adelante, T.U.O. de la LPAG) no sólo es una norma legal que regula el procedimiento administrativo en general, sino que su observancia y aplicación constituyen un límite para la potestad sancionadora del Estado; estableciendo en el artículo IV de su Título Preliminar, los principios aplicables a los procedimientos administrativos en general, y en su artículo 248, los principios especiales que rigen el ejercicio de la potestad sancionadora de las entidades; principios directores de la potestad disciplinaria acorde a lo indicado en el artículo 92 de Reglamento LSC:

---

[11] En la Resolución de Sala Plena N° 011-2020-SERVIR/TSC de fecha 31 de julio del 2020, publicada el 08 de agosto del 2020 en el diario oficial El Peruano, sobre la coherencia o correlación entre la imputación realizada en la instauración del procedimiento administrativo disciplinario y la sanción como garantía del derecho de defensa de los servidores públicos dentro del citado procedimiento; el Tribunal del Servicio Civil ha señalado:
"*(...).*
11. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos "los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración"(). Es por ello que el Tribunal Constitucional ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que "(...) 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. Al respecto, 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 fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"().
(...)."

[12] Aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS de fecha 22 de enero del 2019, publicado en el diario oficial El Peruano, el 25 de enero del 2019.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

"*Artículo 92.- Principios de la potestad disciplinaria*
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";

Que, sobre el principio de tipicidad, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado, "*que los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación*"[13] (*Énfasis* agregado);

Que, en observancia a lo establecido en el artículo 248 numeral 8 del T.U.O. de la LPAG, en cuanto sobre el principio de causalidad se dice que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Morón indica que "*la norma exige el principio de personalidad de las sanciones entendido como, que la asunción de la responsabilidad debe corresponder a quien incurrió en la conducta prohibida por la ley, y por tanto no podrá ser sancionado por hechos cometidos por otros (por ejemplo, la responsabilidad por un subordinado, o imputar responsabilidad a un integrante del cuerpo colectivo que no votó o salvó su voto) o por las denominadas responsabilidades en cascada aplicables a todos quienes participan en un proceso decisional. Por ello, en principio, la Administración Pública no puede hacer responsable a una persona por un hecho ajeno, sino solo por los propios. Conforme a este principio resultará condición indispensable para la aplicación de cualquier sanción a un administrado que su conducta satisfaga una relación de causa adecuada al efecto, esto es, la configuración del hecho previsto en el tipo como sancionable. Hacer responsable y sancionable a un administrado es algo más que simplemente hacer calzar los hechos en los tipos previamente determinados por la ley, sin ninguna valoración adicional*"[14] (*Énfasis* agregado);

Que, se encuentra corroborado de autos, la comisión de la conducta infractora sustento de la falta imputada a la servidora, conforme se ha dicho en los considerandos décimo sexto y décimo sétimo de la presente; no obstante, es de precisarse que en materia disciplinaria no sólo se exige la imputación material de la conducta, sino que también es necesario realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, esto es, verificar conforme al principio de culpabilidad, si la servidora cometió la conducta a título de dolo o culpa[15]. Así pues, sobre el

---

[13] Precedente administrativo de observancia obligatoria de la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de marzo del 2019, publicada el 01 de abril del 2019 en el diario oficial El Peruano, sobre aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, numeral 22.

[14] Morón, J. (2019). Comentarios a la Nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. 14º ed. Gaceta Jurídica S.A. p. 444.

[15] Con Resolución Nº 002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de setiembre del 2019, se señala:
"*(...).*
67. Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10º del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido"().
68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con 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.
69. Por tanto, no será suficiente 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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

elemento subjetivo, no se ha podido acreditar que la servidora haya actuado de manera negligente (culpa) en su accionar -mucho menos dolosa-; por cuanto de la cronología de las actuaciones suscitadas en el trámite del Expediente N° 040-2018, descritas en el considerando décimo primero, se tiene que *ad portas* de finalizar el plazo de duración del PAD iniciado a la señora Campana, se advirtió un grave escenario en el que el PAD había sido instaurado, sin reunir los requisitos materiales ni procesales que permitiesen al Órgano Instructor, realizar en tan corto plazo las valoraciones correspondientes -por cuanto el Informe N° 376-2019-ST-ORH/INEN fue recibido por la Oficina de Recursos Humanos, el viernes 19 de julio del 2019, y la prescripción del PAD operaría al miércoles 24 de julio del 2019-, que generaran convicción para la emisión de su pronunciamiento con informe de nulidad[16]; más aún que no es posible dejar de considerar la circunstancia de la atención de la carga laboral de la servidora, propia al ejercicio de sus funciones como Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos. Por tanto, siendo la responsabilidad subjetiva, factor indispensable en la imputación de una infracción administrativa, la situación descrita debe ser utilizada a favor de la absolución del cargo imputado a la servidora;

Que, la doctrina sostiene el dogma de "la unidad de la potestad sancionadora estatal", poder único que se expresa a través del Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador[17], debe estimarse lo señalado por el Tribunal Constitucional sobre el principio de presunción de inocencia, el mismo que "*se despliega transversalmente sobre todas las garantías que conforman el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva. Y, mediante él, se garantiza que ningún justiciable pueda ser condenado o declarado responsable de un acto antijurídico fundado en apreciaciones arbitrarias o subjetivas, o en medios de prueba, en cuya valoración existen dudas razonables sobre la culpabilidad del sancionado. El contenido esencial del derecho a la presunción de inocencia, de este modo, termina convirtiéndose en un límite al principio de libre apreciación de la prueba por parte del juez, puesto que dispone la exigencia de un mínimo de suficiencia probatoria para declarar la culpabilidad, más allá de toda duda razonable.*"[18] (*Énfasis* agregado);

Que, este Órgano Instructor y Sancionador, evaluó los hechos y medios probatorios expuestos, a fin de determinar la configuración o no de la falta, considerando que las decisiones deben ser motivadas y arregladas al ordenamiento jurídico vigente, constituyendo éste un requisito de validez de los actos administrativos, una obligación legal de la Administración, y un derecho del/la servidor/a, por el respeto al principio del debido procedimiento administrativo y demás normativa aplicable; deviene en improcedente la atribución de responsabilidad por la imputación efectuada, así tampoco, la recomendación de imposición de sanción alguna; correspondiendo la absolución de la servidora;

Que, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil, su Reglamento, la versión actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057 Ley del Servicio Civil, y en virtud de la Resolución Jefatural Nº 22-2021-J/INEN de fecha 22 de enero del 2021[19];

---

elemento subjetivo. 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) (...)." (Véase página web SERVIR, link https://storage.servir.gob.pe//filestsc/resoluciones/2019/Sala1/Res_02153-2019-SERVIR-TSC-Primera_Sala.pdf).

[16] Debiendo incluirse en dicho lapso de tiempo, para la subsistencia de la potestad disciplinaria de la entidad, la elaboración, emisión y suscripción del informe de nulidad; así como la valoración, elaboración, emisión, suscripción y notificación de la resolución de nulidad, de parte del Director General de la Oficina General de Administración.

[17] En Capítulo I La Potestad Sancionadora de la Administración Pública acápite 1.1 El Ius Puniendi del Estado y la Potestad Sancionadora de la Administración Pública, de la Guía práctica sobre el procedimiento administrativo sancionador (2º edición), aprobada con Resolución Directoral Nº 002-2017-JUS/DGDOJ del 07 de junio del 2017, emitida por la Dirección General de Desarrollo y Ordenamiento Jurídico del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

[18] Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional del 09 de enero del 2004, recaída en el Expediente Nº 1172-2003-HC/TC Arequipa, en el caso María Elvira Teresa Huaco Huaco, fundamento 2 segundo párrafo.

[19] Publicada en el diario oficial El Peruano, el 23 de enero del 2021:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- DECLARAR no ha lugar a la imposición de sanción de amonestación escrita, al no haber mérito en la existencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, en la imputación realizada con documento a) de vistos bajo trámite del expediente Nº 108-2020, en consecuencia, el archivo del PAD instaurado a la servidora ex trabajadora SEÑORA ROSA IRENE ARANGÜENA VILELA DE SOTO; conforme a los fundamentos de la presente.

Artículo Segundo.- DISPONER la notificación de la presente resolución, a la servidora ex trabajadora señora Rosa Irene Arangüena Vilela De Soto y a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida, para los fines correspondientes.

REGÍSTRESE, NOTIFÍQUESE, Y ARCHÍVESE

"*Artículo Primero.- DESIGNAR a partir del 25 de enero de 2021, al MG. PIYO FÉLIX CELESTINO LAZARO, en el cargo de confianza bajo el régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, de Director General de la Oficina General de Administración del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN.*
(…)."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.inen.sld.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **HCXQIOR**