



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades  
Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

## INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REPÚBLICA DEL PERÚ



### VISTOS:

El Expediente Administrativo N° 181-2022-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000136-2023-STPAD/INEN de fecha 31 de agosto de 2023, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humano; Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, el día 4 de setiembre de 2023; Informe del Órgano Instructor N° 000820-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de octubre de 2023, recibido por el Gerente General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, y demás actuados que obran en el expediente, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el RGLSC, señala que: **"El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de publicado el presente reglamento con el fin de que las entidades adecuen internamente al procedimiento"**; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N° 040-014-PCM, en adelante El RGLSC, precisa que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Asimismo, el artículo 102° del RGLSC señala que: "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución.";

Que, el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios;

Que, asimismo, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

## ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, la Secretaría Técnica del PAD emitió el Informe de Precalificación N° 000136-2023-STPAD/INEN de fecha 31 de agosto de 2023, recomendando la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, Trabajador de Servicios Generales – Vigilancia, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, tipificada en el literal **j**) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual describe, "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario**", proponiendo una sanción administrativa de destitución;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (PAD), el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día 4 de setiembre de 2023<sup>1</sup>, por la presunta comisión de la falta reseñada en el párrafo anterior, proponiendo una **sanción administrativa de destitución**. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, conforme se aprecia en el expediente administrativo, el servidor procesado **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, no cumplió con **presentar su descargo** en contra de la imputación de cargos contenida en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe N° 000820-2023-ORH-OGA/INEN, de fecha 18 de octubre de 2023, al Órgano Sancionador, ejercido por el Gerente General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, el Órgano Sancionador emitió la Carta N° 000267-2023-GG/INEN de fecha 19 de octubre de 2023, debidamente notificado con fecha 20 de octubre de 2023, con la cual comunica al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (03) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador, lo cual **no** fue petitionado por el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** al órgano sancionador, lo que evidencia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

<sup>1</sup> Mediante Cedula de Notificación N° 75-2023-PAD/INEN.





## IMPUTACIÓN DE CARGOS

Que, se le imputa al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal **j)** del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual describe, "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario**"; debido a que, en su condición de Trabajador de Servicios Generales – Vigilante incurrió en veinticinco (25) días de ausencias injustificadas en su centro de labores correspondiente al periodo del 28 de marzo 2022 al 23 de setiembre de 2022, **configurándose así el tercer supuesto de la falta imputada**; lo que denota una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir sus obligaciones laborales; es decir, el servidor por su propia voluntad se ausentó de su centro de labores sin justificación alguna, conforme se detalla a continuación:

PERÍODO	DÍAS DE AUSENCIA	IMPUTACIÓN
Del 28/03/2022 al 23/09/2022 (180 días calendario)	28 de <b>marzo</b> de 2022	Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario.
	13, 17, 20 y 28 de <b>abril</b> de 2022	
	12 y 23 de <b>mayo</b> de 2022	
	06, 13, 16, 21, 22, 24 y 27 de <b>junio</b> de 2022	
	08, 13, 17 y 19 de <b>julio</b> de 2022	
	16, 25, 26 y 31 de <b>agosto</b> de 2022	
	03, 11 y 23 de <b>setiembre</b> de 2022	

Que, el servidor procesado, ostenta ausencias injustificadas en su centro de labores correspondiente al periodo detallado en el cuadro precedente; cabe precisar, que el citado trabajador no ha registrado marcación de ingreso ni salida, conforme se visualiza en el reporte de asistencia del mes de marzo 2022 a setiembre 2022, (tarjeta de control de asistencia con código 7305); asimismo, no presentó descanso médico que justifique dichas inasistencias por el periodo imputado;

Que, en ese marco, es imprescindible traer a colación, que uno de los deberes básicos del servidor civil es la ejecución de sus obligaciones conforme a la buena fe, y no cabe la menor duda, que la inasistencia y/o ausencia al centro laboral sin existencia y alegación de causa suficiente, quebranta la exigencia de aquella y constituye el incumplimiento contractual que ha de ser calificada como grave;

Que, la imputación se sustenta en los siguientes medios probatorios: **a)** Informe N° 753-2022-SVIE-UFSG-OIMS/INEN de fecha 12 de diciembre de 2022, emitido por el Responsable del Servicio de Vigilancia Interna y Externa; **b)** Informe N° 001174-2022-UFSG-OIMS/INEN de fecha 21 de diciembre de 2022, emitido por el Jefe de la Unidad Funcional de Servicios Generales - OIMS; **c)** Informe N° 108-2022-SO-SST-UFD-ORH/INEN de fecha 26 de diciembre de 2022, emitido por el Encargado del Área de Salud Ocupacional; **d)** Informe 278-2022-UF-GRH/INEN emitido por el Encargado del Área de Control de Asistencia, remitido con el proveído N° 007508-2022-UF-GRH/INEN de fecha 5 de enero de 2023; **e)** Informe N° 022-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN de fecha 16 de enero de 2023, emitido por la Jefa del Área de Registros y Legajos; **f)** Tarjeta de Control de Asistencia correspondiente al código N° 7305, de los meses de enero a diciembre de 2022;





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

## ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA

Que, de los hechos expuestos y medios probatorios adjuntados al expediente administrativo, se puede presumir que el servidor procesado **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal **j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, el cual señala:

**"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:*

***j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario."***

Que, de los actuados se observa que el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra el día **04 de setiembre de 2023**, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, establecida en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; proponiendo una sanción administrativa de Destitución. Asimismo, le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo; sin embargo, el indicado servidor **no presentó descargo alguno, en contra de la imputación de cargo;**

Que, en ese sentido, el Órgano Instructor mediante Informe N°000820-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de octubre de 2023, señala que, se ha advertido que el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el **literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**; y, atendiendo a la graduación de la sanción, **RECOMIENDA IMPONER LA SANCION DE DESTITUCIÓN** al servidor procesado, por existir responsabilidad disciplinaria;

## SOBRE LOS DESCARGOS Y LA DETERMINACIÓN DE SU RESPONSABILIDAD:

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019- JUS, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: Exponer sus argumentos, exponer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundamentada en derecho;

Que, la potestad sancionadora de la administración es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando estos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigente, a efectos de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentiva la realización de infracciones;

Que, sin embargo, en todo procedimiento administrativo, y con mayor razón en los disciplinarios, la autoridad a cargo del procedimiento debe tener presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad;





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Que, en consonancia a los principios antes citados, el literal a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que la fase instructora del PAD, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; lo cual incluye, atender, valorar y analizar cuidadosamente los descargos que exponga el servidor procesado en su defensa, ello en atención a las reglas del debido proceso y con la finalidad de ser neutral en la decisión, pues es evidente que los alegatos de defensa constituyen información que no puede ser pasada por alto; pues de corroborarse dichas afirmaciones con elementos de prueba periféricos, podrían sumar a la aclaración de los hechos y así se emita una decisión sancionadora o absolutoria de manera justa. Que, en el presente caso, el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** no ha presentado descargo alguno;

## ACTUACIONES EN LA FASE SANCIONADORA

Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, en el procedimiento administrativo disciplinario, las autoridades investidas de la potestad disciplinaria, tienen actuaciones autónomas; es decir, en la fase instructora el órgano instructor tiene como competencia, instruir el procedimiento disciplinario hasta la emisión del informe final de instrucción; por otro lado, en la fase sancionadora la autoridad se encuentra revestida de competencia para emitir la decisión que dará lugar a la culminación del procedimiento disciplinario en primera instancia;

Que, sin embargo, en un Estado Constitucional de Derecho, las actuaciones que se realizan en un procedimiento sancionador, tiene como finalidad la búsqueda de la verdad material del hecho que se cuestiona como infracción disciplinaria; por ello, las autoridades disciplinarias están en la obligación de recabar las pruebas idóneas y pertinentes, de tal suerte que el procesado tenga plena convicción de que el proceso disciplinario en su contra, se está llevando respetando el principio de inocencia y el debido proceso;

Que, en el presente caso, mediante Carta N° 000267-2023-GG/INEN de fecha 19 de octubre de 2023, debidamente notificada con fecha **20 de octubre del 2023**, se puso de conocimiento del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, el Informe N° 000820-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de octubre de 2023, con el cual se da por concluida la fase instructora del PAD; asimismo, en el citado informe se indica que, de considerarlo necesario, solicitara el uso de su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente; sin embargo, a pesar, de estar debidamente notificado, a la fecha el indicado servidor **no ha solicitado informe oral**<sup>2</sup>;

Que, en ese sentido habiendo descrito todas las actuaciones que se realizaron en esta fase sancionadora; resulta importante señalar que, en el presente caso, 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 instructora y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa de la servidora procesada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales en la Ley

<sup>2</sup> Mediante Informe N° 000492-2023-STPAD/INEN de fecha 26 de octubre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD solicita a esta Gerencia General, si el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, presentó solicitud para informe oral, en atención a ello, este despacho mediante Memorando N° 001212-2023-GG/INEN de fecha 30 de octubre de 2023, informó que revisado el Sistema de Gestión Documental de Trámite Documentario no se evidencia la recepción de ninguna solicitud para informe oral del indicado servidor.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y sancionadora hasta este momento, se hicieron en la debida forma, toda vez que, se permitió al servidor procesado formular sus descargos correspondientes a través de su defensa técnica; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, siendo ello así resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, así como los descargos del servidor procesado (siempre que haya formulado sus descargos), a efectos de dilucidar si estos resultan ser idóneos, pertinentes y útiles, o en su defecto, adolecen de alguna ilicitud, que puedan viciar el curso del procedimiento disciplinario;

Que, conforme a lo desarrollado, ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO; lo cual ha sido corroborado con el análisis de los hechos y medios de prueba antes aludidos, lo cual califica como falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal f) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendario”);

ANÁLISIS DE LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Que, en ese sentido, el asunto objeto de debate se centra en determinar si fue irregular la conducta del servidor ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO, quien, en su calidad de Trabajador de Servicios Generales – Vigilancia, presenta ausencias injustificadas en su centro de labores correspondiente al periodo de marzo a setiembre de 2022, conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Table with 3 columns: PERÍODO, DÍAS DE AUSENCIA, IMPUTACIÓN. It details absences from March to September 2022, totaling 180 calendar days, which is imputed as unjustified absences.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Que, establecida la imputación de cargos formulado por el órgano instructor, resulta importante señalar que para emitir fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso **prueba "que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil procesado"**; en ese sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron la imputación de cargos contra el servidor materia del presente procedimiento administrativo disciplinario y valorarlos con los argumentos de cargo y descargos presentado por el servidor procesado si hubiera, a efectos de determinar con certeza si ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal **j) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**;

Que, en este contexto, ahora pasaremos a analizar los medios probatorios acopiados hasta esta etapa del procedimiento administrativo disciplinario, siendo los siguientes:

- a) Informe N° 753-2022-SVIE-UFSG-OIMS/INEN de fecha 12 de diciembre de 2022, suscrito por el Responsable del Servicio de Vigilancia Sr. Alfredo Lazo Zúñiga, del cual se colige que el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** tiene inasistencias injustificadas los días 13, 15, 17 y 29 de noviembre de 2022; de la misma manera, presenta inasistencias injustificadas los días 03, 05, 06, 09 y 11 de diciembre de 2022, no presentando ninguna comunicación o aviso de su parte. Por lo que, adjunta la tarjeta de control de asistencia con código N° 7305 correspondiente a los meses de noviembre y diciembre de 2022, en donde se evidencia que el servidor antes mencionado no marca su horario de entrada ni salida en su centro de labores;
- b) Informe N° 001174-2022-UFSG-OIMS/INEN de fecha 21 de diciembre de 2022, emitido por el Jefe de la Unidad Funcional de Servicios Generales – OIMS (e), mediante el cual informa a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, con copia a la Oficina de Recursos Humanos, las ausencias injustificadas en su centro de trabajo del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, durante el año 2022, a fin de que se tomen las acciones disciplinarias que corresponda;
- c) Informe N° 108-2022-SO-SST-UFD-ORH/INEN de fecha 26 de diciembre de 2022, suscrito por el encargado del Área de Salud Ocupacional, en donde informa que el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, estuvo con Descanso Médico los siguientes días: **del 18 al 20 de enero de 2022; del 25 al 26 de abril de 2022; del 24 al 31 de julio de 2022; del 19 al 20 de setiembre de 2022; del 18 al 20 de octubre de 2022**; así pues, se advierte, que los días estimados como descansos médicos, no han sido imputados como inasistencias injustificadas;
- d) Informe 278-2022-UF-GRH/INEN emitido por la encargada del área de Control de Asistencia de la Oficina de Recursos Humanos, en donde informa que el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 **registra 34 días de falta injustificadas** de enero a diciembre de 2022, adjunta al presente las tarjetas de control con código 7305;
- e) Informe N° 022-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN de fecha 16 de enero de 2023, suscrito por el Área de Registros y Legajos de la Oficina de Recursos Humanos, adjunta el Informe Escalafonario N° 018-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN (fojas 56), a través del cual, se corrobora que el periodo de la comisión de la presunta falta (ausencias injustificadas), el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, mantenía vínculo laboral con el INEN bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, en su condición de Trabajador de Servicios Generales – Vigilancia;
- f) Tarjeta de Control de Asistencia del mes de enero a diciembre de 2022 con código 7305, donde se evidencia que el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** no registra asistencia de entrada ni salida correspondiente a los días **28 de marzo de 2022; 13, 17, 20 y 28 de abril de 2022; 12 y 23 de mayo de 2022; 06, 13, 16, 21, 22, 24 y 27**





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

de junio de 2022; 08, 13, 17 y 19 de julio de 2022; 16, 25, 26 y 31 de agosto de 2022; 03, 11 y 23 de setiembre de 2022, haciendo un total de veinticinco (25) inasistencias injustificadas en ciento (180) días, dentro del periodo correspondiente al 28 de marzo 2022 al 23 de setiembre de 2022, conforme se detalla en el acto de imputación de cargos, **configurándose así el tercer supuesto de la falta imputada**; lo que denota una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir sus obligaciones laborales; es decir, el servidor por su propia voluntad se ausentó de su centro de labores sin justificación alguna. En ese sentido, claramente las inasistencias y/o ausencias injustificadas, suponen un menoscabo para alcanzar los fines públicos de la que esta entidad es garante;

Que, bajo ese contexto, el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** no habría considerado que, en mérito a su labor de Trabajador de Servicios Generales – Vigilancia, se requiere de su presencia en el área laboral asignado, cumpliendo en forma efectiva las funciones encomendadas, que son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos institucionales del INEN. Por otro lado, cabe indicar que, revisado los actuados administrativos del Expediente N°181-2022-STPAD/INEN, no se advierte ninguna documentación formal del servidor investigado, que justifique sus ausencias a su centro de labores en el periodo imputado, en consecuencia, habría incurrido en la presunta falta tipificada en el literal **j)** del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice, **"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"**;

Que, del artículo antes citado, la ausencia al centro de labores se configura cuando el servidor, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario; en el presente caso el servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** se ausentó de manera injustificada dentro del periodo correspondiente al mes de marzo a setiembre del 2022, conforme se detalla en el acto de imputación de cargos, **configurándose así el tercer supuesto de la falta imputada**; lo que denota que el servidor tiene una conducta tendiente a incumplir sus funciones destinado como trabajador de Servicios Generales – Vigilancia; así pues, queda totalmente demostrado las inasistencias y/o ausencias del citado trabajador;

Que, en tal sentido, a la luz de los hechos expuestos, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditado la responsabilidad del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO** por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en la fase instructora y sancionadora;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el órgano Instructor del presente procedimiento y luego de haber valorado cada uno de los actuados, se colige que el servidor procesado, no desvirtuó los cargos imputados, por el contrario, ha quedado evidenciado que resulta responsable su conducta al haber vulnerado lo establecido en el **literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, en ese sentido, en mi calidad de órgano Sancionador corresponde sancionarlo de conformidad con lo dispuesto por el numeral 17.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC y el artículo 103 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que **"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendario"**





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

*o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo";*

Que, como se advierte, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en el Expediente N° 01177-2008-PA/TC, se precisó que para su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura";*

Que, en ese contexto, podemos concluir que la ausencia injustificada consiste en la inasistencia del servidor a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (3) días consecutivos; o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario;

Que, en otras palabras, se incurrirá en esta falta si el servidor de manera injustificada se ausenta durante cuatro (4) días consecutivos, seis (6) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario; o dieciséis (16) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario;

## **ANÁLISIS DE LA DETERMINACIÓN DE SANCIÓN**

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el artículo 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor";

Que, en esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 87 precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, y se determina evaluando las siguientes condiciones: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente; d) Las circunstancias en que se comete la infracción; e) La concurrencia de varias faltas; f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas; g) La reincidencia en la comisión de la falta; h) La continuidad en la comisión de la falta; i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso";

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú<sup>3</sup>, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que *"el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de*

<sup>3</sup> Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

proporcionalidad con sus **tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación**". De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante;

Que, siguiendo esa misma línea, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado: Para efectos de aplicarse la sanción correspondiente, esta debe referirse a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación;

Que, también se debe agregar que el Tribunal Constitucional en reiteradas oportunidades ha señalado que la sanción será legítimo solo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento administrativo, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso, pues el resultado de una sanción en el procedimiento administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento administrativo, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben aplicarse teniendo presentes **la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos**;

Que, en virtud a lo expuesto y estando al Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; por cuanto, los criterios y fundamentos de la citada Resolución del Tribunal SERVIR han sido considerados para evaluar la **graduación de la sanción**; por lo que, se procederá analizar objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
a) <b>Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b>	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.
En torno a dicho criterio, se debe señalar que tanto el interés público, como el bien jurídico que protege el Estado, con la conducta del servidor público deben verse gravemente afectados; es decir, solo cuando materialmente se ha afectado el interés general o el bien jurídico protegido; este criterio, revestirá de vital importancia para imponer una sanción acorde a la proporcionalidad y razonabilidad.	





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Ahora bien, en cuanto al interés general el Tribunal del Servicio Civil<sup>4</sup>, ha señalado que: *El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.*

Asimismo, en cuanto al bien jurídico protegido, el mencionado Colegiado ha precisado; *el bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de falta disciplinaria se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.*

En ese orden de ideas, en el presente caso, en cuanto al Interés General, se advierte que; el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas tiene como visión: *"Proteger, promover, prevenir y garantizar la atención integral del paciente oncológico, dando prioridad a las personas de escasos recursos económicos; así como, controlar, técnica y administrativamente, a nivel nacional los **servicios de salud** de las enfermedades neoplásicas y realizar las actividades de investigación y docencia propias del Instituto"; de lo que se desprende entonces, que la Institución brinda esencialmente el **servicio de salud, el cual repercute en el interés general**; es decir, de la población en general.*

Siendo ello así, corresponde verificar si en el presente caso, la conducta del servidor afectó gravemente el servicio de salud que brinda la Institución a la población; al respecto, revisado el expediente administrativo, se debe precisar que no existe hechos materiales que vislumbren que con la ausencia injustificada del servidor se haya afectado de manera grave al usuario de la salud.

Por otro lado, con respecto a la grave afectación del bien jurídico protegido, se puede inferir que para que se configure este criterio, debe haber una lesión en el valor que protege la norma; al respecto, el correcto funcionamiento de la administración pública, de acuerdo al análisis del presente caso, con la ausencia injustificada del servidor sí afectó la buena marcha del Servicio de Vigilancia del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, y el cumplimiento de los objetivos institucionales de la entidad.

<b>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b>	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
--	---

**No se advierte** intención por parte del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, de ocultar o impedir su descubrimiento.

<sup>4</sup> Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.





<b>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b>	Si el cargo del servidor involucrado influyó o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.
El servidor civil, al momento de la comisión de la falta no ostentaba un cargo de jerarquía, sin embargo, al tener la condición Trabajador de Servicios Generales, específicamente Vigilante, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 desde el 28 de agosto de 2019 hasta el 02 de diciembre de 2022, conforme al Informe Escalonario N° 018-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN conoce que sus funciones coadyuvan al normal funcionamiento del servicio de Vigilancia.	
<b>d) Circunstancias en que se comete la infracción.</b>	<p>Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su falta sea más o menos tolerable.</p> <p>La falta disciplinaria se habría cometido cuando el servidor <b>ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO</b>, se encontraba en la condición de Trabajador de Servicios Generales – Vigilante; para ello se desarrollará las circunstancias del antes, durante y posterior de la siguiente manera:</p> <p><b>Antes:</b> El servidor <b>ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO</b>, personal contratado conforme al Informe Escalonario N° 018-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, de fecha 16 de enero de 2023, sus deberes y obligaciones se encuentran regulado en el RIS del INEN. Además de ello, tenía pleno conocimiento de la programación de sus horarios para ejercer sus funciones como vigilante en el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN.</p> <p><b>Durante:</b> En lo que respecta a esta circunstancia, se advierte que la conducta del servidor <b>ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO</b> resulta reprochable, al haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual describe, "<i>Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días</i>". Cabe</p>





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

	<p>precisar, que el servidor procesado presenta ausencias injustificadas en su centro de labores correspondiente al mes de marzo a setiembre de 2022, toda vez que, dicha inasistencia ha sido corroborado con la tarjeta de control con código 7305; asimismo, se advierte que no marcó ingreso ni salida conforme se visualiza en el reporte de asistencia; y los días que presenta descanso médico no son imputados como falta administrativa.</p> <p><b>Posterior:</b> En lo que respecta a esta circunstancia, no se aprecia dentro del contenido de la tarjeta de control con código N° 7305 perteneciente al servidor <b>ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO</b>, alguna observación que justifique las ausencias injustificadas durante el periodo de marzo a setiembre de 2022.</p> <p>Cabe precisar, que a pesar que el citado servidor fue debidamente notificado, no presentó descargo alguno al presente PAD, tampoco figura que haya estado con descanso médico en los días imputados como inasistencia, tampoco solicitó informe oral para realizar su derecho de defensa; y peor aún no figura marcación de ingreso y salida al INEN, los días imputados como inasistencia injustificada.</p>
<p>Al respecto, la falta administrativa se cometió cuando el servidor fue asignado al área de Servicios Generales – Vigilancia a partir del 28 de agosto de 2019 hasta el 02 de diciembre de 2022; sin embargo, no se presentó a laborar los días <b>28 de marzo de 2022; 13, 17, 20 y 28 de abril de 2022; 12 y 23 de mayo de 2022; 06, 13, 16, 21, 22, 24 y 27 de junio de 2022; 08, 13, 17 y 19 de julio de 2022; 16, 25, 26 y 31 de agosto de 2022; 03, 11 y 23 de setiembre de 2022</b>, haciendo un total de veinticinco (25) inasistencias injustificadas en ciento (180) días, dentro del periodo correspondiente al 28 de marzo 2022 al 23 de setiembre de 2022, sin tener justificación alguna. En ese sentido, es importante precisar que el servidor imputado se ausentaba recurrentemente, sin haber emitido razones que justifiquen sus actos, por lo que, puede colegirse el carácter doloso de su conducta.</p>	
<p><b>e) Concurrencia de varias faltas.</b></p>	<p>Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.</p>
<p><b>No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. (No aplica)</b></p>	
<p><b>f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b></p>	<p>Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.</p>





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores. <b>(No aplica)</b> .	
<b>g) Reincidencia</b>	Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.
Según la información vertida en el legajo personal, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta. <b>(No aplica)</b> .	
<b>h) Continuidad en la comisión de la falta.</b>	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
La falta disciplinaria tiene carácter de continua.	
<b>i) Beneficio ilícitamente obtenido.</b>	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
En el presente caso, no se evidencia que, con la comisión de la falta imputada, el servidor <b>ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO</b> haya obtenido un provecho o beneficio personal. <b>(No aplica)</b> .	
<b>j) Naturaleza de la infracción.</b>	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad. <b>(No aplica)</b> .	
<b>k) Antecedentes del servidor.</b>	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas <b>(reiterancia)</b> .
De la revisión del Informe Escalonario N° 018-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN obrante en el expediente, no se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta. <b>(No aplica)</b>	
<b>l) Subsanación voluntaria.</b>	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Debido a la naturaleza de las faltas no es posible la subsanación voluntaria. <b>(No aplica)</b>	
<b>m) Intencionalidad en la conducta del infractor.</b>	Si el servidor actuó o no con dolo.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que *"el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada"*<sup>5</sup>; asimismo, toda inasistencia injustificada es por propia voluntad y conocimiento del trabajador por lo que se podría decir que el servidor actuó con dolo.

**n) Reconocimiento de  
responsabilidad**

Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.

El servidor no reconoce en forma expresa su responsabilidad, toda vez que no presentó descargo.

Que, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, *"(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)"*; en ese sentido, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, asimismo, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: *"2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer"*;

Que, asimismo, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD**, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la sanción, se apliquen los criterios fijados en el Art. 87 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de los cuales, se considera que, para el caso en concreto, no son aplicables los criterios señalados en el literal b) c), e), f), g), i), j), k), l) y n); por tanto, dichos criterios deben ser aplicados e interpretados en favor del procesado; por cuanto, *no ocultó la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no tuvo el grado de jerarquía, no hay concurrencia de varias faltas, no hay participación de uno o más servidores en la comisión de la falta, no registra en sus antecedentes haber sido sancionado disciplinariamente, y no se advierte que con ella haya obtenido o pretendido algún beneficio ilícito*;

Que, sin embargo, considerando que si aplica los criterios: **a) Se advierte grave afectación a los bienes juradamente protegidos, d) Circunstancias en que se comete la infracción; y, h) Continuidad en la comisión de la falta**, por lo que se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que **reviste de gravedad**<sup>6</sup>; por lo tanto, considerando que el presente

<sup>5</sup> Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).

<sup>6</sup> Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: **a) un hecho que reviste gravedad**; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

procedimiento disciplinario versa sobre una sanción de Destitución, según los criterios expuestos, corresponderá ubicarla cerca al **extremo máximo**<sup>7</sup>;

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "(...) *las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)*", de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el artículo 87 y conforme al art. 90 y 91 de la Ley N° 30057, esta Gerencia General en su calidad Órgano Sancionador; de conformidad con lo propuesto por el órgano instructor<sup>8</sup>, considera que se deberá sancionar al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, con la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, en mérito a que la **falta disciplinaria tipificada en el literal J) del artículo 85 de la Ley N° 30057, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna etapa del procedimiento sancionador por el servidor infractor**;

Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO. - IMPONER LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN** al servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, contratado bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, identificado con DNI N° 70883213, por haber incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**ARTICULO SEGUNDO. - DISPONER**, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor infractor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro de los 15 días hábiles siguientes de su notificación, conforme a lo dispuesto en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto (Gerencia General). La Reconsideración (Artículo 118 del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto (Órgano Sancionador – Gerencia General). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal Del Servicio Civil (Artículo 118 del Reglamento), respectivamente.

**ARTÍCULO TERCERO. - ENCARGAR** a la Oficina de Recursos Humanos insertar, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo del servidor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, en el rubro de deméritos. Asimismo, se proceda a la inscripción de la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles - RNSSC, conforme a lo establecido el artículo 98 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; y las demás

<sup>7</sup> Para tal efecto, se considera que se puede ubicar la sanción de suspensión: a) **cerca al extremo máximo**; b) cerca al punto medio; c) por debajo del punto medio; o, d) cerca al extremo mínimo.

<sup>8</sup> En el Informe N°000285-2023-ORH/INEN de fecha 02 de mayo del 2023, la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del PAD, recomienda imponer la Sanción de Destitución a la servidora procesada.





PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades  
Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"  
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE  
LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

acciones administrativas que se desprenden de lo dispuesto en el artículo primero de la presente resolución.

**ARTÍCULO CUARTO. - ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario, proceda a notificar al servidor infractor **ANGEL ADEMIR MAYAUTE CANAYO**, la presente Resolución, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18, 19, 20, 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO QUINTO. - ENCARGAR** a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Plataforma Única Digital del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)), y en el Portal Institucional del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas ([www.inen.sld.pe](http://www.inen.sld.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

*Firmado digitalmente*

**MG. EDGAR MARLON ARDILES CHACÓN**  
Gerente General

