



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 N° 034-2024-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000156-2024-STPAD/INEN de fecha 18 de marzo de 2024, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** el día 22 de marzo de 2024; Informe del Órgano Instructor N° 000369-2024-ORH-OGA/INEN, de fecha 30 de abril de 2024, recibido por el Gerente General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, y demás actuados que obran en el expediente administrativo disciplinario, 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 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 setiembre 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 RGLSC, expresa: "**La responsabilidad administrativa disciplinaria (...)**", asimismo el artículo 102 del RGLSC señala: "**Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88... y el artículo 115 del RGLSC establece La resolución del Órgano sancionador (...)**";

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





"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"

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

Que, través del Informe N° 000058-2024-DEM-DIMED/INEN de fecha 08 de febrero de 2024, el Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas, trasladó a la Secretaría Técnica el Informe N° 000107-2024-EF-GASTRO/INEN de fecha 8 de febrero de 2024, por medio del cual el Médico Jefe del Departamento de Especialidades Médicas, informó respecto de la permanencia del médico Juan Combe Gutiérrez, del Equipo Funcional de Gastroenterología, señalando que por medio del reporte de correos electrónicos, se había tomado conocimiento del abandono de su puesto de trabajo en determinados días del mes de enero de 2024;

Que, por medio del Informe N° 000341-2024-UFSG-OIMS/INEN (fojas 52) de fecha 6 de marzo de 2024, el Jefe de la Unidad Funcional de Servicios Generales –OIMS, remitió a la Secretaría Técnica entre otros, los Informes Nros. 000040 y 000056-2024-CCTV-SVIE-UFSG-OIMS/INEN de fechas 07 y 28 de febrero de 2024, respectivamente, por medio de los cuales se remite imágenes y videos relativos al ingreso, salida y permanencia del servidor Juan Combe Gutiérrez en su puesto de trabajo, desprendiéndose de dicha información que el servidor habría registrado su ingreso y luego de ello habría abandonado su puesto de trabajo, retirándose de las instalaciones de la institución en su vehículo motorizado los días en que estaba programado para laborar, como son: 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024;

Que, estando a la documentación solicitada y al análisis efectuado a los mismos, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios emitió el Informe de Precalificación N° 000156-2024-STPAD/INEN de fecha 18 de marzo de 2024, recomendando la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo); proponiendo la sanción administrativa de destitución;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día 22 de marzo de 2024<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 **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** con fecha 8 de abril de 2024, cumple 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, culminada la fase instructiva, remitió su Informe N°000369-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 30 de abril de 2024, al Órgano Sancionador, ejercido por el Gerente General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, recomendando se imponga la sanción administrativa

<sup>1</sup> Mediante Cedula de Notificación N° 034-2024-PAD/INEN.





"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"

disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, el Órgano Sancionador emitió la Carta N° 000119-2024-GG/INEN de fecha 30 de abril de 2024, con la cual comunica al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, la conclusión de la fase instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario, otorgándole el plazo de tres (3) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador, lo cual fue peticionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir, señalando como fecha para la diligencia de informe oral el día 27 de mayo de 2024, en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN. Posteriormente, por medio del escrito de fecha 24 de mayo de 2024, el servidor solicitó la reprogramación de dicha fecha, argumentando que, en la fecha señalada, su abogada tiene programadas diligencias en el Poder Judicial; por lo que, al existir un sustento razonable, este despacho tuvo a bien acoger su solicitud, reprogramando la fecha del informe oral para el día 31 de mayo de 2024. Sin embargo, a pesar de que el servidor se encontraba debidamente notificado, **no concurrió**, conforme consta en el Acta de Inconcurriencia; conforme a lo reseñado, se aprecia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

### **DESCRIPCIÓN LA FALTA INCURRIDA Y NORMA JURÍDICA VULNERADA POR EL SERVIDOR**

Que, se imputa al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, **haber incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024, al haber abandonado su puesto de servicio;**

Que, el reporte sobre infracción administrativa, se inicia con el Informe N° 000058-2024-DEM-DIMED/INEN de fecha 8 de febrero de 2024, emitido por el Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas, quien trasladó el Informe N° 000107-2024-EF-GASTRO/INEN de fecha 8 de febrero de 2024, por medio del cual el Jefe del Departamento de Especialidades Médicas, informó respecto de la permanencia del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, del Equipo Funcional de Gastroenterología, señalando que por medio del reporte de correos electrónicos, había tomado conocimiento del abandono de su puesto de trabajo del mencionado servidor, en determinados días del mes de enero de 2024;

Que, al tomar conocimiento de dicha incidencia, la Secretaría Técnica, solicitó a la Jefatura de la Unidad Funcional de Servicios Generales, información relacionada al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, por lo que dicha dependencia por medio del Informe N° 000341-2024-UFSG-OIMS/INEN de fecha 6 de marzo de 2024, trasladó entre otros, los citados Informes Nros. 000040 y 000056-2024-CCTV-SVIE-UFSG-OIMS/INEN, conteniendo imágenes y videos relativos al ingreso, salida y permanencia del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** en su puesto de trabajo e instalaciones del INEN, lo cual constituye información relevante y permitió descubrir que el servidor registraba su ingreso y luego de ello abandonada las instalaciones de la institución en su vehículo motorizado, actos que cometió en forma reiterada los días: 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024, fechas en que se encontraba programado para prestar servicios a la Entidad; habiéndose podido evidenciar que el comportamiento del servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, no es una incidencia aislada, sino un accionar repetitivo y habitual por su parte;

Que, asimismo las Tarjetas de Control con código N° 7022 correspondiente al servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** en cuanto al mes de enero de 2024, nos deja leer que los días 02, 03, 04, 05, 29, 30 y 31 el servidor hizo uso de sus vacaciones; y los días 07, 14, 21 y 28 fueron días domingos; sin embargo, se encontraba programado para prestar servicios a la Entidad los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de





"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"

enero de 2024, habiendo cometido la conducta ilícita todos estos días; es decir: **registraba su ingreso, subía a su vehículo y abandonaba las instalaciones del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN;**

Que, la hipótesis fáctica se encuentra claramente corroborada con la secuencia de imágenes contenidas en el Informe de Precalificación N° 000156-2024-STPAD/INEN y en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, referencia que puede ser verificada con el contenido del soporte digital (CD) contenido en el expediente, cuya copia ha sido entregada al servidor procesado;

Que, de los medios probatorios antes referidos, se advierte que el servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, habría incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024, al haber presuntamente abandonado su puesto de servicio, conducta reprochable disciplinariamente al afectar los intereses de la Institución y de los pacientes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en razón de que al haber abandonado su puesto de trabajo y no poner en conocimiento formalmente (conforme ha quedado acreditado con la información remitida por el departamento de Vigilancia); el servidor dejó de atender a los pacientes que concurrieron para su atención médica;

Que, al respecto, de los hechos expuestos y medios probatorios adjuntados al expediente administrativo, se puede presumir que el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** habría incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece:

***"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: (...) n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. (...);"*

Que, de los instrumentales de prueba antes analizados se evidencia que el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, habría actuado ajeno a lo que su condición de servidor público le exige, pues todos los servidores se encuentran compelidos, entre otras exigencias, a dirigir su esfuerzo para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, encontrándose obligados a actuar con corrección en observancia a lo que manda el Reglamento Interno de los Servidores Civiles del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN y demás normas de la materia, entre ellas la de no incurrir en las faltas administrativas contenidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, puesto que las actuaciones de los servidores públicos deben representar un ejemplo a seguir; siendo así, el servidor procesado se encontraba en la obligación de permanecer en la Entidad, específicamente en su puesto de trabajo para cumplir con sus funciones;

Que, el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;

Que, por mandato constitucional (artículo 39° de la Constitución Política del Perú), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación y como tal, debe actuar en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, debe sujetarse escrupulosamente a los deberes u





"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"

obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración;

Que, en tal sentido, a la luz de los hechos expuestos y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente administrativo, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del servidor procesado; por lo que, estando a los argumentos expuestos y habiéndose comprobado que no existen medios probatorios que desvirtúen las imputaciones alegadas en contra del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, este órgano sancionador, corrobora la comisión de la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo);

Que, por tanto, existen medios probatorios, idóneos, útiles y conducentes que producen certeza más allá de toda duda razonable de la conducta ilícita, voluntaria y consciente cometida por el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**; en ese sentido, se llega a la conclusión que la conducta ilícita disciplinaria del procesado, ha sido corroborada con el análisis de los hechos y medios de prueba antes aludidos, lo cual califica como falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo);

Que, el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** no tuvo en cuenta que los servidores públicos deben seguir una serie de conductas socialmente establecidas en aras de velar por el correcto funcionamiento del Estado y el servicio a la comunidad. Estas conductas socialmente aceptadas fácilmente permiten apreciar que el ideal que se tiene respecto a quienes sirven al Estado, es que lo hagan personas que verdaderamente se comprometan y contribuyan al bienestar social, por cuanto "la confianza en la administración pública es vital en cualquier sociedad democrática, sobre todo cuando los ciudadanos esperan que los servidores públicos sirvan a la pluralidad de intereses con equidad y administren los recursos de forma correcta"; enunciado que el servidor de, conformidad a los medios probatorios analizados, ha soslayado en perjuicio del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN;

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 acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en esta fase sancionadora;

## ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA

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-





"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"

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;

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;

### **SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR:**

Que, en el presente caso, mediante Escrito S/N, de fecha 8 de abril de 2024, el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** presentó sus descargos dirigidos al director de la Oficina de Recursos Humanos, señalando como primer punto de sus fundamentos que: ***"El numeral 03 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, establece como principio de la función jurisdiccional la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional; asimismo, el tribunal Constitucional ha señalado que estos principios no solo se limitan a las formalidades de un procedimiento judicial, sino también a los procedimientos administrativos sancionadores; en efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos; en el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que el derecho reconocido en la referida disposición, no solo tiene una dimensión judicial sino que también se extiende a sede administrativa (...). La agresión comienza por parte de SIBEL LUIS MEZA MARTINEZ quien actúa como Secretario Técnico y (...) que propone mi destitución, sanción que es recogida por la Dirección Ejecutiva de Recursos Humanos en clara arbitrariedad e ilegalidad que no solo viola la Ley N° 27444, sino los preceptos constitucionales mencionados en el punto precedente, toda vez que se han inobservado los criterios de graduación de sanciones contemplados en la Ley N° 30057 y Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, toda vez que el procedimiento debe cumplir con las exigencias de las normativas, caso contrario se incurre en vicios de nulidad (...)"***;

Como se puede apreciar el servidor procesado efectúa ciertas reseñas de índole doctrinario y luego señala que se habría omitido aplicar los criterios de graduación de la sanción; incluso con su aseveración imputa al Secretario Técnico y al Órgano Instructor que, habrían incurrido en arbitrariedad e ilegalidad; sin embargo, como primer punto es adecuado aclarar que incurre en error, pues revisados y analizados los antecedentes contenido en el expediente, se puede verificar que el supuesto de hecho atribuido al servidor procesado se encuentra debidamente subsumido a la falta que se le atribuye; esto es, se le sindicó haberse ausentado de su puesto de trabajo sin contar con la debida autorización, por lo que se subsumió dicho supuesto de hecho en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil - El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; recomendando a través de su Informe de Precalificación 000156-2024-STPAD/INEN, el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario. Ahora, habiéndose determinado la falta cometida, permitió estimar la gravedad del hecho y de la falta, correspondiendo sugerir el tipo de sanción que amerita imponer en función al hecho cometido; esto es, ponderar que la sanción a ser impuesta guarde equilibrio con la gravedad de la falta cometida;





"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, asimismo, respecto a lo que alude el servidor, esto es, a la supuesta ilegalidad de la recomendación de la sanción, cabe comentar que el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, contiene el catálogo de faltas de índole disciplinario, señalando en su introducción lo siguiente: **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 (...)** (Énfasis agregado). Conforme a lo expuesto, se evidencia que la recomendación brindada por el Secretario Técnico sugiriendo la imposición de la sanción de destitución y el acogimiento de la misma por parte del Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de órgano instructor, no reviste ilegalidad, pues la misma norma así lo dispone, por lo que se advierte estricta observancia al principio de legalidad, respetándose el debido proceso; por lo que, el extremo alegado por el servidor procesado en cuanto a la ilegalidad de la sanción a ser impuesta, debe ser desestimado;

Que, en cuanto a la aplicación de los criterios de graduación de sanciones contemplados en la Ley N° 30057 y Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; coincidimos con el servidor procesado cuando señala que su inobservancia constituye una evidente vulneración al debido proceso; sin embargo, cabe aclarar que ello es una tarea del órgano sancionador, debido a que el Secretario Técnico se encuentra impedido legalmente para ello, debiendo limitarse únicamente a señalar la posible sanción a imponerse, pues así lo ha señalado la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 7 de enero de 2019, relacionado a la "Aplicación de los criterios de graduación de sanciones", mencionando que: " (...) **2.13 (...) si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta (...)**". (Énfasis agregado). Conforme a lo reseñado, el Secretario Técnico ha procedido dentro de lo que la Ley dispone, pues de haber ingresado al campo de la graduación de la sanción, habría asumido una competencia que no le corresponde, pues es de repetir que esta es una potestad exclusiva del órgano sancionador; por lo que al haber únicamente señalado el tipo de sanción en función a la gravedad de los hechos y de la falta, se evidencia el respeto a la normativa en la materia y por tanto al debido proceso; por lo expuesto, el argumento de descargo bajo análisis debe ser desestimado;

Que, el servidor procesado además ha señalado como otro de sus fundamentos de defensa, que: **"Los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de creación de la sanción y de esta manera arribar a una sanción que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido; sin embargo, en el Informe de Precalificación se ha omitido motivar este extremo, pues el servidor carece de antecedentes. Una decisión razonable supone cuando menos: a) Al elección adecuada de las normas aplicables al caso; b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean el caso, que implica no solo una contemplación en abstracto de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues solo así un hecho resultará menos o más tolerable confrontándolo con los antecedentes del servidor; c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, entonces el tercer elemento es que la medida adoptada se a la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso; tanto la Secretaría Técnica como el Órgano Instructor han incurrido en absoluta desproporcionalidad de la sanción que colinda con el abuso de autoridad"**. Conforme a lo desarrollado en el considerando que antecede, la sanción recomendada por el Secretario Técnico del PAD y acogida por el Órgano Instructor, se encuentra conforme a ley por encontrarse regulada como una de las sanciones que acarrea la comisión de las faltas reguladas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Ahora, el servidor además asevera que la sanción que se le pretende imponer es desproporcional; ente ello, corresponde el análisis de dicho extremo, siendo importante





"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"

señalar previamente que la recomendación de la sanción se estructura inicialmente por la gravedad del hecho, limitándose la discrecionalidad del Secretario Técnico en analizar la falta cometida y la magnitud de su gravedad;

Que, en cuanto a la gravedad de la conducta cometida por el servidor procesado, es evidente que esta constituye una de suma gravedad, pues al servidor le fue encomendado el cargo de Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, por lo que no se trata de un servidor que presta servicios de índole administrativo o que coadyuva al desarrollo de las actividades de la Entidad, sino que **"ejercía una función que constituye la razón de ser de la Entidad"**, esto es, **brindar atención médica especializada a los pacientes oncológicos**, ejerciendo un servicio directo a los usuarios que acuden a la institución para asistencia médica, por lo que la afectación por su ausencia en su puesto de trabajo ha sido de manera directa y grave. Asimismo, se advierte que el servidor procesado con su accionar **indujo a error a la entidad, pues registraba su ingreso y luego de ello abandonaba las instalaciones en su vehículo sin informar al respecto**, cuando lo correcto es que debió solicitar la debida autorización y luego de ser concedida hacer uso de su derecho de ausentarse de su puesto de trabajo; sin embargo, contrario a ello, el servidor registraba su ingreso y se retiraba, hechos que se mantuvieron en la clandestinidad y fueron descubiertos como consecuencia de las investigaciones y la información remitida por el Departamento de Seguridad luego del análisis de la información captada por las cámaras de seguridad, **lo que permitió verificar objetivamente que el servidor ingresaba, registraba su ingreso en el marcador biométrico (con la intención de aparentar que ingresó y prestó servicios) y luego de ello se retiraba en su vehículo;**

Que, por otro lado, conforme a los instrumentales probatorios contenidos en el expediente, el servidor incumplió de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, **los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024, días del mes de enero que estaba programado para prestar servicio a los pacientes oncológicos**, situación que evidencia su falta de compromiso con la institución y su rechazo al cumplimiento de sus funciones como servidor público; además de su total desconsideración al paciente oncológico, pues no nos encontramos ante un hecho aislado en la que el servidor abandona su puesto de trabajo uno o dos días, sino que su conducta fue constante, lo cual ha sido corroborado gracias a la información remitida por el servicio de vigilancia;

Que, aunado a lo expuesto, es razonable que la Entidad al no tener conocimiento del abandono del puesto de trabajo del procesado, continuó otorgando una remuneración económica que no le correspondía, pues el servicio no fue brindado, **lo cual genera también una afectación económica a la entidad al haber efectuado un pago por un servicio no prestado**. Cabe precisar que dicha afectación constituye una consecuencia residual de su conducta, por lo que, si bien es cierto, no se ha instaurado procedimiento en su contra por dicha falta, debe ser tomado en cuenta para estimar la elevada afectación que ha generado su conducta; lo cual no constituye de ninguna manera una vulneración al debido proceso;

Que, finalmente, el servidor argumenta que no se habría tomado en cuenta que carece de antecedentes. Sobre ello, primero debemos precisar que la ausencia de antecedentes, es una circunstancia atenuante que debe ser considerada luego de verificarse la gravedad de la sanción, pues el catálogo de faltas establecidas en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que las sanciones que corresponden ser impuestas ante la comisión de las faltas contenidas en dicho artículo, son la suspensión y la destitución, sin hacer mención alguna que la carencia de antecedentes, imposibilita la imposición de dichas sanciones entre ellas, la sanción de destitución; por lo que, ello está sujeto a la discrecionalidad de las autoridades del PAD. Asimismo, **la ausencia de antecedentes por parte del servidor procesado no lo excluye de manera automática de ser pasible de la imposición de la sanción de destitución, pues principalmente debe analizarse la gravedad del hecho**, ya que no sería justo acoger que por el simple hecho de que un 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"

carece de antecedentes, debe ser privilegiado con la imposición de una sanción no gravosa, no obstante haya incurrido en un hecho muy grave; pues ello podría generar una indebida seguridad a los servidores civiles (carentes de antecedentes), propiciando que incurran en la comisión de faltas graves por el supuesto "privilegio" que le otorga la carencia de antecedentes;

Que, el servidor procesado también hace mención al "**principio de razonabilidad**", el cual se encuentra contemplado en el numeral 3 del artículo 248 (principios de la potestad sancionadora administrativa) de la Ley N° 27444 – TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General, por lo que conviene reseñar su contenido: **3. Razonabilidad.- Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción (...)**". Lo antes reseñado, permite estimar que imponer una sanción no proporcional con la gravedad de la falta, constituye promover la comisión de faltas por traer una consecuencia no acorde a la gravedad del hecho; lo cual resulta ser ventajoso para el servidor infractor; por lo que lo argumentado por el servidor procesado debe ser desestimado;

Que, el servidor además ha señalado como otro de sus fundamentos de defensa, que: **"El numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la Ley N° 27444, establece que los administrados tienen el derecho a obtener una decisión motivada; asimismo, el numeral 4 del artículo 3 establece que el acto administrativo debe estar debidamente motivado; específicamente en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, el artículo 91 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"**. En cuanto a la motivación del hecho subsumido a la falta atribuida, no existe cuestionamiento al respecto; siendo así, entendemos que el servidor se refiere a la motivación en cuanto a la sanción recomendada, sin embargo, conforme lo hemos mencionado anteriormente tanto el Secretario Técnico como el Órgano Instructor, para el inicio del PAD, únicamente pueden proponer el tipo de sanción por lo que la motivación de dicho extremo se limita únicamente en relacionar la falta de acuerdo a su mayor o menor gravedad y por ello, sugerir la sanción a imponerse; por lo que existiendo suma gravedad en el accionar del servidor procesado (*lo cual ha quedado evidenciado corroborado con los instrumentales probatorios contenidos en el expediente y aclarado en el presente informe*), se verifica razonabilidad en el criterio adoptado por el Secretario Técnico, lo cual ha sido acogido por el Órgano Instructor, apreciándose un adecuado equilibrio entre la gravedad de la falta y la sanción; por tanto, lo argumentado por el servidor procesado, debe ser desestimado;

Que, el servidor además ha señalado como otro de sus fundamentos de defensa, que: **"Respecto a las pruebas ofrecidas, la valoración de la prueba consiste en determinar el valor probatorio de cada medio de prueba en relación con un hecho específico, tiene por objeto establecer cuando y en qué grado puede ser considerado responsable el servidor de la imputación; en el presente caso se pretende acreditar con imágenes que desde ya las tacho e impugno por carecer de valor probatorio en cuanto al modo y forma de la obtención que las invalidan, toda vez que las capturas de pantalla e imágenes digitales deben ser peritadas para su validez jurídica; dichas imágenes por sí solas no tienen valor probatorio más aún si ni siquiera determinan fehacientemente que esas imágenes pertenezcan al recurrente; tampoco se puede establecer la integridad del documento, es decir si este no fue alterado por la parte o por terceros, o asegurar su necesaria preservación a los efectos de ser peritado con posterioridad, pues tengo derecho a dudar de su legitimidad dado que lo efectuado por la institución contra el servidor procesado, son actos de hostilización laboral, por lo que conforme a los fraudes informáticos todos los medios probatorios no son idóneos por cuanto son pasibles de haber sido editados en cuanto a las fechas y horas de las supuestas**





"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"

**grabaciones**". Al respecto, previamente resulta pertinente mencionar que el artículo 113 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, establece:

**"Artículo 113.- Actividad probatoria.**

**Los órganos que conducen el procedimiento administrativo disciplinario ordenan la práctica de las diligencias necesarias para la determinación y comprobación de los hechos y, en particular, la actuación de LAS PRUEBAS QUE PUEDAN CONDUCIR A SU ESCLARECIMIENTO Y A LA DETERMINACIÓN DE RESPONSABILIDADES.** (Énfasis agregado).

**La entidad se encuentra obligada a colaborar con los órganos encargados de conducir el procedimiento, facilitándoles los antecedentes y la información que soliciten (...)**". (Énfasis agregado).

Que, en estricta observancia al dispositivo legal antes reseñado, es que, al tomar conocimiento a través del Informe N° 000058-2024-DEM-DIMED/INEN, remitido por el Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas, respecto del abandono en su puesto de trabajo del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, la Secretaría Técnica solicitó al Servicio de Vigilancia la remisión de información de las pruebas que permiten alcanzar la verdad de los hechos, pues aunque inicialmente se tuvo conocimiento que el servidor procesado habría incurrido en abandono injustificado de su puesto de trabajo algunos días del mes de enero de 2024, **posteriormente, gracias a la información recaudada se pudo conocer que el servidor JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ en su condición de Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, habría incumplido de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024;**

Que, respecto al cuestionamiento de la autenticidad de la información remitida por el Servicio de Vigilancia, si bien es cierto, el servidor asevera que se trataría de actos de hostilidad laboral en su contra, no se advierte que haya desarrollado las razones de tal aseveración ni tampoco ha adjuntado algún medio de prueba que corrobore su acusación, lo cual resulta ser indispensable, pues para acoger el sustento del servidor, se requiere mínimamente de la presentación de pruebas o cuando menos haga referencia de algún indicio en el que apoye su afirmación, pues no basta con únicamente mencionar que existe una intención por parte de las entidad de perjudicarlo, sino que al contradecir la hipótesis fáctica en base a una conjetura, se encuentra a su cargo probarlo, ello en atención al artículo 196 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente en el presente procedimiento, al establecer que:

**Artículo 196.- Salvo disposición legal diferente, la carga de probar corresponde a quien afirma hechos que configuran su pretensión, o a quien los CONTRADICE alegando nuevos hechos.;** (Énfasis agregado).

Que, contrario a lo que sostiene el servidor, de la denuncia formulada solo es posible inferir que el Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas, por medio de su Informe N° 000058-2024-DEM-DIMED/INEN, en cumplimiento de sus funciones ha hecho de conocimiento de las autoridades el irregular comportamiento del servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ, lo que ha significado el punto de inicio para poder conocer que, incumplió de manera injustificada y constante su horario y jornada de trabajo, los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024,** lo que de ninguna manera puede tomarse como actos de hostilidad;

Que, cabe mencionar que al servidor se le notificó el Acto de Inicio del presente Procedimiento Administrativo, haciéndosele entrega de las copias de todos los actuados, entre ellos, copia del soporte digital conteniendo los videos e imágenes; por lo que, el servidor se encuentra en





*"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"*

la posibilidad de verificar su contenido. Asimismo, el servidor sostiene que las imágenes consignadas en el Informe de Precalificación y Comunicación de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario habrían sido editadas, poniendo en entredicho la veracidad de su contenido, infiriendo incluso una manipulación de los mismos, aludiendo a un posible fraude informático. Al respecto, el servidor incurre en error con tales afirmaciones, pues de la revisión de los documentos cuestionados se puede apreciar con claridad que se ha efectuado una **señalización e ilustración de las imágenes captadas**, encerrando dentro de un círculo de color verde la ubicación del servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** y su vehículo a fin de ser fácilmente identificados; además se verifica que se encerró en un rectángulo la hora en que cometía las faltas, lo cual no constituye de ninguna manera una adulteración de los mismos, pues su esencia permanece tal como fue captada por las cámaras del Servicio de Seguridad, lo cual incluso puede ser verificado por el servidor, al habersele hecho entrega de la copia total del expediente administrativo que incluye copia del soporte digital que contiene las imágenes y videos proporcionado por el Servicio de Seguridad del INEN; por lo que, sus alegaciones deben desestimarse;

Que, conforme a lo anteriormente desarrollado, se logra determinar que los argumentos de defensa del servidor procesado, en su totalidad han sido desestimados, habiéndose verificado que los elementos de prueba contenido en el expediente han sido debidamente valorados quedando fehacientemente acreditado que el servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología, incumplió de manera injustificada su horario y jornada de trabajo, los días 06, 08, 09, 10, 11, 12, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 22, 23, 24, 25, 26 y 27 de enero de 2024, al haber abandonado su puesto de servicio**, lo cual constituye falta disciplinaria tipificada en el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo);

## 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 instructiva 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° 000119-2024-GG/INEN de fecha 30 de abril de 2024, se pone a conocimiento del servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, el Informe N° 000369-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 30 de abril de 2024, con el cual se da por concluida la fase instructiva del PAD. Asimismo, en el citado informe se indica que, de considerarlo necesario, puede solicitar el uso de su derecho de defensa a través del informe





*"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"*

oral correspondiente, lo cual fue peticionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, señalando como fecha para la diligencia de informe oral el día 27 de mayo de 2024, en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas. Posteriormente, por medio del escrito de fecha 24 de mayo de 2024, el servidor solicitó la reprogramación de dicha fecha, argumentando que, en la fecha señalada, su abogada tiene programadas diligencias en el Poder Judicial, por lo que, al existir un sustento razonable, este despacho tuvo a bien acoger su solicitud, reprogramando la fecha del informe oral para el día 31 de mayo de 2024. Sin embargo, a pesar de que el servidor se encontraba debidamente notificado, **no concurrió**, conforme se ha dejado constancia en el Acta de Inconcurriencia. Conforme a lo reseñado, es evidente que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

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 vicia el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales en la Ley 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, 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 acreditada la responsabilidad del servidor **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** en los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en esta fase sancionadora;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el Órgano Sancionador del presente procedimiento y viendo de los actuados, se puede apreciar que, ni con el escrito de descargo, el servidor procesado ha logrado desvirtuar los cargos imputados en el acto de inicio del PAD; por tanto, ha quedado demostrado que el servidor procesado **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ** resulta ser responsable de haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo)**;





## DE LA SANCIÓN A IMPONER:

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, entendiéndose 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>2</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 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 legítima 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

<sup>2</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"

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:

<b>Criterio de graduación de la sanción</b>	<b>Pronunciamiento en el caso concreto</b>
<b>a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b>	Al respecto, es evidente que con su actuar el servidor afectó los intereses de los usuarios y por tanto de la Entidad, pues al abandonar su puesto de trabajo, desatendía a los pacientes, pues siendo servidor de la Entidad, tenía asignadas tareas, siendo estas atender a los pacientes que acudían a la especialidad de gastroenterología.
<b>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>d) Circunstancias en que se comete la infracción.</b>	El servidor tenía la condición de Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología; es decir, debía ejercer servicio directo de atención a los pacientes; por lo que, al abandonar su puesto de trabajo, afectaba directamente a los usuarios del INEN.
<b>e) Concurrencia de varias faltas.</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>g) Reincidencia</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>h) Continuidad en la comisión de la falta.</b>	<b>No se advierte en el presente caso.</b>
<b>i) Beneficio ilícitamente obtenido.</b>	<b>No se advierte en el presente caso</b>





"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, se debe 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, 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 de la acotada norma, de conformidad con la recomendación del Órgano Instructor, este Órgano Sancionador considera que corresponde **IMPONER** al servidor civil **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ la sanción de destitución**, de conformidad 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";

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 civil **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología**, identificado con DNI N° 08807348, servidor que labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**. (El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo).

**ARTÍCULO 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 civil **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, tiene su derecho fundamental a la contradecir la presente resolución mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, dentro de los quince (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 acto resolutorio, en 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. – DISPONER** que la **Oficina de Recursos Humanos INSERTE**, una copia de la presente Resolución como constancia en el legajo personal del servidor civil **JUAN MANUEL COMBE GUTIÉRREZ**, Médico Especialista del Equipo Funcional de Gastroenterología del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, quien labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276.

**ARTÍCULO CUARTO. – ENCARGAR** al Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, notifique la presente Resolución, al servidor civil **JUAN MANUEL COMBE**





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"

**GUTIÉRREZ**, 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  
ÓRGANO SANCIONADOR

