



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



VISTO:

El Expediente N°101-2023-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000180-2023-STPAD/INEN de fecha 31 de octubre de 2023, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificada a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** el día 8 de noviembre de 2023, Informe N° 000349-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, recibido por la Gerencia 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 la 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 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, mencionado en el párrafo precedente, 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 Reglamento de la Ley del Servicio Civil 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;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, con Proveído N° 006630-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de mayo de 2023, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas (en adelante la STPAD-INEN), el Oficio N° 000125-2023-ORH-OGA/INEN y demás actuados administrativos relacionados al Certificado Médico de fecha 12 de abril de 2023, presentado por la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, verificándose del Informe de Devolución que fuera emitido por el notificador Herminio López Medina de la empresa MACRO POST S.A.C., que habiendo efectuado la diligencia de notificación del Oficio mencionado, en la dirección consignada en el Certificado Médico en cuestión (Av. Los Héroes N° 340, del Distrito de San Juan de Miraflores), donde el dueño del inmueble le manifestó que no conoce a la mencionada empresa;

Que, con la Carta N° 000299-2023-STPAD/INEN de fecha 20 de octubre de 2023, la STPAD-INEN como parte de las diligencias preliminares y en aplicación del control posterior, solicitó al Médico EMERSON PINEDA PACHAS la verificación y la veracidad del Certificado Médico de fecha 12 de abril de 2023, presentado a la Entidad por la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**;

Que, con el Memorando N° 000534-2023-STPAD/INEN de fecha 24 de octubre de 2023, la STPAD-INEN, como parte de las diligencias preliminares, solicitó al señor Jesús Muñoz Zavaleta, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, informe respecto, si la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, estuvo de Descanso Médico el día 12 de abril de 2023. En respuesta de ello, con Memorando N° 000025-2023-UF-DRH/INEN el Jefe de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos adjunta el Informe N° 198-2023-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN, a través del cual el Área de Bienestar y Asistencia Social del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, informó y remitió los descansos médicos correspondientes a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**;

Que, el Jefe del Área de Registro y Legajos, remitió a la STPAD-INEN, el Informe Técnico N° 418-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, mediante el cual se adjuntó el Informe Escalonario N° 765-2021-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, correspondiente a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**;

Que, con el Informe de Precalificación N° 000180-2023-STPAD/INEN de fecha 31 de octubre de 2023, la STPAD-INEN recomendó la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, en su condición de Licenciada en Enfermería del Departamento de Enfermería, **recomendando la sanción administrativa disciplinaria de destitución**;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la STPAD-INEN, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día 8 de noviembre de 2023¹, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber infringido los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de

¹ Mediante Cedula de Notificación N° 096-2023-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"

la Función Pública". Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, con fecha 14 de noviembre del 2023, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** presentó un escrito solicitando por única y última vez ampliación de plazo para que pueda presentar sus descargos, por lo que; con fecha 21 de noviembre de 2023, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** presentó sus descargos, de conformidad con lo señalado en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057², donde además, reconoció la comisión de la falta y solicitó que se le imponga una sanción por debajo del mínimo, en mérito a las consideraciones de hecho y derecho que expuso en su escrito de descargos;

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de la Fase Instructiva, recaído en el Informe N° 000349-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, al Órgano Sancionador, ejercido por la Gerencia General. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN** a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**; por cuanto, existen elementos de prueba suficientes que demuestran la falta en que incurrió la mencionada servidora;

Que, la Gerencia General en calidad de Órgano Sancionador emitió la Carta N° 000106-2024-GG/INEN de fecha 26 de abril de 2024, con la cual comunicó a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (3) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador;

Que, con fecha 30 de abril de 2024, mediante escrito presentado por la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, solicitó se señale día y hora para la realización de su informe oral correspondiente; en respuesta de ello, se le notificó la Carta N° 000117-2024-GG/INEN de fecha 30 de abril de 2024, indicándole la programación del referido informe oral, el cual se programó para el viernes 9 de mayo de 2024; es por ello que, se elaboró el Acta de Informe Oral, obrante en el expediente administrativo, donde se deja constancia de la realización de la misma;

LA IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA VULNERADA POR EL/LA SERVIDOR/A:

Que, en mérito a la recomendación de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, efectuada a través del Informe de Precalificación N° 000180-2023-STPAD/INEN, de fecha 31 de octubre de 2023, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, resolvió a través de la Comunicación del PAD, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** en su calidad de enfermera del Departamento de Enfermería, bajo los siguientes términos:

- *Haber incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, al infringir los numerales 2,4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, debido a que presentó un documento falso o documentación con información falsa a fin de sustentar su inasistencia a su centro de trabajo el día 14 de abril de 2023, toda vez que el certificado médico que presentó no se encontraba acorde a la realidad.*

² **Artículo 111.- Presentación de descargo.** El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.





"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"

MEDIOS PROBATORIOS SUSTENTATORIOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, de la evaluación realizada a la documentación que obra en el expediente administrativo y estando a lo señalado en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario - PAD, se determinó la comisión de la falta de carácter disciplinario por parte de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** fundamentándose en lo siguiente:

- El Proveído N° 006630-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de mayo de 2023, que comunicó y remitió diferente documentación relacionada a la presunta falta administrativa de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**.
- El Certificado médico presuntamente emitido por el médico Emerson Pineda Pachas, el día 12 de abril de 2023, en el establecimiento de salud "Centro Médico AMC", donde se dio un (1) día de incapacidad para trabajar a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, por una supuesta gastroenterocolitis aguda.
- La respuesta brindada por el médico Emerson Pineda Pachas, en relación a la solicitud de verificación de la autenticidad del referido certificado médico, donde negó categóricamente la emisión de dicho certificado médico, manifestando que se ha hecho uso de una réplica de su sello profesional y que nunca ha tenido vínculo laboral con el establecimiento de salud que se consigna en el documento en cuestión.
- La copia simple de denuncia policial presentada por el médico Emerson Pineda Pachas, donde señaló haber sido víctima de suplantación de identidad.
- La copia de la receta médica de fecha 12 de abril de 2023, suscrita supuestamente por el médico Emerson Pineda Pachas.
- La copia de la boleta de venta N° 002361, de fecha 12 de abril de 2023, emitido supuestamente por el establecimiento de salud "Centro Médico AMC".
- La copia de boleta de venta N° 005221, de fecha 12 de abril de 2023, emitido supuestamente en la Botica "Pharmalive".
- La copia del cargo de la verificación domiciliaria, donde el notificador Herminio López Medina identificado con DNI N° 06230587, indicó que la empresa era desconocida según el dueño de la casa.

Que, de los medios probatorios antes referidos, se advierte que el Certificado Médico, presentado por la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, en el que se verifica la firma del médico Emerson Pineda Pachas, donde se constataba que habría recibido atención con el referido galeno en el establecimiento de salud "Centro Médico AMC" otorgándole un día de reposo; no resulta ser cierto, toda vez que no fue atendido en el mencionado lugar ni con el médico que suscribió el certificado mencionado; por ende, no había registrado atención alguna por gastroenterocolitis aguda;

- Que, del mismo modo, es posible apreciar que no solamente por lo aseverado por el médico Emerson Pineda Pachas, o la persona que hizo la inspección domiciliaria al supuesto establecimiento de salud "Centro Médico AMC" (donde constató que no existía dicho establecimiento de salud en la dirección consignada), evidencia que la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** presentó a la Entidad un certificado médico falso el cual según ésta última aduce que si habría estado delicada de salud, sin haber sido atendida por dicho galeno,





"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"

ya que existen más documentación al respecto que evidencia la presentación de documentación falsa, como por ejemplo la copia de la boleta de venta N° 002361, de fecha 12 de abril de 2023, emitido supuestamente por el establecimiento de salud "Centro Médico AMC" a nombre de la referida servidora, la copia de la receta médica de fecha 12 de abril de 2023, suscrita supuestamente por el médico Emerson Pineda Pachas, o la copia de boleta de venta N° 005221, de fecha 12 de abril de 2023, emitido supuestamente en la Botica "Pharmalive".

Que, no obstante, lo expuesto, es menester precisar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6 de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal;

Que, en relación a la idoneidad como principio establecido en el numeral 4 del artículo 6 de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, este órgano sancionador puede señalar que es entendida como toda aptitud técnica, legal y moral para el acceso y ejercicio de la función pública. Llevado este principio al caso concreto, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** al haber presentado documentación con contenido falso, no actuó con la aptitud legal y moral que la citada norma exige, toda vez que su conducta es reprochable y le sirvió para justificar su inasistencia del día 12 de abril de 2023;

Que, por su parte, respecto al principio de veracidad, este órgano sancionador debe señalar que el numeral 5 del artículo 6 de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, exige que todo servidor público se exprese con autenticidad en las relaciones funcionales con los todos los miembros de su institución, siendo entendido como la obligación de los servidores a actuar con la verdad en el marco de sus actuaciones frente a la Administración Pública y a la ciudadanía;

Que, en ese sentido, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** infringió los mencionados principios, toda vez que no actuó con honestidad, probidad, idoneidad ni veracidad al presentar un certificado médico con contenido falso; por consiguiente, se encuentra debidamente acreditada su responsabilidad por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, en efecto, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, desplegó una conducta contraria a los valores éticos con que debe conducirse todo servidor del Estado, pues conocía como servidora civil que la presentación de documentación falsa está alejada del comportamiento con el cual debe actuar un servidor público. Por ende, su conducta se aparta de la probidad, idoneidad y veracidad reflejada en la honestidad, con el que todo servidor público debe conducirse en la administración pública;

ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA:

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con 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;





*"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, 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;

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; es por ello, que aun cuando el imputado o la imputada no haya realizado sus descargos, es obligación del órgano instructor llevar cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad del servidor civil;

Que, en el presente caso, con fecha 8 de noviembre de 2023, se notificó la Comunicación de Apertura del PAD de fecha 2 de noviembre de 2023, con la cual se dispuso iniciar un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, indicando además que la probable sanción administrativa sería la destitución; asimismo, con fecha 21 de noviembre, la referida servidora presentó sus descargos, los cuales fueron confrontados por el Órgano Instructor, llegando a la conclusión de que los fundamentos expuestos y de la documentación que obra en el expediente administrativo, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditada su responsabilidad en los hechos materia de imputación; es por ello, el motivo de dicha recomendación de sanción;

Que, además no debemos olvidarnos que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos 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 esa razón, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo conducirse en su vida. Les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente. Esto supone mantener una conducta éticamente intachable, apegándose a postulados de verdad, honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado;

Que, en virtud a lo expuesto, el Órgano Instructor opinó a través de su Informe N° 000349-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, que se le imponga la sanción de **DESTITUCIÓN** a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**; **al haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”**; **por tanto, su conducta se encuentra tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**;

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





"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"

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° 000106-2024-GG/INEN de fecha 26 de abril de 2024, se pone a conocimiento de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, el Informe N° 000349-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, con el cual se da por concluido 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 de un informe oral correspondiente; es por ello que, mediante escrito presentado con fecha 30 de abril de 2024, solicitó se señale día y hora para que pueda realizar el informe oral correspondiente; en respuesta a su petición para dicha diligencia se le notificó la Carta N° 000117-2024-GG/INEN de fecha 30 de abril de 2024, indicándole el día y hora de la programación del referido informe oral; elaborándose un acta del mismo, donde se dejó constancia de la realización del informe oral, y, de su grabación en audio, donde se puede escuchar lo siguiente:

"Imputada Dijo: Bueno viendo el expediente hay una falta que se me está imputando, como en mi respuesta he manifestado, que comprendo que es una falta, que ustedes han podido verificar el documento, pero de las cuales como digo yo no he sido participe, fui atenderme como toda persona a una entidad a un centro de salud, recurro a un lugar donde se emitieron los documentos.

Órgano Sancionador preguntó: ¿Cómo se llama este señor?

Imputada Dijo: este, Pisfil se llama, su apellido Pisfil.

Órgano Sancionador preguntó: ¿Pisfil?

Imputada Dijo: Si.

(...)

Entonces este, el señor, le llame y le dije que por favor lo hiciera porque yo estoy mal del estómago, y me dijo, ya, no se preocupe, inclusive le recalque varias veces, este, pero es legal, no hay problema, me dijo, no se preocupe, es legal todo, ya bueno, le dije. Si bien es cierto yo no tengo pruebas de ese día que estaba mal, ehh, tengo pruebas de otros exámenes que posterior a ese día y anterior a ese día estaba mal, solo fue ese día nada más, que, que, como se dice pude yo, llame al señor para que me presente mi descanso médico, yo confiando que el señor trabaja acá en el INEN, pensando que él lo va hacer con algún médico de acá del INEN, yo, este, acudí a que él me apoyara en ese tema del descanso médico para presentar a mi servicio, ehh, fue todo tan rápido que ese día en la noche me lo mandó y tuve que, lo ingrese por la web de la institución, así paso."

Que, asimismo, es menester resaltar lo manifestado en los fundamentos 56, 57 y 58 de la Resolución de la Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, de fecha 15 de diciembre de 2021, donde el Tribunal del Servicio Civil - TSC, ha establecido como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:





"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"

56. *En ese sentido, no resulta suficiente plantear el reconocimiento como atenuante de responsabilidad en forma escrita, sino que se precisa formular, indubitadamente, el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora.*

57. *De esta forma, cuando las entidades adviertan que el servidor civil formuló un reconocimiento expreso de la comisión de la infracción, dentro del procedimiento administrativo disciplinario, **corresponde que emitan un pronunciamiento al momento de graduar la sanción, conjuntamente con los otros criterios para determinar la sanción recogidos en el artículo 87 de la Ley N° 30057 – Ley el Servicio Civil.***

58. *Finalmente, debe considerarse que **existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que tanto la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la comisión de la conducta infractora, no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad.*** (El énfasis es nuestro)

Que, estando al precedente administrativo antes acotado, cabe señalar que, aun cuando se haya reconocido la falta por el propio servidor, no resulta obligatorio proceder con aplicar el instrumento jurídico de la atenuación del reconocimiento de la comisión de la conducta infractora por parte del servidor cuando pretende subsanar la infracción que ha cometido, siendo una facultad de la entidad en aplicarlo;

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 instructiva 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 imputada, 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- SERVID/GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVID-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con 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 a la servidora formular sus descargos correspondientes; 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 de la servidora procesada (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;





"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 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 de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** por 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 Instructor del presente procedimiento y viendo de los actuados, se puede apreciar que, la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** no desvirtuó los cargos imputados en el acto de inicio del PAD, así como de su informe oral programado en la etapa sancionadora. Por tanto, ha quedado demostrado que la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ** resulta ser responsable de haber incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado con el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2,4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – “Ley del Código de Ética de la Función Pública”;**

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.º 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 Perú³, 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

³ 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 sílito”.





"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"

gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor o la servidora imputada;

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 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:

Table with 2 columns: Criterio de graduación de la sanción and Pronunciamiento en el caso concreto. It contains four rows (a, b, c, d) detailing specific criteria and their corresponding administrative pronouncements.





"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"

e) La concurrencia de varias faltas:	No, la servidora sólo ha incurrido en una falta, la tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Al transgredir los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si, la servidora ha participado sola e independiente en la comisión de la falta imputada.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	No, se registran antecedentes.
h) La continuidad en la comisión de la falta:	No, se advierte una continuidad en ella.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	Si, se advierte beneficio ilícito obtenido, debido a que obtuvo beneficio económico ilícito, al haber recibido el pago de remuneraciones por parte del Estado, durante el día que indicó que habría estado con descanso médico.

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, en ese orden de ideas, al haber quedado claramente demostrado con los documentos que obran en autos, de la existencia de la responsabilidad disciplinaria por parte de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, en su condición de enfermera del Departamento de Enfermería; y, teniéndose 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 literal c) del artículo 88 de Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, corresponde imponer a la servidora infractora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, la sanción administrativa disciplinaria de destitución, en mérito a que la falta disciplinaria imputada en su contra ha sido demostrada en autos; y teniéndose en cuenta, que dicha falta no ha sido desvirtuada en cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario por la mencionada servidora;

Que, actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido a la procesada, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley del 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, a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, Enfermera del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, identificada con DNI N° 44505674, servidora que labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, concordante con el**





"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"

artículo 100 de su Reglamento General, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido los principios de probidad, idoneidad y veracidad descritos en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 - "Ley del Código de Ética de la Función Pública".

ARTÍCULO SEGUNDO. – DISPONER, que de conformidad con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la servidora civil **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, tiene su derecho fundamental a contradecir la presente resolución mediante los Recursos Administrativos, 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 con 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 119 del Reglamento), respectivamente.

ARTÍCULO TERCERO. – ENCARGAR a la Oficina de Recursos Humanos, disponga se **INSERTE** una copia de la presente Resolución como constancia en el legajo personal de la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, Enfermera del Departamento de Enfermería del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, quien labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

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, a la servidora **RUTH NOEMÍ BENDEZU HUAMANÍ**, 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 con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

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

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

Firmado digitalmente

MG. EDGAR MARLON ARDILES CHACÓN
Gerente General

