



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° 066-2023-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000200-2023-STPAD/INEN de fecha 14 de noviembre de 2023, recibido por el Director Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificada al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** el día 23 de noviembre de 2023, Informe Final del Órgano Instructor N° 001016-2023-DENF/INEN de fecha 18 de diciembre de 2023, 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 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. (...)";*





"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, 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;

ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante Informe N° 000096-2023-EF-GASTRO/INEN de fecha 27 de febrero de 2023 el Jefe del Equipo Funcional de Gastroenterología, informó al Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas, Dr. Luis Fernando Barreda Bolaños, que siendo las 11:00 am del día 27 de febrero de 2023, el médico **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** no se ha presentado a laborar, ni ha informado a la Jefatura de la Unidad de Gastroenterología, algún aviso previo de su inasistencia, por lo que ha generado disconformidad y reclamos de los pacientes citados;

Que, con proveído N° 003057-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 28 de febrero de 2023, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, el Memorando N° 000164-2023-DEM-DIMED/INEN de fecha 28 de febrero de 2023, sobre las inasistencias reiteradas del médico **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**;

Que, a través del Memorando N° 000555-2023-STPAD/INEN de fecha 2 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, solicitó al Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el informe actualizado sobre el récord de asistencia del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** durante el mes de enero a octubre de 2023; siendo atendido a través del Informe N° 655-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 3 de noviembre de 2023, emitido por el Área de Control de Asistencia, quien comunicó que el citado servidor registra 69 días de faltas injustificadas de enero a octubre de 2023;

Que, la Jefe del Área de Registro y Legajos, remitió a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, el Informe Técnico N° 449-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, mediante el cual se adjuntó el Informe Escalonario N° 814-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, correspondiente al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**;

Que, de la misma manera, a través del Memorando N° 000554-2023-STPAD/INEN de fecha 2 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, solicitó a la Jefa de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, remitir los descansos médicos presentados y otorgados al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** durante los meses de enero a octubre de 2023; siendo atendido a través del Memorando N° 000032-2023-UF-DRH/INEN de fecha 10 de noviembre de 2023, emitido por la Jefa de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN;

Que, estando a la documentación solicitada y al análisis efectuada a los mismos, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD emitió el Informe de Precalificación N° 000200-2023-STPAD/INEN de fecha 14 de noviembre de 2023; recomendando la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, en su condición de Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, consistente en "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario", tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, recomendando la sanción administrativa disciplinaria de destitución;





"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 virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, el Director la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día 23 de noviembre de 2023¹, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**, proponiendo **una sanción administrativa de destitución**. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, conforme se aprecia en el expediente administrativo, el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** con fecha 30 de noviembre de 2023, cumple con **presentar su descargo** en contra de la imputación de cargos contenida en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 14 de noviembre de 2023;

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de la Fase Instructiva, recaído en el Informe N° 1016-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 18 de diciembre de 2023, al Órgano Sancionador, ejercido por la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN** al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, el Órgano Sancionador emitió la Carta N° 000341-2023-GG/INEN de fecha 21 de diciembre de 2023, con la cual comunica al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (03) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador; lo cual fue peticionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, realizándose la diligencia de informe oral el día 19 de marzo de 2024, en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en su calidad de Órgano Sancionador, por lo que el servidor procesado hizo uso de su derecho de defensa, expresando sus alegatos. Conforme a lo reseñado, es evidente que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;

DESCRIPCIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA VULNERADA POR EL SERVIDOR:

Que, mediante Informe N° 000096-2023-EF-GASTRO/INEN de fecha 27 de febrero de 2023, el Jefe del Equipo Funcional de Gastroenterología, informó al Director Ejecutivo del Departamento de Especialidades Médicas Dr. Luis Fernando Barreda Bolaños, que siendo las 11:00 am del día 27 de febrero de 2023, el médico Daniel Valdivia Leonardo no se ha presentado a laborar, ni ha informado a la Jefatura de la Unidad de Gastroenterología, algún aviso previo de su inasistencia, por lo que ha generado disconformidad y reclamos de los pacientes citados;

Que, a través del Memorando N° 000555-2023-STPAD/INEN de fecha 2 de noviembre de 2023, la Secretaría Técnica del PAD, solicitó al Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, el informe actualizado sobre el récord de asistencia del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** durante el mes de enero a octubre de 2023; siendo atendido a través del Informe N° 655-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 3 de noviembre de 2023, emitido por el Área de Control de Asistencia, comunicó que el citado servidor registra 69 días de faltas injustificadas de enero a octubre de 2023;

¹ Mediante Cedula de Notificación N° 110-2023-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"

Que, en virtud a lo expuesto y estando a los elementos de prueba, queda totalmente demostrado que el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** incurrió en la falta prevista en el tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que establece: **"Las ausencias injustificadas por (...) más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"**;

MEDIOS PROBATORIOS SUSTENTANTORIOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, a través del Informe N° 323-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 13 de junio de 2023, el Área de Control de Asistencia, comunicó al Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos las inasistencias del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, en el mes de mayo de 2023, conforme al siguiente cuadro:

DÍAS DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS DEL MES DE MAYO DE 2023.			
AÑO 2023	MES	DÍA	TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS POR MES
	MAYO	2,3,4,5,6,8,9,10,11,12,13,15,16,19,22,23,25,26,29,30,31	21
	TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS		21

Que, ello propició que se profundicen las investigaciones y se efectúe el requerimiento de mayor información relacionada al tema específico, con la finalidad de conocer si el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** habría incurrido en más días de inasistencias durante el año 2023, por lo que a través del Informe N° 655-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 3 de noviembre de 2023, el Área de Control de Asistencias, informó respecto al récord de asistencia del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** desde el mes de enero a octubre de 2023, conforme se detalla en el siguiente cuadro:

DÍAS DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS PERIODO DE ENERO A OCTUBRE DE 2023

AÑO 2023	MES	DÍA	TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS POR MES
	ENERO	02,04,11,14,27	05
	FEBRERO	03,04,06,09,10,13,14,15,16,17,18,21,22,23	14
	MARZO	03,04,10,16,28,30	06
	ABRIL	01,03,04,05,08,14,15	07
	MAYO	02,03,04,05,06,08,09,10,11,12,13,15,16,19,22,23,25,26,29,30,31	21
	JUNIO	0	0
	JULIO	01,03,08,14,15,21,25,26	08
	AGOSTO	12,18	02
	SETIEMBRE	23	01
	OCTUBRE	06,07,14,16,20	05
	TOTAL DE FALTAS INJUSTIFICADAS		69





"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, ante dicha situación la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del PAD, por medio del Informe de Precalificación N° 000200-2023-STPED/INEN de fecha 14 de noviembre de 2023, recomendó el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, por inasistencias injustificadas únicamente respecto a los meses de **marzo a agosto de 2023**, debido a que dicho lapso de tiempo resulta suficiente para enmarcar su conducta en el tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, el cual describe: **"Las ausencias injustificadas por (...) más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"**; recomendación que fue acogida por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, determinando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, por inasistencias injustificadas durante los meses de **marzo a agosto de 2023**, conforme al siguiente cuadro:

MES	DIAS DE INASISTENCIA INJUSTIFICADA (2023)	TOTAL
MARZO	03,04,10,16,28,30	06 DÍAS
ABRIL	01,14	02 DÍAS
MAYO	02,03,04,05,06,09,11,12,13,16,19,23,26,30	14 DÍAS
JUNIO	VACACIONES	0 DÍAS
JULIO	01,03, 08, 14, 15, 21, 25, 26	08 DÍAS
AGOSTO	12,18	02 DÍAS
TOTAL DE AUSENCIAS INJUSTIFICADAS POR MAS DE QUINCE (15) DIAS NO CONSECUTIVOS EN UN PERIODO DE CIENTO OCHENTA (180) DIAS CALENDARIOS		32 DÍAS

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 **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**; por cuanto, ha incurrido en inasistencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, en el periodo comprendido desde el mes de marzo de 2023 a agosto de 2023;

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- JUS, en adelante TUO de la Ley N° 27444, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente; según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad;





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

Que, en consonancia a los principios antes citados, el literal a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que la fase instructora del PAD, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; es por ello, que aun cuando el procesado no haya realizado sus descargos, es obligación del órgano instructor llevar cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil;

Que, en el presente caso, se aprecia que mediante la Comunicación de Apertura del PAD de fecha 14 de noviembre de 2023, se inició al procedimiento administrativo disciplinario contra del servidor procesado **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, basándose en el Informe N° 323-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 13 de junio de 2023, remitido por el Área de Control de Asistencia, e Informe N° 655-2023-CA-UF-ORH/INEN de fecha 3 de noviembre de 2023, remitido por el Área de Control de Asistencias, trasladando el récord de asistencia del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, lo cual permitió conocer e identificar que el servidor procesado, incurrió en inasistencia injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, en el periodo comprendido desde el mes de **marzo de 2023 a agosto de 2023**;

Que, estado a los elementos de prueba, se pudo determinar que el servidor procesado **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, en su condición de Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas, en el año 2023 ha faltado varios días a su centro de labores, por lo que tomando únicamente un fragmento de sus inasistencias en lo que respecta a los meses de marzo a agosto de 2023, ha incurrido en inasistencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, conducta que se encuentra regulada por el tercer supuesto del literal j, del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil;

SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR:

Que, el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, estructura como uno de sus fundamentos de descargo, que: ***“La Comunicación de Apertura de Inicio del PAD no establece la posible sanción a imponer al recurrente; en consecuencia, la Oficina de Recursos Humanos del INEN en calidad de Órgano Instructor debe verificar el cumplimiento de las Condiciones de la Acción al momento de precalificar los hechos que dan mérito a la denuncia y/o queja administrativa (...). Asimismo, la omisión dolosa de no establecer la posible sanción a imponer en contra del recurrente es un hecho flagrante de vulneración al debido procedimiento administrativo y conculcación al derecho de defensa”***;

Que, al respecto, el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, incurre en error, pues efectuándose la verificación del contenido de la Comunicación de Apertura de Inicio del PAD se advierte que, sí se ha cumplido con señalar la posible sanción a ser impuesta, precisando en el título VI. SOBRE LA POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA, literal 6.4: ***“(Que, en mérito a los fundamentos expuesto (...) LA POSIBLE SANCIÓN A IMPONER AL SERVIDOR DANIEL VALDIVIA LEONARDO, SERÍA LA DESTITUCIÓN (...))”***. (Énfasis agregado). Conforme a lo señalado, se ha cumplido con especificar el tipo de sanción que merece ser impuesta, lo cual se corrobora y respalda con el Informe de Precalificación N° 000200-2023-STPAD/INEN. Por lo que, lo señalado por el servidor, debe ser desestimado;

Que, como otro de sus fundamentos de defensa, el servidor ha señalado que: ***“El Órgano Instructor no ha delimitado cual es el supuesto de hecho ni establece cual es la falta laboral; tampoco se ha logrado establecer si dicha conducta se subsume a una de las faltas laborales tipificadas en el artículo 85 de la Ley N° 30057”***. Lo mencionado por el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** es ajeno a la verdad, pues se verifica del contenido de la Comunicación de Apertura de Inicio del PAD, que se cumplió con señalar





"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 el supuesto de hecho en el presente caso, es la inasistencia injustificada por un total de treinta y dos (32) días no consecutivos en un lapso de 180 días calendario; por lo que el Órgano Instructor dispuso tipificar dicha conducta dentro del tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (ver considerando 3.14 de la Comunicación de Apertura de Inicio del PAD y considerando 6.18 al 6.22 del Informe de Precalificación N° 000200-2023-STPAD/INEN). Por lo que, dicho argumento de defensa, resulta inadmisibles;

Que, el servidor dentro de sus descargos ha mencionado que: **"Las entidades deben verificar que no haya transcurrido el plazo de prescripción de tres años desde la fecha de comisión del hecho, de conformidad con el artículo 94 de la Ley de Servicio Civil (...) referente al cómputo del plazo de prescripción para el inicio del procedimiento en caso que la denuncia provenga de un informe de control"**. Se puede apreciar que el servidor únicamente ha hecho referencia al segmento normativo que regula el cómputo del plazo para determinar la prescripción; sin embargo, no desarrolla mínimamente sus razones por las que se ampara en dicho supuesto legal; por lo que lo mencionado únicamente constituye una aseveración sin sustento fáctico y/o legal. Ahora, al margen de la evidente ausencia de fundamentación respecto a la prescripción, con fines garantistas en observancia al debido proceso, es adecuado reseñar que en el presente caso no se configura ninguno de los supuestos para arribar a que se ha producido la prescripción; pues tomando en cuenta la fecha de la comisión de la falta (*deben transcurrir tres años desde la comisión del hecho*) se reporta que el último día de ausencia injustificada por parte del servidor, data del 18 de agosto de 2023; por lo que desde este enfoque jurídico, la facultad para iniciar PAD prescribiría el 18 de agosto de 2026; por otro lado, tomando en cuenta la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos toma conocimiento de la falta (*debe transcurrir un año desde la toma de conocimiento*) considerando que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos el día 21 de julio de 2023, la potestad para iniciar PAD prescribiría el 21 de julio de 2024. Por tanto, cuando se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** (14 de noviembre de 2023), dicha facultad se encontraba vigente; por tanto, lo señalado por el servidor procesado, debe ser desestimado;

Que, el servidor además ha señalado como otro de sus fundamentos de defensa, que: **"No es constitucionalmente aceptable que al trabajador se le impute infracciones por inasistencias injustificadas, cuando el trabajador los días que el órgano instructor indica como inasistencias, cumplió con trabajar, por tanto, no existe un acto u omisión de un deber jurídico que le sea imputable"**. Respecto a lo alegado por el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, se advierte que ello guarda relación con el segmento de sus descargos denominado: IMPUTACIÓN DE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS, en el que hace un extenso desarrollo desde el mes de enero de 2023 hasta el mes de octubre del 2023; sin embargo, nuevamente incurre en error, pues evidentemente ha considerado equivocadamente que también se estarían considerando sus inasistencias correspondientes a los meses de enero, febrero, septiembre y octubre de 2023; sin embargo, ello no es así, conforme se puede corroborar con lo desarrollado en la Comunicación de Apertura de Inicio del PAD, en el que se hace mención que los días de ausencia que serán tomados en cuenta para imputar la falta incurrida por el servidor, corresponden a los meses de marzo a agosto de 2023;

Que, es claro que el servidor ha inobservado sus deberes y obligaciones como servidor civil, entre las que se encuentra acudir a su centro de labores los días establecidos, habiendo acumulado un total de treinta y dos (32) días de inasistencias injustificadas. Cabe precisar que dicha cantidad de días, constituye únicamente un fragmento de su totalidad, pues durante el año 2023 en atención a la documentación contenida en el expediente el servidor faltó un total de 69 días, de los cuales registra dieciocho (18) días de descanso médico;





"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, conforme a lo expuesto, se logra determinar que el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, en su condición de Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas, habría incurrido en inasistencias injustificadas por un total de treinta y dos (32) días en el lapso de ciento ochenta días en el periodo de marzo a agosto de 2023, incurriendo en falta administrativa disciplinaria establecida en el tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

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° 000341-2023-GG/INEN de fecha 21 de diciembre de 2023, se pone a conocimiento del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, el Informe N° 001016-2023-ORH/INEN de fecha 18 de diciembre de 2023, con el cual se da por concluida la fase instructiva del PAD; asimismo, en el citado informe se indica que, de considerarlo necesario, solicitara el uso de su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente, lo cual fue peticionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, realizándose la diligencia de informe oral el día 19 de marzo de 2024, en el Despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en su calidad de órgano sancionador, por lo que el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO manifestó que se encuentra arrepentido, que reconoce las faltas que le imputan**, no obstante, no fueron del todo injustificadas, ya que lo comunicaba al Dr. Barrera, por medio del WhatsApp, con lo que entendí que el Dr., estaba autorizando mis insistencias; asimismo, hay otras coordinaciones que hacía por vía telefónica, pero lamentablemente no tiene como probarlo; agrega que las faltas fueron por razones familiares, que su señora madre se encuentra delicada de salud, habiendo adjuntado el Certificado de Incapacidad para acreditarlo; sin embargo, **al margen de ello, reconoce que incurrió en un error del cual se encuentra arrepentido;**

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 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-





"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"

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 **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** 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, ni con el escrito de descargo ni con su informe oral programado en la etapa sancionadora, el servidor procesado **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** ha logrado desvirtuar los cargos imputados en el acto de inicio del PAD. Por tanto, ha quedado demostrado que el servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO** resulta ser responsable de haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **tercer supuesto del literal j), del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;**

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





"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"

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 Perú2, 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 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 legítimo solo cuando la decisión del empleador se fundamente en la existencia de una causa justa contemplada en la ley y debidamente comprobada en el procedimiento administrativo, en el cual se deben respetar las garantías mínimas que brinda el derecho fundamental al debido proceso, pues el resultado de una sanción en el procedimiento administrativo, no solo debe ser consecuencia de que se respeten las garantías formales propias de un procedimiento administrativo, sino, además, de que sea acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad que deben aplicarse teniendo presentes la gravedad de la falta cometida, la categoría, la antigüedad y los antecedentes disciplinarios del trabajador, entre otros aspectos;

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

Table with 2 columns: Criterio de graduación de la sanción, Pronunciamiento en el caso concreto. Row 1: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. Siendo ello así, es evidente que con su actuar el servidor afectó los intereses de los usuarios y por tanto de la Entidad, pues con su ausencia en su puesto de trabajo, dejo de

2 Artículo 200°.- 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"

	<p>brindar atención médica a los usuarios del INEN.</p> <p>Asimismo, en el Informe N° 000096-2023-EF-GASTRO/INEN de fecha 27 de febrero de 2023, emitido por el Médico Jefe del Equipo Funcional de Gastroenterología, se informó que: "(...) el MC. Daniel Valdivia Leonardo no se ha presentado a laborar y al momento siendo 11:00 am del día 27 de febrero de 2023, no ha informado a la Jefatura de la Unidad de Gastroenterología, por lo que se ha generado disconformidad y reclamos de los pacientes (...)". Dicha información da a conocer la afectación producida por el servidor por su inasistencia, siendo razonable suponer que dicho perjuicio se habría generado todos los días que no concurrió a prestar servicios.</p>
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte en el presente caso.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.	No se advierte en el presente caso.
d) Circunstancias en que se comete la infracción.	<p>El servidor, no ha justificado sus inasistencias desde el mes de marzo de 2023 a agosto de 2023, sin tener justificación alguna. En ese sentido, es importante precisar que el servidor imputado tuvo la voluntad de ausentarse de su centro de labores, sin haber justificado las razones de sus actos, por lo que, puede colegirse el carácter doloso de su conducta. También, el servidor tiene la condición de Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas, es decir, debía ejercer servicio directo de atención a los pacientes, por lo que el no asistir a su centro de trabajo, afectaba directamente a los usuarios del INEN.</p>
e) Concurrencia de varias faltas.	No se advierte en el presente caso
f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	No se advierte en el presente caso
g) Reincidencia	No se advierte en el presente caso
h) Continuidad en la comisión de la falta.	No se advierte en el presente caso





i) Beneficio ilícitamente obtenido.	No se advierte en el presente caso
--	---

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, conforme a lo desarrollado, ha quedado acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor procesado, siendo evidente además que con su actuar afectó en gran magnitud los intereses de los usuarios y por tanto de la Entidad, pues con su ausencia en su puesto de trabajo, dejó de brindar atención médica a los usuarios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, pues la razón de ser de su servicio, es prestar atención médica a los paciente; sin embargo, alejado de ello, actuó contrariamente a lo que su condición de servidor civil y profesional médico le exige, lo cual ha sido corroborado con el Informe N° 000096-2023-EF-GASTRO/INEN de fecha 27 de febrero de 2023, emitido por el Médico Jefe del Equipo Funcional de Gastroenterología, quien informó que **la ausencia del servidor DANIEL VALDIVIA LEONARDO generó disconformidad y reclamos de los pacientes**, lo que permite suponer que tales reclamos por el malestar de los pacientes se habría generado todos los días que no concurrió a prestar servicios;

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 conformidad con la recomendación del Órgano Instructor, este Órgano Sancionador considera que corresponde **IMPONER** al servidor civil **DANIEL VALDIVIA LEONARDO 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 SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN, al servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, en su condición de Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas, identificado con DNI N° 41394037, servidor que labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 - 1153, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, que glosa: "Las ausencias injustificadas por (...) más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario"**; de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

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 **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, tiene su derecho fundamental a contradecir la presente resolución mediante los Recursos Administrativos, dentro de los 15 días hábiles





"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"

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. - INSERTAR, a la Oficina de Recursos Humanos, disponga se **INSERTE** una copia de la presente Resolución como constancia en el legajo personal del servidor **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, Médico Especialista del Departamento de Especialidades Médicas del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, quien labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 276 - 1153.

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 **DANIEL VALDIVIA LEONARDO**, 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

