



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° 054-2024-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000128-2024-STPAD/INEN de fecha 13 de marzo de 2024, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificada a la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** el día 18 de marzo de 2024, Informe del Órgano Instructor N° 000540-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 5 de julio 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 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, con Proveído N° 003437-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 23 de febrero de 2024, 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° 000049-2024-ORH-OGA/INEN (oficio parte de las diligencias preliminares y en aplicación del control posterior) e Informe N° 020-2024-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN, a través del cual la Encargada de Bienestar y Asistencia Social de la Unidad Funcional de Desarrollo de Recursos Humanos, da cuenta al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, que la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, presentó cuatro descansos médicos, de los cuales tres han sido observados debido a que no figuran en el Sistema de Consulta CITT - ESSALUD "Consulta de Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo;

Que, con el Memorando N° 000122-2024-STPAD/INEN de fecha 4 de marzo de 2024, la STPAD-INEN, como parte de las diligencias preliminares, solicitó al Jefe de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, informe respecto, si la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, estuvo de Descanso Médico los días 18 y 19 de diciembre de 2023; 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024; y los días 18 y 19 de enero de 2024. En respuesta de ello, con Memorando N° 000008-2024-UF-DRH/INEN la Jefa de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, adjunta el Informe N° 26-2024-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN de fecha 11 de marzo de 2024, a través del cual el Área de Bienestar y Asistencia Social, remitió los descansos médicos correspondientes de la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**; e informó y que la servidora investigada registra descansos médicos los días 18 y 19 de diciembre de 2023, los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024; precisándose que, no registra descansos médicos los días 18 y 19 de enero de 2024 (no presentó);

Que, con Memorando N° 000123-2024-STPAD/INEN de fecha 7 de marzo de 2024, la STPAD-INEN, solicitó al señor Jesús Daniel Muñoz Zavaleta, en su condición de Jefe de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, informe escalafonario correspondiente a la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**. En respuesta de ello la Jefa del Área de Registros y Legajos emite el Informe Técnico N° 172-2024-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, que contiene el Informe Escalafonario N° 199-2024-AL-UFG-ORH-OGA/INEN que fuera solicitado;

Que, con Informe de Precalificación N° 000128-2024-STPAD/INEN de fecha 13 de marzo de 2024, la STPAD-INEN recomendó la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, en su condición de Asistente Ejecutiva del Departamento de Atención de Servicios al Paciente – Equipo Funcional de Consulta Externa del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, **recomendando la sanción administrativa disciplinaria de destitución;**

Que, en virtud a 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 el día 18 de marzo de 2024¹, a la servidora

¹ Mediante Cedula de Notificación N° 054-2024-PAD/INEN.





ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, 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 la Función Pública”. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, con fecha 22 de marzo de 2024, la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** presentó sus descargos, de conformidad con lo señalado en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057², en contra de la imputación de cargos contenida en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de la Fase Instructiva, recaído en el Informe N° 000540-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 5 de julio 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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**; 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° 000196-2024-GG/INEN de fecha 5 de julio de 2024, con la cual comunicó a la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, 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 17 de julio de 2024, mediante escrito presentado por la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, solicitó se señale día y hora para la realización de su informe oral correspondiente; en respuesta de ello, se le notificó la Carta N° 000219-2024-GG/INEN de fecha 7 de agosto de 2024, indicándole la programación del referido informe oral, el cual se programó para el 15 de agosto de 2024; exponiendo que acudió sin abogado al no considerarlo necesario, por lo que expuso su defensa material; por lo que, se evidencia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso; 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, mediante Hoja de Envío N° 000561-2024-STPAD/INEN de fecha 4 de marzo de 2024, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, trasladó el Informe N° 000046-2024-UF-DRH/INEN de fecha 23 de febrero de 2024, el mismo que referencia al Informe N° 020-2024-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN, a través del cual da cuenta que la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** presentó cuatro descansos médicos, de los cuales tres han sido observados debido a que han sido contrastados y no figuran en el Sistema de ESSALUD “Consulta de Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo”;

Que, ante dicho reporte, la STPAD-INEN, con Memorando N° 000122-2024-STPAD/INEN de fecha 4 de marzo de 2024, solicitó información a la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos respecto a los cuestionados documentos, por lo que, el Área de Bienestar Social

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.





PERÚ

Ministerio de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas



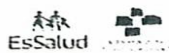
"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

y Asistencia Social, por medio del Informe N° 026-2024-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN de fecha 11 de marzo de 2024, informó que la servidora investigada ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE registra descansos médicos los días 18 y 19 de diciembre de 2023 y los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024; precisándose que, no registra descanso médico los días 18 y 19 de enero de 2024;

Que, conforme a los medios probatorios contenidos en el expediente administrativo, se puede concluir que se encuentra fehacientemente acreditado que la servidora ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE, presentó a la entidad documento falso y en otro caso adulterado con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días 18 y 19 de diciembre de 2023 y los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024; a continuación, un cuadro resumen de las observaciones efectuadas a dichos documentos:

Table with 5 columns: Fecha de inicio, Fecha de fin, N° días, N° CITT, Observaciones. It lists three instances of medical leave with corresponding dates and CITT numbers, noting discrepancies in the system.

Que, el documento presentado por la servidora procesada con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días 18 y 19 de diciembre de 2023, es el siguiente:



Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

Formulario de certificado de incapacidad temporal. Incluye datos personales de Roxana Raquel Paitán Saire, número de CITT (A-527-00031754-23), detalles de la consulta médica, periodo de incapacidad (18/12/2023 a 19/12/2023), y observaciones.





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"

Que, el documento presentado por la servidora procesada con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días **2, 3, 4 y 5 de enero de 2024**, es el siguiente:

 **Complejo Hospitalario Guillermo Kaelin**

CERTIFICADO DE INCAPACIDAD TEMPORAL PARA EL TRABAJO

NOMBRE: PAITAN SAIRE, ROXANA RAQUEL		N° CITT :
FN: 04/08/1986	EDAD: 37 años SEXO: F	A-527-00031754-23
DNI: 43651468	NHC: 1055449	
Autogenerado:	8608040PTSRR002	

EE.SS: 527 - H_ESP. G.KAELIN UID#: CITT-436257-1055448-3
Acto Médico: 2024 - 968 Servicio : URGENCIA-EMERGENCIA

Tipo de atención: EMERGENCIA Contingencia: ENFERMEDAD COMÚN
Emisor Parte : 77272- PALACIOS RODRIGUEZ, PIERINA CECILIA
Fecha posible parto :

PERIODO DE INCAPACIDAD
Fecha Inicio: 02/01/2024 Fecha Fin: 05/01/2024 Total Días: 4

DIAS ACUMULADOS
Fecha Otorgamiento: 02/01/2024 PP.SS. Tratante: 83761

OBSERVACIONES
Terminalista: 2904481 Fecha Otorgamiento: 02/01/2024 12:15:27

EMPLEADOR
Número RUC : 20514964778
Razón Social : INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLASICAS
Ver condiciones y restricción en www.essalud.gob.pe

*Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente
Pierina Cecilia Palacios Rodríguez
Médico General
CMP: 77272*

PALACIOS RODRIGUEZ, PIERINA CECILIA
MÉDICO GENERAL
CMP: 77272

El contenido y formato de este documento es la responsabilidad exclusiva del Emisor. El Área Médica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas no se responsabiliza por los errores de transcripción de los datos.

Que, conforme a lo señalado, se ha logrado determinar que, la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, presentó los Certificados Médicos de Incapacidad Temporal para el Trabajo expedidos a su favor, induciendo a error a la entidad haciendo creer que presentaba un mal estado de salud y por ello se le concedió descanso médico los días **18 y 19 de diciembre de 2023 y 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024**, advirtiéndose que los dos documentos tienen consignado el mismo número de CITT: A-527-00031754-23 que el documento no cuestionado correspondiente al descanso médico del día 08 de mayo de 2023; por lo que al haberse efectuado las investigaciones del caso, se pudo obtener un Reporte extraído de la plataforma digital "Consulta tu Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo", verificándose que no existen descansos médicos otorgados a favor de la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** en cuanto a los días **18 y 19 de diciembre de 2023, tampoco los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024**; por otro lado, el **Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo con fecha de otorgamiento 2 de enero de 2024 (Foja 3), presentado por la servidora, consigna que habría sido otorgado por cuatro días**; sin embargo, según el Reporte obtenido a través de la plataforma digital "Consulta tu Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo", da a conocer que **el descanso médico habría sido concedido únicamente por un día (2 de enero de 2024)**; lo cual constituye una evidente inconsistencia;





"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, la imputación efectuada, quedó fehacientemente acreditada con la información contenida en la Carta con Código CAR-VMT-HK-2024-00737 de fecha 11 de marzo de 2024, expedido por el Director Médico del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, siendo contundente al afirmar respecto a los documentos cuestionados que:

- "(...) **En relación a los CITT N° A-527-00031754-23 de fecha 18-12-2023, N° A-527-00031754-23 de fecha 02-01-2024 y N° A-527-00031754-23 de fecha 18-01-2024, no se encuentran registrados en la historia clínica ni en el Sistema Integrado de Gestión de Incapacidades de ESSALUD, además observamos que se repite el mismo número de CITT en fechas diferentes; por lo que podemos indicar fehacientemente que no han sido emitidos en nuestro complejo hospitalario, por tanto NO cuentan con criterios de veracidad y autenticidad.** (Énfasis agregado).

Que, lo señalado, permite determinar que **el Certificado de Descanso Médico correspondiente a los días 18 y 19 de diciembre de 2023, ES FALSO; y, el Certificado de Descanso Médico correspondiente a los días 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024, HA SIDO ADUTERADO**, por lo que se puede concluir que la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, ha pretendido engañar a la Entidad para obtener un derecho que no le correspondía debido a la falsedad de los mismos, por lo que, con su conducta ha transgredido 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, los cuales señalan:

Artículo 6.- Principios de la Función Pública: El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

- (...) **2. Probidad: Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona (...)**
- (...) **4. Idoneidad: Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones (...).**
- (...) **5. Veracidad: Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...);**

Que, en ese sentido, al haber vulnerado los principios señalados en los numerales 2), 4) y 5) del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, habría incurrido en la falta disciplinaria 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, el cual señala:

Artículo 85. - Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

q) "Las demás que señala la Ley";

Concordante con el:

Artículo 100.- Falta por incumplimiento de la Ley N° 27444 y de la Ley N° 27815 También constituyen faltas para efectos de la responsabilidad administrativa disciplinaria aquellas previstas en los artículos 11.3, 12.3, 14.3, 36.2, 38.2, 48 numerales 4 y 7, 49, 55.12, 91.2, 143.1, 143.2, 146, 153.4, 174.1, 182.4, 188.4,





"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"

233.3 y 239 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y en las **previstas en la Ley N° 27815**, las cuales se procesan conforme a las reglas procedimentales del presente título.

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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** al haber presentado documentación falsa y 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 los días 18 y 19 de diciembre de 2023 y 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024;

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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** infringió los mencionados principios, toda vez que no actuó con honestidad, probidad, idoneidad ni veracidad; 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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, 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 y/o contenido falso 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;

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 de la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** 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 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;





"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, 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;

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 18 de marzo de 2024, se notificó la Comunicación de Apertura del PAD de fecha 13 de marzo de 2023, con la cual se dispuso iniciar un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, indicando además que la probable sanción administrativa sería la destitución; asimismo, con fecha 22 de marzo de 2024, la referida servidora presentó sus descargos, los cuales fueron confrontados por el Órgano Instructor, llegando a la conclusión de que de 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, 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:

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





"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"

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;

SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR LA SERVIDORA:

Que, en el presente caso, mediante Escrito S/N, de fecha 22 de marzo de 2024, la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** presentó sus descargos dirigidos al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, señalando como **primer fundamento de defensa**, que: ***“Durante toda mi trayectoria en la administración pública, nunca estuve involucrada en irregularidades y/o conductas dolosas, por ende, nunca fui sancionada administrativamente tal como lo demuestro con la copia informativa expedida por el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido de SERVIR (Adjunta reporte).*** De lo señalado por la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, primero debemos mencionar que únicamente alude a la carencia a antecedentes, sin sustentar su pretensión con tal afirmación; sin perjuicio de ello, debemos precisar que la carencia de antecedentes no constituye eximente de responsabilidad administrativa disciplinaria. Por otro lado, si bien es cierto, dicha condición de la servidora es posible de ser valorado por las autoridades del PAD, cierto también es que, ello se encuentra a merced de su discrecionalidad, debiéndose ponderar conjuntamente con la conducta atribuida al servidor y con el grado de afectación como resultado de la falta cometida. Siendo así, ello será tomado en consideración al momento de efectuarse la graduación de la sanción si se llegara a determinar la responsabilidad administrativa de la servidora;

Que, como **segundo fundamento de descargo**, la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, ha señalado que: ***“No existe prueba fehaciente que determine mi responsabilidad administrativa funcional de forma técnica o legal, siendo solo conjeturas y apreciaciones subjetivas sin haberse determinado clara y motivadamente, siendo que en el Informe de Precalificación no concluyen objetivamente que se trata de un documento adulterado, pues no han oficiado a la autoridad que emitió el documento a efectos de consultar sobre la veracidad o no del certificado médico, siendo solo una afirmación unilateral del Secretario Técnico”.*** Al respecto, primero debemos mencionar que la servidora incurre en error al afirmar que no se habría oficiado a la autoridad que expidió el documento cuestionado, pues a fojas cuarenta y nueve (49) obra el Oficio N° 000049-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 5 de febrero de 2024, por medio del cual la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, solicitó a la Director del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente – ESSALUD, que confirme la autenticidad y veracidad del Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo, expedido a favor de la servidora Paitán Saire Roxana Raquel; por lo que, en respuesta a ello, el Director del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente a través de la Carta con Código CAR-VMT-HK-2024-





"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"

00737 de fecha 11 de marzo de 2024, trasladó el Informe Médico de Control de fecha 11 de marzo de 2024, respecto al documento consultado, brindando como respuesta lo siguiente:

- ✓ El CITT N° A-527-00031754-23 emitido el **08-05-2023**, se encuentra registrado en la historia clínica del paciente y en el sistema integrado de gestión de incapacidades (SIGI) de ESSALUD, por lo tanto, se puede establecer su autenticidad y veracidad correspondiente.
- ✓ En relación a los CITT N° A-527-00031754-23 de fecha 18-12-2023, N° A-527-00031754-23 de fecha 02-01-2024 y N° A-527-00031754-23 de fecha 18-01-2024, no se encuentran registrados en la historia clínica ni en el sistema integrado de gestión de incapacidades de ESSALUD, además observamos que se repite el mismo número de CITT de fechas diferentes; por lo que podemos indicar fehacientemente que no han sido emitidos en nuestro complejo hospitalario, por tanto no cuenta con criterios de veracidad y autenticidad. (El énfasis es nuestro)

Que, conforme a lo señalado, existe información útil, pertinente y contundente que acredita fehacientemente que los documentos cuestionados son adulterados, documento solvente en credibilidad al ser emitido por una Institución Pública. Por lo que, lo alegado por la servidora debe ser desestimado;

Que, como tercer fundamento de descargo, la servidora ha sostenido que: **"El Secretario Técnico no puede suponer, inferir o presumir que se trata de un documento adulterado, pues evidentemente debe ser respaldado con un peritaje o en su defecto con un pronunciamiento oficial de la Entidad que emite el documento; el Secretario Técnico no tiene la facultad de concluir que un documento es falso, pues ello le corresponde a un perito debiendo efectuar un análisis del documento emitiendo un pronunciamiento oficial"**. Al respecto, en atención a lo mencionado en el desarrollo del análisis del fundamento segundo, resulta incensario efectuar alguna pericia, pues la Carta con Código CAR-VMT-HK-2024-00737 de fecha 11 de marzo de 2024, expedido por el establecimiento de Salud Guillermo Kaelin de la Fuente ha sido contundente al afirmar respecto a los documentos cuestionados lo siguiente: **"(...) Los CITT N° A-527-00031754-23 de fecha 18-12-2023, N° A-527-00031754-23 de fecha 02-01-2024 y N° A-527-00031754-23 de fecha 18-01-2024, no se encuentran registrados en la historia clínica ni en el sistema integrado de gestión de incapacidades de ESSALUD (...); por lo que podemos indicar fehacientemente que no han sido emitidos en nuestro complejo hospitalario, por tanto no cuenta con criterios de veracidad y autenticidad.** (El énfasis es nuestro).

Que, asimismo, la servidora refiere que el Secretario Técnico no tiene la facultad de concluir que un documento es falso, pues ello le corresponde a un perito; sin embargo, conforme a lo antes mencionado, se ha evidenciado que los documentos cuestionados, resultan ser adulterados; por lo que, lo alegado por la servidora debe ser desestimado;

Que, como cuarto fundamento de descargo, la servidora ha señalado que: **"No existe certeza de que el Secretario Técnico haya efectuado las consultas correspondientes a través del Sistema de ESSALUD"**. Conforme a lo mencionado en el desarrollo del segundo fundamento de descargo, se ha cumplido con requerir información y la Carta con Código CAR-VMT-HK-2024-00737 de fecha 11 de marzo de 2024, expedida por el Director del Hospital Guillermo Kaelin de la Fuente, nos ha permitido concluir que los documentos cuestionados resultan ser adulterados. Por lo que lo señalado por la servidora es inadmisibles;

Que, como quinto fundamento de descargo, la servidora ha alegado que: **"La graduación de la sanción se ejerce bajo márgenes de proporcionalidad y razonabilidad (...)**





respecto a la vulneración de ambos principios el Tribunal Constitucional ha señalado que al imponerse una sanción que no guarda proporción con la gravedad de la falta, se vulnera el derecho al debido proceso administrativo". Como se puede apreciar, la servidora únicamente efectúa referencia de contenido doctrinario, sin embargo, no expone las razones de su alegación; no obstante, cabe aclarar que, las autoridades del presente procedimiento administrativo disciplinario, tiene claro que en el supuesto de determinarse la responsabilidad de la servidora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, se impondrá una sanción en estricta observancia a los principios de proporcionalidad y razonabilidad;

Que, conforme a lo desarrollado, la servidora no ha podido contradecir o desestimar la hipótesis fáctica en su contra ni ha presentado instrumental probatorio que respalde sus fundamentos de defensa, por el contrario, se ha podido acreditar que la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, presentó a la entidad un documento falso y otro adulterado con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días **18 y 19 de diciembre de 2023 y 2, 3, 4 y 5 de enero de 2024**, transgrediendo con su conducta 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"**; y, por ello habría incurrido en la falta administrativa disciplinaria 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 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, Carta N° 000196-2024-GG/INEN de fecha 5 de julio de 2024, se puso a conocimiento de la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** el Informe N° 000540-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 5 de julio 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 oral correspondiente, lo cual fue petitionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, realizándose la diligencia de informe oral el día jueves 15 de agosto de 2024, en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, exponiendo que acudió sin abogado al no considerarlo necesario, por lo que expuso su defensa material; por lo que, se evidencia que en el presente procedimiento administrativo se han respetado las garantías del debido proceso;





"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, la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** expuso su defensa material señalando puntualmente que: ***"Acepta su responsabilidad en los hechos que se le imputan, señalando que fue ella quien adulteró los certificados que le fueron puestos a la vista, de fecha 18 de diciembre de 2023, en el que adulteró la fecha (el día) y el Certificado de fecha 02 de enero de 2024, indicando que adulteró los días de descanso ya que le habrían dado únicamente 01 día y lo adulteró para colocarle 04 días"***. Que, de lo mencionado por la servidora se advierte que reconoce su responsabilidad en la imputación en su contra, lo que permite inferir que pretende acoger a la figura jurídica de reconocimiento de responsabilidad a fin de lograr un efecto premial al momento de la imposición de la sanción. Sin embargo, respecto a ello, primero debemos mencionar que, en esta etapa del procedimiento, la aceptación de responsabilidad resulta improductivo en pro de la celeridad del procedimiento, pues justamente el estímulo de beneficiar al administrado con una sanción benévola se funda en que contribuya al esclarecimiento de los hechos; sin embargo, en este momento no resulta útil considerando la existencia de suficientes elementos probatorios que acreditan el supuesto de hecho;

Que, además de lo mencionado, conforme a la doctrina autorizada en la materia, existen conductas que no son admitidas para el acogimiento de determinados beneficios en pro del administrado, debido a su alto grado de gravedad. Al respecto, es oportuno citar la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, que expone los criterios respecto a la Aplicación de Eximentes y Atenuantes en el Régimen Disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley Del Servicio Civil, que en sus fundamentos 53 y 54 ha mencionado que:

"(...)

53. Ahora bien, el reconocimiento de responsabilidad, de forma expresa y por escrito, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario, ha sido recogido como atenuante de responsabilidad por la comisión de infracciones en el literal a) del artículo 257º del TUO de la Ley N° 27444. Asimismo, se advierte que esta figura no ha sido recogida como atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

54. Sin embargo, conforme lo expuesto en el numeral 16 del presente documento, resulta posible que las entidades evalúen al momento de graduar la sanción, la configuración de este eximente de responsabilidad, en la medida que las disposiciones del TUO de la Ley N° 27444 resultan aplicables supletoriamente al régimen disciplinario de la Ley N° 30057, en los aspectos que no sean regulados por esta última.

Que, de lo antes mencionado se infiere que, aunque el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, no ha recogido esta figura de reconocimiento como circunstancia atenuante, las autoridades del PAD tienen la potestad de evaluar y decidir respecto a su aplicación en cada caso específico; sin embargo, ello no es aplicable en el presente caso, si consideramos que **la hipótesis fáctica atribuida a la servidora civil ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE refiere hechos de elevada gravedad**, que incluso lidia con conductas de connotación penal al tratarse de adulteración de documentos, lo cual para las leyes y para este órgano instructor, contiene un elevado desvalor y debe ser considerada como una conducta de alta gravedad en un servidor civil; en ese sentido, no es posible su aplicación en el presente caso, en atención a lo señalado en la mencionada Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC, pues en su fundamento 58 ha considerado que:

"(...)

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)





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

Por lo expuesto, el fundamento de defensa bajo análisis debe ser desestimado.

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-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 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;

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 civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en esta fase sancionadora; evidenciándose que dicha servidora, habría actuado ajena 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 honradez y veracidad, puesto que las actuaciones de los servidores públicos deben representar un ejemplo a seguir;

Que, por mandato constitucional (artículo 39), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, debe sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración, la transparencia, la ética pública. Es así como, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar, 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 honradez, honestidad, entre otros; haciendo prevalecer en todo momento el interés general sobre el privado;





"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, al respecto el jurista Núñez Ponce refiere que: "**La ética pública señala principios y valores que guían la conducta del servidor público, para que sus acciones sean correctas y reflejen la honestidad y la confianza, fortaleciendo con ello la imagen de los funcionarios y del gobierno**";

Que, en ese orden de ideas, la legislación en materia de empleo público, por medio de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, ha fijado qué principios, deberes y prohibiciones éticos son los que deben regir la actividad de todos los servidores públicos; pues de la observancia de estos dependerá que una actuación de la administración sea correcta o no;

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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE** no desvirtuó los cargos imputados en el acto de inicio del PAD, así como de la evaluación de su escrito de descargo e informe oral programado en la etapa sancionadora; por tanto, ha quedado demostrado que la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, 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° 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

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 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"

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 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:

Criterio de graduación de la sanción	Pronunciamiento en el caso concreto
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Si, se evidencia una afectación a los intereses generales del Estado, al haberse producido una vulneración al principio de presunción de veracidad establecido en el TUO de la Ley 27444, al haber mentido y presentado documentación falsa/adulterada para justificar sus ausencias a su centro de labores. Y el bien jurídico protegido es el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, la probidad del servidor y la buena fe que debe regir en toda relación laboral.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte en el presente caso





"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"

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.	Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. En el presente caso además de no evidenciarse circunstancias que justifican o aminoren la gravedad del hecho cometido, por el contrario, se advierte que se trata de un hecho de suma gravedad, incluso reviste connotación penal al tratarse de haber proporcionado un documento falso/adulterado, el cual fue introducido al tráfico jurídico indebidamente. Por tanto, no se advierten dichas circunstancias en el presente caso
e) 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) 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.	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 los días 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- PATT, **"(...) 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**





"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"

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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE, en su condición de Asistente Ejecutiva del Departamento de Atención de Servicios al Paciente**; 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, este despacho **IMPONE** a la servidora infractora **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE, 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 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, a la servidora civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, Asistente Ejecutiva del Departamento de Atención de Servicios al Paciente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, identificada con DNI N° 43651468, 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 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 **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, 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 civil **ROXANA RAQUEL PAITÁN SAIRE**, Asistente Ejecutiva del Departamento de Atención de Servicios al Paciente del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, 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 - INEN, notifique la presente Resolución, a la servidora **ROXANA RAQUEL**





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"

PAITÁN SAIRE, 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

