



PERÚ

Ministerio
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades
Neoplásicas



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REPÚBLICA DEL PERÚ



VISTO:

El Expediente N° 082-2023-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000058-2024-STPAD/INEN de fecha 2 de febrero de 2024, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificada a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** el día 8 de febrero de 2024, el Informe N° 000350-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, recibido por la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, y demás actuados que obran en el expediente administrativo disciplinario, y;

CONSIDERANDO:

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

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





Que, el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que 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 el Proveído N° 005107-2023-ORH-OGA/INEN de fecha 14 de abril de 2023, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, remitió a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN (en adelante la STPAD-INEN), el Informe N° 000200-2023-UFGA-OIMS/INEN de fecha 14 de abril de 2023, y demás actuados administrativos relacionados al Certificado Médico de fecha 10 de abril de 2023, presentado a la Entidad por la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, a través del cual reportó que el Certificado Médico presentaría ciertas incongruencias pasibles de ser investigadas, tales como el diagnóstico de la paciente, la fecha de inicio del descanso médico, además de borrones y/o alteraciones en el mismo;

Que, con Memorando N° 000530-2023-STPAD/INEN de fecha 20 de octubre de 2023, la STPAD-INEN, solicitó al señor Jesús Daniel Muñoz Zavaleta, en su condición de Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, informe escalafonario correspondiente a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**. En respuesta de ello la Jefa del Área de Registros y Legajos emite el Informe Técnico N° 421-2023-AL-UFG-ORH-OGA/INEN, que contiene el Informe Escalafonario N° 767-2021-AL-UFG-ORH-OGA/INEN que fuera solicitado;

Que, con la Carta N° 000303-2023-STPAD/INEN de fecha 20 de octubre de 2023, la STPAD-INEN como parte de las diligencias preliminares y en aplicación del Control Posterior, solicitó al Médico CARLOS ALBERTO MARRUFO AVELLANEDA la verificación y la veracidad del Certificado Médico de fecha 10 de abril de 2023, presentado a la Entidad por la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**;

Que, con el Memorando N° 000545-2023-STPAD/INEN de fecha 25 de octubre de 2023, la STPAD-INEN, como parte de las diligencias preliminares, solicitó a la señora Roxana Liliana Rojas Liendo, en su condición de Jefa de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos, informe respecto, si la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, estuvo de Descanso Médico por el lapso de cuatro (4) días a partir del 10 de abril de 2023. En respuesta de ello, con Memorando N° 000031-2023-UF-DRH/INEN de fecha 31 de octubre de 2023, la Jefa de la Unidad de Desarrollo de Recursos Humanos adjunta el Informe N° 204-2023-ABAS-UFD-ORH-OGA/INEN de fecha 27 de octubre de 2023, a través del cual el Área de Bienestar y Asistencia Social del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, informó que la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** registra descanso médico desde el día 10 al 13 de abril de 2023; y remitió el descanso médico correspondiente de la servidora aludida;

Que, con la Tarjeta de Control CAS correspondiente al mes de abril de 2023, se constató el récord de asistencia e inasistencias de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, al servicio de limpieza, área donde presta sus servicios dentro de la Institución;

Que, con la Tarjeta de Control CAS correspondiente al mes de abril de 2023, se constató el récord de asistencia e inasistencias del médico CARLOS ALBERTO MARRUFO AVELLANEDA, al servicio de cirugía ginecológica, área donde presta sus servicios dentro de la Institución;





Que, con la Carta N° 000060-2024-STPAD/INEN de fecha 24 de enero de 2024, la STPAD-INEN, comunicó a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, la programación de su declaración testimonial a fin de que pueda contribuir con el esclarecimiento de los hechos imputados en su contra; tal es así, que en el expediente administrativo obra su manifestación recaída en el Acta de Declaración de fecha 29 de enero de 2024;

Que, con la Carta N° 000061-2024-STPAD/INEN de fecha 24 de enero de 2024, la STPAD-INEN comunicó al médico CARLOS ALBERTO MARRUFO AVELLANEDA, la programación de su declaración testimonial a fin de que pueda ayudar al esclarecimiento de los hechos imputados en contra la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**; tal es así, que en el expediente administrativo obra su manifestación recaída en el Acta de Declaración de fecha 26 de enero de 2024;

Que, con el Informe de Precalificación N° 000058-2024-STPAD/INEN de fecha 2 de febrero de 2023, la STPAD-INEN recomendó la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, en su condición de Auxiliar en Limpieza de la Unidad Funcional de Servicios Generales de la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, por presentar un certificado médico adulterado para justificar ante su Centro de Labores sus inasistencias de los días 10, 11, 12 y 13 de abril de 2023, **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 8 de febrero de 2024¹, a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, la Comunicación de 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 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 febrero de 2024, la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** presentó sus descargos, de conformidad con lo señalado en el artículo 111 del Reglamento General de la Ley 30057², señalando argumentos que fueron evaluados por el órgano instructor en su oportunidad;

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de la Fase Instructiva, recaído en el Informe N° 000350-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, al Órgano Sancionador, ejercido por la Gerencia General. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN** a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**; 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° 000105-2024-GG/INEN de fecha 26 de abril de 2024, con la cual comunicó a la servidora Guillermina

¹ Mediante Cedula de Notificación N° 039-2023-PAD/INEN.

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.





Sonia Zúñiga Obando, 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 9 de mayo de 2024, mediante escrito presentado por la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, solicitó se señale día y hora para la realización de su informe oral correspondiente; en respuesta de ello, se le notificó la Carta N° 000133-2024-GG/INEN de fecha 9 de mayo de 2024, indicándole la programación del referido informe oral, el cual se programó para el 16 de mayo de 2024; es por ello que, se elaboró el Acta de Informe Oral, obrante en el expediente administrativo, donde se deja constancia de la realización de la misma;

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

Que, en mérito a la recomendación de apertura de procedimiento administrativo disciplinario, efectuada a través del Informe de Precalificación N° 000058-2024-STPAD/INEN de fecha 2 de febrero de 2024, el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor, resolvió a través de la Comunicación del PAD, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, Auxiliar en Limpieza de la Unidad Funcional de Servicios Generales de la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, señalando que, habría incurrido en la comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **literal q) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, al infringir los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública**, debido a que presentó un documento (Certificado Médico) adulterado a fin de justificar sus inasistencias a su Centro de Trabajo los días 10, 11, 12 y 13 de abril de 2023, toda vez que el certificado médico que presentó no se encontraba acorde a la realidad, demostrando con ello una conducta desleal al servicio civil.

MEDIOS PROBATORIOS SUSTENTATORIOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, de la evaluación realizada a la documentación que obra en el expediente administrativo y estando a lo señalado en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario - PAD, se determinó la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario por parte de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, respaldándose en lo siguiente:

- ✓ El Informe N° 000200-2023-UFGA-OIMS/INEN de fecha 14 de abril de 2023, dirigido al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, requiriéndose desarrollar acciones de Control Posterior respecto de la documentación (Certificado Médico) presentada por la Servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, además se remitió la documentación relacionada a la presunta falta administrativa de la servidora mencionada.
- ✓ El Certificado Médico presuntamente emitido por el galeno Carlos Alberto Marrufo Avellaneda, el día 10 de abril de 2023, en el establecimiento de salud "Centro Médico Oncológico Juan XXIII", ubicado en la Av. Angamos Este cuadra 2, Manzana F47 del Distrito de Surquillo, en el cual se consignó que a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** se la habría otorgado cuatro (4) días de incapacidad para trabajar.
- ✓ La copia del Recibo por Honorarios Electrónico de fecha 11 de abril de 2023, emitido por el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda, con dirección en Jirón Los Beleños N° 424, Urb. Las Flores, Distrito de San Juan de Lurigancho.





- ✓ La copia de Boleta de Venta Electrónica, de fecha 11 de abril de 2023, emitido supuestamente en la Botica "Hospitalaria Oncológica Oh Buen Jesús", ubicada en la Av. Aviación N° 3736 – 3744, Distrito de Surquillo.
- ✓ La copia de la receta médica de fecha 10 de abril de 2023, presuntamente suscrita por el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda.
- ✓ La Tarjeta de Control del mes de abril del año 2023, correspondiente a la servidora Guillermina Sonia Zúñiga Obando.
- ✓ La Tarjeta de Control del mes de abril del año 2023, correspondiente al médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda.
- ✓ El Acta de Declaración de fecha 29 de enero de 2023, de la servidora Guillermina Sonia Zúñiga Obando.
- ✓ El Acta de Declaración de fecha 26 de enero de 2023, del médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda.

ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA:

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

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

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

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

Que, en el presente caso, con fecha 8 de febrero de 2024, se notificó la Comunicación de Apertura del PAD, con la cual se dispuso iniciar un procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZUÑIGA OBANDO**, indicando además que la probable sanción administrativa sería la destitución. Asimismo, con fecha 22 de febrero 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 de 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; 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 del Servicio Civil; 58. Finalmente, debe considerarse que existen conductas que revisten tal gravedad que hacen insostenible la continuidad del vínculo laboral, por lo que tanto la subsanación voluntaria como el reconocimiento de la comisión de la conducta infractora, no podrán operar como atenuantes de la responsabilidad"**. (el énfasis es nuestro);

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

Que, en virtud a lo expuesto, el Órgano Instructor opinó a través de su Informe N° 000350-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, que se le imponga la sanción de **Destitución** a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**; **al haber transgredido los principios de probidad y veracidad descritos en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815 – "Ley del Código de Ética de la Función Pública"**; **por tanto, su conducta se encuentra tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 100 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;**

ACTUACIONES EN LA FASE SANCIONADORA:

Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de 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 ese sentido, 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 procesada, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y sancionadora hasta este momento se hicieron en la debida forma; 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 el presente caso, conforme se aprecia en el expediente administrativo, mediante escrito recepcionado con fecha 22 de febrero de 2024, la servidora procesada **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, presentó sus descargos señalando lo siguiente: **a)** Se me imputa haber adulterado la fecha del documento de fecha 10.04.2023, expedida por el médico Carlos Marrufo Avellaneda el mismo día, por la atención médica brindada, como producto de una eritroplasia uterina cuyo síntomas de malestar venía presentando desde el 07.04.2023 conforme lo acredito con la copia del Reporte de Colposcopia que adjunto, que motivó un descanso médico por el día sábado 08.04.2023, conforme se puede corroborar con mi Tarjeta de Control, es decir es cierto que me encontraba delicada de salud y que mis malestares continuaban, lo que motivo que el día lunes 10.04.2023 al mediodía aproximadamente, acudiera al Médico Ocupacional del INEN, a efectos que proceda conforme a sus atribuciones por cuanto seguía con dolor que hacía imposible que pueda laborar, sugiriéndome la médico ocupacional de esa fecha que reciba atención particular con el mencionado médico, por ser especialista en ginecología y por su trayectoria como tal, siendo atendida por este en su consultorio; y, posteriormente al día siguiente, ante mi requerimiento me expidió el respectivo recibo de honorarios por la atención brindada, para poder adjuntarlo ante mi jefe inmediato, acreditando con ello que efectivamente fui tratada por dicho médico; **b)** Que, conforme lo he señalado, las enmendaduras y/o modificaciones





en el documento (constancia de atención del 10.04.2023) lo ha realizado el propio médico que la expidió, prueba de ello, es que, en la declaración rendida por este, lo ha mencionado; **c)** Que, conforme se podrá advertir meridianamente, las respuestas del médico se encuentran en condicional ya que señala respecto a las modificaciones del documento que, este "aparentemente habría sido adulterado"; es decir ni siquiera él está seguro, de que las modificaciones las haya realizado el mismo; y, no como erradamente está interpretando estas declaraciones el órgano instructor, al señalar que mi parte ha adulterado el documento (constancia de atención) expedido el día 10.04.2023, determinando que este fue expedido el día 11.04.2023, cuando ante la declaración del médico que la expidió, en la cual no ha negado categóricamente haber modificado dicho documento, la simple apreciación u "observación" que ha realizado la oficina de recursos humanos, no puede servir para acreditar una infracción que no he cometido y mucho menos puede acreditar responsabilidad de mi parte la expedición de un recibo de honorarios emitido posteriormente, ya que por su naturaleza electrónica, automáticamente se fecha al momento de su expedición, por lo que las pruebas con las que se me pretende sancionar resultan insuficientes, y no desvirtúan mi presunción de inocencia, como derecho constitucional que toda persona tiene; **d)** Que, no existe pericia de parte y/u oficial realizado por especialistas grafotécnicos, que determinen, que dichas "modificaciones", "observación", "adulteración", no pertenezcan al puño gráfico del médico Carlos Marrufo Avellaneda o que estas hayan sido realizadas con otro bolígrafo distinto al usado para su emisión, que como mínimo demuestran de manera categórica e indubitable que el documento del 10.04.2023, fue adulterado por la recurrente, o por terceros con el propósito de causar favorecimiento a mi persona, por lo que la simple "observación" que ha realizado la Oficina de Recursos Humanos resulta insuficiente y lesiona derechos constitucionales como lo es a la defensa, a la presunción de inocencia y al debido proceso. Debe tenerse en cuenta al momento de resolver que las entidades públicas al ejercer de su potestad sancionadora disciplinaria están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez; bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa;

EVALUACIÓN DEL DESCARGO - Escrito de fecha 22/FEBRERO/2024:

Que, conforme al resumen de los fundamentos de descargo expuesto por la servidora procesada, se verificar que en los ítems a), b) y c), estos guardan relación, debido a que la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** niega la adulteración del cuestionado documento, y rechaza haberlo adulterado, todo ello apoyándose en lo mencionado por el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda; por ello conviene agruparlos para ser atendidos de manera simultánea, argumentos de defensa que se reseñan a continuación: **"a) Se me imputa haber adulterado la fecha del documento de fecha 10.04.2023, expedida por el médico Carlos Marrufo Avellaneda el mismo día, por la atención médica brindada (...) es cierto que me encontraba delicada de salud y que mis malestares continuaban, lo que motivo que el día lunes 10.04.2023 al mediodía aproximadamente, acudiera al Médico Ocupacional del INEN, a efectos que proceda conforme a sus atribuciones por cuanto seguía con dolor que hacía imposible que pueda laborar, sugiriéndome la médico ocupacional de esa fecha que reciba atención particular con el mencionado médico (...) siendo atendida por este en su consultorio; y, posteriormente al día siguiente, ante mi requerimiento me expidió el respectivo recibo de honorarios por la atención brindada, para poder adjuntarlo ante mi jefe inmediato, acreditando con ello que efectivamente fui tratada por dicho médico; b) Que, conforme lo he señalado, las enmendaduras y/o modificaciones en el documento (constancia de atención del 10.04.2023) lo ha realizado el propio médico que la expidió, prueba de ello, es que, en la declaración rendida por este, lo ha mencionado; c) Que, conforme se podrá advertir meridianamente, las respuestas del médico se encuentran en condicional ya que señala respecto a las modificaciones del documento que, este "aparentemente habría sido adulterado (...) por lo que, no ha negado categóricamente haberlo modificado; la simple apreciación u "observación" que ha realizado la oficina de recursos humanos, no puede servir para acreditar una infracción que no he cometido y mucho menos**





puede acreditar responsabilidad de mi parte la expedición de un recibo de honorarios emitido posteriormente, ya que por su naturaleza electrónica, automáticamente se fecha al momento de su expedición, por lo que las pruebas con las que se me pretende sancionar resultan insuficientes, y no desvirtúan mi presunción de inocencia, como derecho constitucional que toda persona tiene”;

Que, conforme se puede apreciar, la servidora procesada sostiene que la atención habría sido real, para lo cual se apoya en la declaración del propio médico; sin embargo, ello no es materia de cuestionamiento (ya que el propio galeno Carlos Alberto Marrufo Avellaneda ha reconocido haberlo expedido); siendo materia de cuestionamiento la cantidad que se consignan en él, siendo este un punto no aceptado por el médico que firmó y expidió el cuestionado Certificado Médico, pues aunque la servidora procesada, pretende utilizar en su favor los términos empleados por el médico en su testimonio de fojas 36/37 brindada en la STPAD-INEN, para el Órgano Sancionador, las repuestas brindadas por el galeno Carlos Alberto Marrufo Avellaneda, permiten inferir que el documento que expidió, habría sufrido una clara adulteración en su contenido, conforme lo vemos a continuación:

3.3 Pregunta, diga: *¿Qué nos podría informar respecto al Certificado Médico que en su momento le fue remitido para que informe al respecto y que en este momento se le pone a la vista y que habría sido expedido con fecha 10 de abril de 2023?*

Dijo: *La receta, el sello y la firma es mía; sin embargo, viendo el documento puedo advertir que habría sido adulterado.*

3.5 Pregunta, diga: *¿La oficina de Recursos Humanos ha efectuado una observación respecto a la fecha en que habría sido expedido el documento en cuestión, esto es el 10/04/2023; que es lo que quisiera mencionar al respecto?*

Dijo: *Conforme le he mencionado, al parecer el documento puede haber sido adulterado.*

3.6 Pregunta, diga: *¿La oficina de RR.HH. ha efectuado otra observación respecto a la cantidad de días de descanso médico otorgado; quisiera mencionar algo al respecto?*

Dijo: *Ello es criterio médico y aparentemente habría sido adulterado.*

3.7 Pregunta, diga: *¿El documento que usted denomina receta médica fue expedida con fecha 10 de abril de 2023; sin embargo, usted se encontraba programado para venir a trabajar y registra ingreso y salida a la institución según el récord de asistencias; que podría informar?*

Dijo: *Considerando que el recibo fue emitido el día 11 de abril de 2023, entonces la atención se habría efectuado el día 11 de abril de 2023, pero habría sido fuera del horario de atención al INEN.*

3.8 PREGUNTA, diga: *¿Del documento que usted tiene a la vista, nota algún tipo de variación, alteración o adulteración que quiere hacer mención en la presente manifestación?*

Dijo: *Al parecer habría sido adulterado; sin embargo, es una copia que no me permite confirmarlo.*

Que, conforme lo hemos mencionado anteriormente, el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda, acepta haber atendido a la servidora investigada **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, sin embargo pudo advertir que existen modificaciones en su contenido respecto a la fecha de su suscripción, lo cual lo ha corroborado con el Recibo por Honorarios expedido con fecha 11 de abril de 2023, **teniendo como fecha cierta de la atención y de inicio de la vigencia del descanso médico, el día 11 de abril de 2023 y no el 10 de abril de 2023**, información que se relaciona sistemáticamente con el cuestionamiento efectuado, respecto a la cantidad de días consignados en el documento, pues conforme a la observación efectuada por la Oficina de Recursos Humanos, existe inconsistencia en cuanto a la cantidad de días de descanso. Ahora, considerando la información adicional que brinda el galeno, señalando que la atención se produjo el día 11 de abril de 2023, explicaría la razón por la que el documento fue modificado, siendo





razonable deducir que, **lo que ha pretendido la servidora procesada, es justificar no solo 1 día de descanso médico, sino 4 días contabilizados desde el 10 de abril de 2023 al 13 de abril de 2023; cuando lo real, es que el documento fue expedido el día 11 de abril de 2023 y que la cantidad de días ha sido adulterada;**

Que, otra información brindada por el galeno que se corrobora periféricamente con el recibo por honorarios emitido es que el cuestionado "Certificado Médico" habría sido emitido con fecha 11 de noviembre de 2023 y no el 10 de noviembre de 2023. Ahora, en el caso de dar por cierto que efectivamente fue emitido el día 10 de noviembre de 2023, existe una inconsistencia con lo manifestado por la servidora procesada, pues esta ha señalado que fue atendida en la mañana aproximadamente al medio día; sin embargo, según el reporte de asistencia del día 10 de abril de 2023 (ver Tarjeta de Control CAS con Código N° 3197 – fojas 32), nos brinda información distinta, pues, **se ha consignado que el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda estuvo en el centro de labores desde las 08:12 am hasta las 08:14 pm**, lo cual revela que la servidora procesada falta a la verdad al brindar información, situación que resta credibilidad a sus afirmaciones, pudiéndose concluir que lo que la servidora ha pretendido es, valerse de algún instrumental con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días 10, 11, 12 y 13 de abril de 2023;

Que, respecto a lo alegado por la servidora procesada, finalmente cabe recalcar, que no se ha imputado la falsificación o adulteración del mencionado "Certificado Médico", como erróneamente alega en su escrito de descargos; siendo la conducta reprochable, el haber presentado un documento adulterado, con información falsa a fin de justificar sus inasistencias a su centro de trabajo los días 10, 11, 12 y 13 de abril de 2023, toda vez que el Certificado Médico que presentó no se encontraba acorde a la realidad; por tanto, carece de objeto efectuar mayores comentarios al respecto al constituir alegatos que no guardan relación con la imputación en su contra; por lo expuesto, lo alegado por la servidora procesada debe ser desestimado;

La servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** ha expuesto como otros de sus fundamentos de defensa, que: ***"d) Que, no existe pericia de parte y/u oficial realizado por especialistas grafotécnicos, que determinen, que dichas "modificaciones", "observación", "adulteración", no pertenezcan al puño gráfico del médico Dr. Carlos Marrufo Avellaneda o que estas hayan sido realizadas con otro bolígrafo distinto al usado para su emisión, que como mínimo demuestran de manera categórica e indubitable que el documento del 10.04.2023, fue adulterado por la recurrente, o por terceros con el propósito de causar favorecimiento a mi persona, por lo que la simple "observación" que ha realizado la Oficina de Recursos Humanos resulta insuficiente y lesiona derechos constitucionales como lo es a la defensa, a la presunción de inocencia y al debido proceso. Debe tenerse en cuenta al momento de resolver que las entidades públicas al ejercer de su potestad sancionadora disciplinaria están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez; bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa"***;

Al respecto, para este Órgano Sancionador, lo solicitado resulta innecesario debido a que el propio galeno que suscribió dicho Certificado Médico en su declaración testimonial advirtió la adulteración de este, repitiendo en varias respuestas lo mismo, cuyos segmentos de su declaración ya han sido reseñados párrafos atrás. Asimismo, señaló que la atención brindada fue hecha el día 11 de abril de 2023, lo que se corrobora con la emisión del recibo de honorario electrónico de dicha fecha; frente a ello, lo alegado y solicitado por la servidora procesada, debe ser desestimado;

En cuanto a lo alegado por la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, en el extremo de que no se habría respetado el debido proceso; sin embargo, no expone suficientemente en que observaciones apoya su comentario; por lo que lo mencionado solo



constituye un enunciado sin respaldo fáctico o probatorio. Por otro lado, para este Órgano Sancionador, se evidencia un claro respeto a las garantías del debido proceso desde el inicio del presente procedimiento administrativo, existiendo una clara exposición de los hechos, con los cuales se estructura la hipótesis fáctica y como los medios probatorios se van relacionando entre sí, para concluir de que la servidora procesada habría incurrido en falta administrativa disciplinaria; así tenemos que, según el documento **de fecha 10 de abril de 2023**, el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda – Ginecólogo Oncológico, habría otorgado supuestamente cuatro (4) días de descanso médico, esto es, a partir del día 10 de abril de 2023, a favor de la referida servidora, el mismo que se muestra continuación:

Dr. Carlos Marrufo Avellaneda
Ginecólogo Oncólogo
CMP. 45533 RNE 25077 RNE 27451
Telf. 985 430 272 / 948 604 293

Rp. Sonia Zúñiga Obando

Conta por el presente que la paciente en mención cursa con EPI IV-IV por lo cual se le indica descanso médico más tratamiento médico x 4 días a partir de la fecha.

Afortunadamente

04/04/23


DR. MARRUFO AVELLANEDA CARLOS A.
GINECOLOGO ONCOLOGO
GINECOLOGO OBSTETRA
CMP. 45533 RNE 25077 RNE 27451

Fecha:.....

Dirección: Av. Angamos Este Cdra. 26 Mz. F 47 Surquillo / Centro Médico Oncológico Juan XXIII
✉ carlosalbertmaav@gmail.com

Que, sin embargo, se puede apreciar objetivamente que el referido documento presenta incongruencias, las cuales fueron pasibles de investigación, como por ejemplo en el diagnóstico de la paciente, es decir de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, en la fecha de inicio del descanso médico, en los borrones y/o alteraciones del mismo; motivo por el cual, en su oportunidad se solicitó que se efectúe el deslinde de responsabilidad;

Que, además, de acuerdo con las investigaciones y verificaciones realizadas se puede decir que, en el documento cuestionado, se modificó en su contenido, los cuales son de tipo sustancial conforme pasamos a desarrollar a continuación:





Respecto a la cantidad de días de descanso otorgado:

ocaso médico
x 4 días.

Se puede apreciar que el número "4" presenta alteraciones en su escritura inicial.

En cuanto a la fecha en que habría sido expedido el documento:

00/04/23

Fecha:.....

Se puede apreciar que el número "10" presenta una adulteración en su segundo dígito; es decir, el número "0" habría sido modificado en cuanto a su escritura inicial.

Asimismo, si nos remitimos al Recibo por Honorarios obrante, se puede advertir que la fecha de su emisión es de fecha 11 de abril de 2023, fecha distinta al documento, tal y como se muestra a continuación:





Fue expedido con fecha 11 de abril de 2023:

MARRUFO AVELLANEDA CARLOS ALBERTO MEDICO Y CIRUJANO JR. LOS BELEÑOS NRO. 424 URB. LAS FLORES LIMA - LIMA - SAN JUAN DE LURIGANCHO TELÉFONO: -	R.U.C. 10401050464 RECIBO POR HONORARIOS ELECTRÓNICO Nro: E001-389
Recibí de GUILLERMINA SONIA ZUÑIGA OBANDO Identificado con DNI Número 42355117 Domicilio del Usuario: - Forma de Pago: AL CONTADO La suma de CIEN Y 00/100 SOLES Por concepto de CONSULTA MEDICA Observación - Inciso "A" DEL ARTÍCULO 33 DE LA LEY DEL IMPUESTO A LA RENTA Fecha de emisión 11 de Abril del 2023	
Total por Honorarios	: 100.00
Retención (8 %) IR	: (0.00)
Total Neto Recibido	: 100.00 SOLES

Que, además, cabe recalcar que, en la declaración testimonial efectuada por la servidora **GUILLERMINA SONIA ZUÑIGA OBANDO**, respecto a la veracidad del documento cuestionado, indicó:

“3.7 Pregunta, diga: ¿A qué hora fue su atención?

Dijo: En el lapso de la mañana, al medio día, no recuerdo exactamente.

3.8. Pregunta, diga: ¿Del documento que usted tiene a la vista, nota algún tipo de variación, alteración o adulteración que quiere hacer mención en la presente manifestación?

Dijo: Noto que el número cuatro está extraño; y en cuanto al diez, el uno está extraño.

3.9 Pregunta, diga: ¿De la observación efectuada por la Oficina de Recursos Humanos y las preguntas antes formuladas, tiene algo que quiere decir al respecto a las supuestas modificaciones del documento en cuestión?

Dijo: Lo que pasa es que el número uno también esta volteado, los doctores escriben como garabatos; quizá se equivocó y lo corrigió.”

Que, de lo expresado, tenemos que, es la propia servidora procesada quien reconoce la modificación y/o adulteración del Certificado Médico presentado por su persona, además de indicar que habría sido atendida el día 10 de abril de 2023, en horas de la mañana; sin embargo, el médico que suscribió dicho Certificado Médico, se encontraba laborando en la Entidad desde las 08:12 a.m. (hora de ingreso), hasta las 08:14 p.m. (hora de salida), conforme al reporte de asistencia o Tarjeta de Control del mes de abril de 2023, adjuntado al expediente administrativo, evidenciándose más bien que lo afirmado no se ajusta a la realidad de los hechos;

Que, asimismo, en relación a las enmendaduras, la servidora **GUILLERMINA SONIA ZUÑIGA OBANDO** indicó que podría haberse generado por el propio médico, debido a que a veces se equivocarían al escribir, pero que el documento realmente fue expedido por el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda y que la atención se habría realizado en su consultorio ubicado en la dirección consignada en dicho documento, es decir, en la avenida Angamos Este, cuadra 26, Surquillo; sin embargo, ello difiere de lo manifestado por el propio médico que la atendió, siendo oportuno volver a reseñar lo que expuso el mencionado galeno en su declaración testimonial brindada en el despacho de la STPAD-INEN, donde respecto a lo señalado indicó que:





Pregunta, diga: ¿Qué nos podría informar respecto al Certificado Médico que en su momento le fue remitido para que informe al respecto y que en este momento se le pone a la vista y que habría sido expedido con fecha 10 de abril de 2023?

Dijo: **La receta, el sello y la firma es mía; sin embargo, viendo el documento puedo advertir que habría sido adulterado.**

Pregunta, diga: ¿La oficina de Recursos Humanos ha efectuado una observación respecto a la fecha en que habría sido expedido el documento en cuestión, esto es el 10/04/2023; que es lo que quisiera mencionar al respecto?

Dijo: **Conforme le he mencionado, al parecer el documento puede haber sido adulterado.**

Pregunta, diga: ¿La oficina de RR.HH. ha efectuado otra observación respecto a la cantidad de días de descanso médico otorgado; quisiera mencionar algo al respecto?

Dijo: **Ello es criterio médico y aparentemente habría sido adulterado.**

Pregunta, diga: ¿El documento que usted denomina receta médica fue expedida con fecha 10 de abril de 2023; sin embargo, usted se encontraba programado para venir a trabajar y registra ingreso y salida a la institución según el récord de asistencias; que podría informar?

Dijo: **Considerando que el recibo fue emitido el día 11 de abril de 2023, entonces la atención se habría efectuado el día 11 de abril de 2023, pero habría sido fuera del horario de atención al INEN.**

PREGUNTA, diga: ¿Del documento que usted tiene a la vista, nota algún tipo de variación, alteración o adulteración que quiere hacer mención en la presente manifestación?

Dijo: **Al parecer habría sido adulterado; sin embargo, es una copia que no me permite confirmarlo.**

Que, como hemos podido comprobar, conforme a lo expresado por el propio médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda, si bien es cierto acepta haber atendido a la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO, cierto también es, pudo advertir que existen modificaciones en su contenido**, lo cual además ha sido corroborado con el recibo por honorarios expedido con fecha 11 de abril de 2023, es decir, se **tiene como fecha cierta de la atención y de inicio de la vigencia del descanso médico, el día 11 de abril de 2023 y no el 10 de abril de 2023;**

Que, conforme a lo desarrollado en atención a las inconsistencias notorias en el Certificado Médico cuestionado, las cuales han sido esclarecidas por el propio médico que suscribió dicho documento, se puede determinar que el documento materia del presente procedimiento ha sido adulterado, siendo razonable concluir que, **lo que se pretendió es justificar no solo 1 día de descanso médico, sino 4 días contabilizados desde el 10 de abril de 2023 al 13 de abril de 2023; cuando lo real, es que el documento fue expedido el día 11 de abril de 2023 y que la cantidad de días ha sido adulterada;**

Que, a lo expuesto, se suma otro instrumental probatorio que nos permite verificar que el documento no fue suscrito con fecha 10 de abril de 2023, pues si nos remitimos a la Boleta de Venta Electrónica, emitido por la Botica "Oh Buen Jesús", esta tiene como fecha 11 de abril de 2023, a las 17:01 horas; lo cual corrobora que la atención no se habría brindado el 10 de abril de 2023 sino el 11 de abril de 2023, situación que permite desvirtuar la legitimidad del Certificado Médico presentado por al servidora procesada, pudiéndose determinar que el mismo ha sido adulterado, evidenciándose que con su actuar, lo que la servidora procesada realmente pretendió es que, de todas manera, aunque exista de por medio una conducta inadecuada, justifique indebidamente sus inasistencias de los días 10, 11, 12 y 13 de abril del año 2023;





Que, conforme a lo desarrollado, se puede verificar que la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** ha podido ejercer su derecho de defensa de forma irrestricta, a través de sus fundamentos de defensa plasmados en su descargo, los cuales han sido evaluados y analizados por este Despacho sancionador; sin embargo, además de no haber podido desestimar los cargos que se le han formulado, no se advierten medios probatorios que permitan desvirtuar la falta imputada en la instauración del procedimiento disciplinario en su contra;

INFORME ORAL (Realizado el 16 de mayo de 2024):

Que, mediante Carta N° 000105-2024-GG/INEN de fecha 26 de abril de 2024, se comunicó a la servidora civil **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (3) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador, lo cual fue petitionado por la servidora procesada a través de su escrito de fecha 9 de mayo de 2024 y el Órgano Sancionador tuvo a bien aceptar su solicitud, realizando dicha diligencia el día 16 de mayo de 2024 en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, diligencia a la que acudió la servidora procesada en compañía de su abogada, quien hizo uso de la palabra en su representación, exponiendo como uno de sus alegatos de defensa que: ***“Se archive el procedimiento, ya que desde un punto de vista procedimental está plagado de irregularidades; usted podrá advertir que en el Numeral 4.4 del Informe del Órgano Instructor se ha señalado que mi patrocinada no ha presentado descargos; sin embargo, eso no es cierto, ya que mi patrocinada presentó sus descargos el 22 de febrero de 2024; sin embargo, no ha sido considerado en el informe del órgano instructor; vulnerándose el debido procedimiento”***. Respecto a este punto, la abogada incurre en error con tal afirmación, pues por medio del Informe del Órgano Instructor N° 000350-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 25 de abril de 2024, emitió un nuevo pronunciamiento, dejando sin efecto el informe primigenio al que alude la abogada, poniéndose en conocimiento de la servidora procesada por medio de la Carta N° 000105-2024-GG/INEN de fecha 26 de abril de 2024. Por tanto, resulta inadmisibles lo alegado por la abogada;

Que, la defensa además ha expuesto que: ***“(…) Respecto al fondo del tema, conforme lo hemos mencionado en el descargo, la defensa considera que existe una apreciación subjetiva sin ningún tipo de sustento técnico, es decir no existe ningún documento técnico que acredite la imputación en contra de mi patrocinada y si nos basamos en la declaración del mismo médico, este señala que aparentemente el documento habría sido adulterado; sin embargo, acepta que él lo ha emitido; no se ha verificado si ese puño gráfico pertenece al médico Marrufo; por tanto existe duda de que mi patrocinada haya falsificado ese documento”***. Respecto a este punto, debemos mencionar que ya ha sido expuesto por la servidora como uno de los fundamentos de defensa de su descargo; sin embargo, conforme ya lo hemos mencionado, no se imputa que el documento sea falso o que no haya sido emitido por el médico Carlos Alberto Marrufo Avellaneda (ya que el mismo lo ha reconocido), sino que lo que se cuestiona, es que el contenido del mismo, ha sido adulterado, no correspondiente a la realidad de los hechos, Asimismo, cabe reiterar que no se imputa a la servidora procesada la falsificación o adulteración del mencionado “Certificado Médico”; sino el haberlo presentado. Por tanto, lo alegado por la abogada debe ser desestimado;

Que, conforme a lo desarrollado, se puede verificar que la servidora procesada ha podido ejercer su derecho de defensa de forma irrestricta, de manera escrita y oral; sin embargo, además de no haber podido desestimar los cargos que se le han formulado, no se advierten medios probatorios que permitan desvirtuar la falta imputada en la instauración del procedimiento disciplinario en su contra; contrario a ello, durante el desarrollo del procedimiento se ha cumplido con realizar las investigaciones pertinentes para llegar a la verdad de los hechos y poderse verificar la responsabilidad de la servidora procesada **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** en la imputación en su contra;





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, lo cual se ha dado en el presente procedimiento, pues se analizó las imputaciones realizadas por el Órgano Instructor y los medios probatorios, así como los descargos de la servidora procesada; 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 de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** 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 servidora pública 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, en este punto cabe comentar que, el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado;

Que, por mandato constitucional (artículo 39), 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;

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, siendo ello así, conforme a los medios probatorios previamente analizados, se puede determinar que está acreditado que la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, presentó a la Entidad, un documento adulterado y/o modificado (*no por el médico que lo expidió conforme lo ha precisado*), el mismo que no fue expedido con fecha 10 de abril de 2023, y todo ello con la finalidad de justificar indebidamente sus inasistencias de los días 10, 11, 12 y 13 de abril del año 2023; 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 en esta fase instructora;

Que, estando de acuerdo con lo analizado por el Órgano Instructor del presente procedimiento y viendo de los actuados, se puede apreciar que, la servidora procesada, no





ha podido desvirtuar 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 **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO** 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 y veracidad descritos en los numerales 2 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 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

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”.





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 mentado y presentar un documento adulterado y/o modificado para justificar sus ausencias a su centro de labores civil. 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, realizó la servidora acciones para ocultar la comisión de la falta o de impedir su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta:	No, ocupaba la servidora al momento de la comisión de la falta cargo de alto rango de jerarquía.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción:	No, se aprecia hechos o circunstancias externas que pueden haber influido en la comisión de la falta.
e) La concurrencia de varias faltas:	No, la servidora sólo ha incurrido en una falta, la tipificada en el literal q) del artículo 85 de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Al transgredir los principios de probidad, idoneidad y veracidad previstos en los numerales 2 y 5 del artículo 6 de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:	Si, la servidora ha participado sola e independiente en la comisión de la falta imputada.
g) La reincidencia en la comisión de la falta:	No, se registran antecedentes.





h) La continuidad en la comisión de la falta:	No, se advierte una continuidad en ella.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:	Si, se advierte beneficio ilícito obtenido, debido a que obtuvo beneficio económico ilícito, al haber recibido el pago de remuneraciones por parte del Estado, durante los días 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 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 **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO, en su condición de Auxiliar en Limpieza de la Unidad Funcional de Servicios Generales de la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN**; 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 Artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, este despacho **IMPONE** a la servidora infractora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO, 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 **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO, Auxiliar en Limpieza de la Unidad Funcional de Servicios Generales de la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN**, identificada con DNI N° 42355117, 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 por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, al haber transgredido los principios de probidad y veracidad descritos en los numerales 2 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 por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, 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 por el Decreto Supremo N° 040-2014-





"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA ECONOMÍA PERUANA"

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. - DISPONER, que la Oficina de Recursos Humanos **INSERTE** una copia de la presente Resolución como constancia en el legajo personal de la servidora **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO, Auxiliar en Limpieza de la Unidad Funcional de Servicios Generales de la Oficina de Ingeniería, Mantenimiento y Servicios 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 **GUILLERMINA SONIA ZÚÑIGA OBANDO**, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los artículos 18, 19, 20, 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTÍCULO QUINTO. - ENCARGAR a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Plataforma 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

YVAN PALOMINO ROJAS
Gerente General

