

INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

N° 142 2021-J/INEN

REPÚBLICA DEL PERÚ



RESOLUCIÓN JEFATURAL

Lima, 30 de ABRIL de 2021

VISTO:

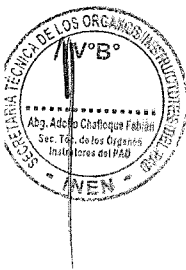
El expediente N° 189-2019, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 51-2020-ST-ORH/INEN de fecha 24 de agosto de 2020, recibido por la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos el día 24 de agosto de 2020, Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado a la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, el día 27 de agosto de 2020, el Escrito S/N de fecha 11 de setiembre del 2019, el Informe N° 000278-2021-ORH/INEN del 13 de abril del 2021, recibido por el Jefe Institucional del INEN, el día 13 de abril del 2021, y demás antecedentes que obran en el expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario, seguido contra la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, en su condición de **Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN**, involucrada en la falta disciplinaria **tipificada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “Las demás que señale la Ley”, al haber transgredido 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**, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin 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 aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante RGLSC) expresa **"La responsabilidad administrativa disciplinaria..."; así mismo, el Artículo 102° del RGLSC señala "Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el Artículo 88° de la Ley N° 30057 -LSC..." y el Artículo 115° del RGLSC establece que: "La resolución del Órgano sancionador, se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;**

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, por parte de la entidad;

Que, de los antecedentes y documentos que dieron lugar al Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, se encuentran: 1) Informe de Precalificación N° 51-2020-ST-ORH/INEN de fecha 24 de agosto de 2020, 2) Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado a la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, el día 27 de agosto de 2020, sobre el inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, 3) Escrito S/N de fecha 11 de setiembre del 2020, a través del cual la servidora procesada presenta sus descargos 4) Informe N° 000278-2021-ORH/INEN del 13 de abril del 2021, donde el Órgano Instructor remitió el Informe Final de la Fase Instructiva al Órgano Sancionador, recibido el 13 de abril de 2021, 5) Carta N° 16-2021-J/INEN de fecha 13 de abril de 2021, mediante el cual el Órgano Sancionador comunica a la servidora procesada la conclusión de la fase instructiva del PAD, recibido el 16 de abril de 2021, comunicándole que puede solicitar su Informe Oral de considerarlo necesario, 6) Acta de Informe Oral realizado a través de plataforma ZOOM de fecha 30 de abril de 2021;

Que, de los actuados se observa que la Directora Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento administrativo disciplinario, notificó a la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra el día 27 de agosto de 2020, 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: “Las demás que señale la Ley”, al haber transgredido 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”**; proponiendo una sanción administrativa de DESTITUCIÓN. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, en atención a ello, a través del Escrito S/N de fecha 11 de setiembre del 2019, la servidora procesada, presentó sus descargos a la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando que:

- I. Señala, que desconocía de la falsedad del documento Certificado de egresado en la especialidad de Secretariado Computarizado de fecha 06 de setiembre de 2008, indicando que solicitó la emisión de la constancia de estudio a un tramitador en virtud de que se convalide sus estudios correspondientes que acreditarían sus conocimientos según el requerimiento de la Entidad, manifestando que cometió negligencia y omisión por desconocimiento de haber presentado el mencionado documentos durante los años que trabajó.
- II. Indica, que actualmente cuenta con la constancia de egresada de la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, correspondiente a la carrera profesional de Contabilidad, Auditoría y Finanzas, carrera que inició en el 2015, adjuntando dicho documento como medio probatorio.
- III. Argumenta, que durante todo el periodo que laboró fue evaluada constantemente, tal como constan de las evaluaciones en el expediente, los cuales indican que el desarrollo de sus funciones fue óptimo.
- IV. Argumenta que su conducta no fue dolosa, pues desconocía que el documento que presentó y que fue gestionado por un tramitador resultaría siendo falso, solicitando se aplique el principio de culpabilidad.

Que, asimismo, se observa que el Órgano Instructor mediante Informe N° 000278-2021-ORH/INEN del 13 de abril del 2021, señala que se ha advertido que la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, quien para la época de los hechos tenía la condición de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN, ha incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el **literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil: “Las demás que señale la Ley, al haber transgredido 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”**; y, atendiendo a la graduación de la sanción,



RECOMIENDA IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DE DESTITUCIÓN a la procesada, por existir responsabilidad disciplinaria;

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, así las cosas, teniendo en cuenta que la presente actuación disciplinaria se adelanta contra la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, quien para la época de los hechos tenía la condición de **Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN**; esta Autoridad es competente para decidir lo que en derecho corresponda dentro de la presente actuación;

Que, 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 establecidos 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 debida forma, toda vez que, a través de ellos, se garantizó su derecho de defensa de la servidora procesada; 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, bajo este contexto, habiendo llevado un análisis minucioso de los documentos que obran en autos, debemos considerar que, en los procedimientos disciplinarios, como el que concita el presente análisis la responsabilidad de la servidora debe estar debidamente comprobada a través de las pruebas idóneas, pertinentes y conducentes, cuya suma genere plena convicción de que se ha cometido una conducta reprochable disciplinariamente; por tanto, es deber de todo órgano decisor evaluar los medios probatorios que ha sustentado la imputación de falta disciplinaria a la servidora procesada, a efectos de emitir el pronunciamiento estipulado en el literal b) del artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio;

Que, 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 también los argumentos que en su defensa ha alegado la servidora investigada;

Que, en ese sentido, el asunto objeto de debate se centra en determinar si fue irregular la conducta de la servidora procesada **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, quien, según el acto de imputación de cargos, habría estado laborando **desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019 (ello debido a la renuncia voluntaria a cargo de secretaria, obrante a fs. 253)** bajo el influjo del Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008, documento que resulta ser falso, laborando por más de 5 años bajo el influjo de documentación falsa, en desmedro del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, conforme al Contrato Administrativo de Servicios N° 02752-2013 y Adendas de Renovación Nos 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08 y 09 al Contrato



Administrativo de Servicios N° 02752-2013 como Secretaria del Área de Consultorios Externos (Obrante a fs. 177 al 190), incurriendo en la falta disciplinaria tipificada en literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública”;

Que, resulta importante señalar que para emitir fallo sancionatorio se requiere que obre en el proceso prueba “que conduzca a la certeza sobre la existencia de la falta y de la responsabilidad del servidor civil investigado”; en sentido, corresponde analizar los medios probatorios que sustentaron las imputación de cargos contra la servidora investigada, a efectos de determinar con certeza si la investigada ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en literal q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública”;

Que, sobre el particular del análisis de los medios probatorios que sirven como sustento para la imputación de cargos a la procesada, se advierte a fs. 198 al 205 del expediente, obra la Copia del Anexo 03 del Resumen del Proceso de Convocatoria N° 2013 y los Anexos 04, 08 y 09, todos suscritos por la Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa, mediante el cual se advierte la participación al mencionado proceso de selección por parte de la citada persona, tal como consta su firma en cada anexo del proceso de convocatoria; por ende, se acredita que la servidora participó de la Convocatoria;

Que, asimismo, a fs. 293 del expediente obra la Copia de Declaración Jurada de fecha 18 del mes de noviembre 2013, mediante el cual la Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa declara conocer y cumplir con el Código de Ética de la Función Pública; al respecto, sobre este documento resulta preciso señalar que, este documento se emite en virtud de que la mencionada servidora ganó el concurso CAS 2013 en la plaza de Secretaria del Área de Consultorios Externos; por ende, queda acreditada que partir de esa fecha la sindicada persona tuvo una relación laboral con esta Entidad, **declarando a partir de la relación laboral con esta Entidad, conocer el Código de Ética de la Función Pública; es decir, con este documento además, queda acreditado que la sindicada persona, a partir del 18 de noviembre del 2013, fecha en que toma posesión del cargo de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN, tenía pleno conocimiento que debía conducirse durante su desempeño laboral, con honradez y veracidad;**

Que, de igual forma, a fs. 299, del expediente obra la copia de la Ficha de evaluación del primer semestre del 2018, correspondiente a la Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa, como secretaria del área de consultorios externos; al respecto, con este documento queda claro, que la citada persona, mantuvo un vínculo laboral con esta Entidad, pues estuvo sujeta a la evaluación de su desempeño laboral, como secretaria en el área de consultorios externos;

Que, ahora bien, a fs. 269 obra la Copia Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA a nombre de la Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa, donde se especifica lo siguiente:

CESCA:
AUTORIZADA POR RESOLUCIÓN MINISTERIAL N° RM N° 533-89-ED
El Director General otorga el presente
CERTIFICADO DE EGRESADO
A Don (ña): Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa
Al haber culminado satisfactoriamente sus estudios en la especialidad de
SECRETARIO COMPUTARIZADO
Realizado de junio del 2005 a agosto del 2008

Lima, 06 de setiembre del 2008

Que, cabe precisar, además, que el citado certificado, contiene el sello y la rúbrica del Lic. Daniel Jurado Loza, en calidad de Director General del citado Instituto y la rúbrica de la Srta. Sandra Guzmán Velasco, en su calidad de Secretaria General, respectivamente;



Que, en ese sentido, resulta importante manifestar que, conforme se ha revisado del expediente administrativo y los documentos analizados precedentemente, se aprecia que el documento antes detallado forma parte del currículum presentado por la servidora pública, por lo cual se acredita que la citada servidora estuvo laborando en el cargo secretaria del área de consultorios externos; bajo el influjo del **Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado** emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA; en consecuencia, se arriba a la conclusión que la Srta. **Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa**, estuvo laborando bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; en el cargo de Secretaria en el Área de Consultorios Externos, lo cual esta corroborado con el **Contrato Administrativo de Servicios N° 02752-2013 y Adendas de Renovación Nos 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08 y 09 al Contrato Administrativo de Servicios N° 02752-2013**, laborando con el influjo de esta documentación falsa desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019, ello debido a la renuncia voluntaria a cargo de secretaria (obrante a fs. 253), y conforme al reporte de situación laboral emitido mediante Memorando N° 039-020-AL-ORH-OGA/INEN, (obrante a fs. 72 y 73);

Que, ahora bien, a efectos de determinar si la servidora civil, incurrió en la vulneración de las normas antes citadas, corresponde verificar si existen en el presente expediente administrativo suficientes elementos de convicción y elementos probatorios, que permitan generar certeza de la falta incurrida, a través del quebrantamiento de la presunción de veracidad¹;

Que, en ese sentido, corresponde analizar la supuesta falsedad del documento relacionado al Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA a nombre de la Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa, (obrante a fs. 269);

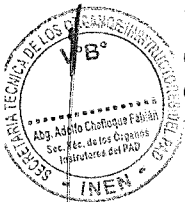
Que, el documento cuestionado como falso consiste en el **Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado** de fecha 06 de setiembre de 2008, supuestamente emitido por el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CESCA, y suscrito por Lic. Daniel Jurado Loza, en calidad de Director General del citado Instituto y la rúbrica de la Srta. Sandra Guzmán Velasco, en su calidad de Secretaria General de la citada Entidad;

Que, al respecto, a fs. 1, 2 y 3, obra el Oficio N° 460-2019-ORH-OGA/INEN de fecha 20 junio de 2019, mediante el cual el INEN a través de la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos, y en virtud del principio de control posterior, procedió a realizar las investigaciones correspondientes, respecto de la validez de los diplomas de los servidores del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplasias; a través del oficio antes indicado, se solicitó al Director General de Instituto Superior Tecnológico CESCA, verifique y valide, entre otros, el **Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado** emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008, otorgado a favor de la servidora Srta. Liz Vanessa Jáuregui Sallañaupa;

Que, así las cosas, a fs. 04 y 05 del expediente se observa el Oficio N° 073-2019/SEC.GEN-UESTP CESCA de fecha 08 de julio de 2020, mediante el cual el Secretario General del INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CESCA Sr. NEIL F. RAMIREZ CÓNDOR, en respuesta a lo solicitado por la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos del INEN, informa, entre otros, del **Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado** emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008, otorgado a favor de la servidora Srta. LIZ VANESSA JÁUREGUI SALLAÑAUPA, señalando textualmente lo siguiente:

Oficio N° 073-2019/SEC.GEN-UESTP CESCA

¹ principio de presunción de veracidad de conformidad con lo establecido en el numeral 1.7 del artículo IV, del Título Preliminar del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS – Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley Procedimiento Administrativo General - LPAG.



Es grato saludarla y al mismo tiempo comunicarle sobre algunos documentos que su representada nos solicita. Esto son:

1.- Sobre el **CERTIFICADO DE EGRESADA** e Informática a nombre de la señorita **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, **NO** fue emitido por CESCA. Además, los que firman como Director y Secretario General NUNCA, fueron trabajadores y menos Autoridades de Cesca. La resolución que "supuestamente" autoriza a Cesca no es la correcta.

Cabe resaltar además que el documento en mención, contiene el sello y la rúbrica del Sr. NEIL F. RAMIREZ CÓNDOR, Secretario General, del citado instituto.

Que, en esa línea, del **Oficio N° 073-2019/SEC.GEN-UESTP CESCA** de fecha **08 de julio de 2019** emitido por el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CESCA a través de su Secretario General Sr. NEIL F. RAMIREZ CÓNDOR, se puede colegir que el documento **Certificado de Egresado en la Especialidad Secretariado Computarizado** emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008, otorgado a favor de la servidora Srta. **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, y mediante por el cual estuvo laborando, en el cargo de **Secretaria del Área de Consultorios Externos**, acreditando tener estudios en **secretario computarizado**, resulta ser falso;

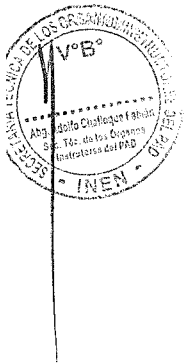
Que, en efecto, resulta importante señalar que, un documento falso es aquel que no fue expedido por su supuesto emisor o suscrito por su supuesto emisor, es decir, por aquella persona jurídica (en el presente caso el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CESCA) que aparece en el mismo documento como su autor, agente emisor o suscriptor; o aquel documento que, siendo válidamente expedido, haya sido adulterado en su contenido, como ha quedado acreditado en el presente caso;

Que, con respecto a ello, resulta importante señalar que un documento falso es aquel que no fue expedido por su supuesto emisor o suscrito por su supuesto emisor; es decir, por aquella persona jurídica (en el presente caso el INSTITUTO SUPERIOR TECNOLÓGICO CESCA) que aparece en el mismo documento como su autor, agente emisor o suscriptor; o aquel documento que, siendo válidamente expedido, haya sido adulterado en su contenido, como ha quedado acreditado en el presente caso;

Que, la servidora investigada **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA** en mérito a la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado el 27 de agosto de 2020, presentó sus descargos; los cuales procederemos a desglosar, para el análisis individual, respectivamente;

Que, en relación al **primer fundamento** invocado, resulta pertinente esbozar, que la imputación de cargos no se encuentra relacionada a la presentación del Certificado de egresado en la especialidad de Secretariado Computarizado emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008 a la Institución, sino que, el cargo imputado se ciñe concretamente en que la procesada ha mantenido un vínculo laboral con esta Entidad desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio de 2019, a sabiendas y bajo el influjo de dicho documento, ello, al margen de la utilidad y presentación del mencionado documento a la Entidad;

Que, en ese sentido, resulta importante señalar que, en virtud al principio de probidad, previsto en el numeral 2 del artículo 6° de la Ley del Código de Ética en la Función Pública, existe el deber de actuar con rectitud, honradez y honestidad, desechando todo provecho o ventaja personal; por lo que la conducta de la procesada efectivamente infringió tal principio, toda vez que mantuvo un vínculo laboral con esta Institución Hospitalaria bajo el influjo de un documento falso; por lo que se colige que con tal hecho la procesada ha tenido una conducta contraria a la honestidad, requisito exigido en el mencionado principio y en toda relación laboral. En ese sentido, en este extremo no resulta viable aceptar los argumentos señalados por la procesada;



Que, en relación al **segundo fundamento** invocado, resulta importante precisar que dicho argumento, no guarda relación con el cargo imputado a la procesada; por tanto, resultaría inoficioso pronunciarse sobre argumentos que no tienen relación con los hechos imputados en su contra;

Que, asimismo, respecto a la Constancia de Egresada Universidad emitida por la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, correspondiente a la carrera profesional de Contabilidad, Auditoría y Finanzas el cual la procesada adjunta como medio probatorio, resulta importante precisar, que los medios probatorios deben estar estrechamente vinculados con los hechos imputados, de modo tal, que deben ser idóneos, pertinentes y conducentes, a efectos de desvirtuar la comisión de una conducta ilícita disciplinaria;

Que, por tanto, la documentación presentada como medio probatorio por la procesada, en modo alguno puede desvirtuar el cargo imputado, pues, dicho documento no tiene relación con el hecho concretamente imputado, el cual es, haber mantenido un vínculo laboral con esta Entidad desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio de 2019, a sabiendas y bajo el influjo del Certificado de egresado en la especialidad de Secretariado Computarizado emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA de fecha 06 de setiembre de 2008, el cual resultó siendo falso; por tanto, el documento presentado no desvirtúa su conducta reprochable disciplinariamente. En consecuencia, el argumento esbozado resulta desestimado;

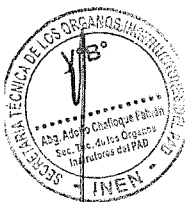
Que, por otro lado, en relación al **tercer fundamento**, resulta importante señalar, que el presente procedimiento disciplinario en contra de la procesada, tiene como sustento haber mantenido un vínculo laboral con esta Entidad desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio de 2019, a sabiendas y bajo el influjo de documentación; por tanto, lo que se cuestiona en su actitud Ética mientras se desempeñaba como servidora de esta Institución; en ese sentido, no se le está procesando por alguna relación a su capacidad técnica o la negligencia en el desarrollo de sus funciones; por ende, el argumento esgrimido no tiene relevancia con los hechos imputados en su contra. En ese sentido, el argumento esbozado resulta desestimado;

Que, finalmente, en relación al **cuarto fundamento**, en primer lugar, se debe señalar que un principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

Que, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva². De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta;

Que, ahora bien, la procesada sostiene que su conducta no fue dolosa, pues desconocía que el documento que presentó era falso; al respecto, de los hechos analizados, se advierte que la servidora procesada, si tenía pleno conocimiento de que el Certificado de Computación e Informática emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA, presentado por su persona es un documento falso, ello en razón de que, la procesada es una persona con estudios técnicos, lo que permitía conocer que su conducta resulta ser contraria al ordenamiento jurídico, pues, resultaría inverosímil pretender que una persona como la procesada con la formación académica y laboral adquirida, carecía de capacidad para entender la irregularidad de sus actuaciones y las consecuencias de las mismas, por lo que su conducta resulta ser dolosa por cuanto sabía y tenía conocimiento de su actuar, y de manera voluntaria actuó premeditadamente, pues en primer, no resulta aceptable, que la procesada señale que mandó a tramitar su certificado, cuando dentro de los parámetros legales para obtener un certificado de estudios, es que la misma administrada los trámite y no un tercero, no siendo de ninguna manera verosímil su argumento de que desconocía que el documento era falso; en ese sentido, el argumento esbozado resulta desestimado;

²GÓMEZ TOMILLO, Manuel. "Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Penal. Análisis del derecho positivo peruano. Especial consideración de los principios de legalidad, culpabilidad y oportunidad", en: Revista de Derecho, Volumen 4, Universidad de Piura, 2003, p. 51.



Que, en ese sentido, se advierte que la servidora Srta. LIZ VANESSA JÁUREGUI SALLAÑAUPA, quien estuvo laborando con el **Certificado Falso de Computación e Informática** emitido por el Instituto Superior Tecnológico CESCA (obrante a fs. 269), en el cargo de Secretaria del Área de Consultorios Externos, el cual está corroborado con el Contrato Administrativo de Servicios N° 02752-2013 y Adendas de Renovación Nos 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08 y 09 al Contrato Administrativo de Servicios N° 02752-2013, (obrantes a fs. 177 al 190), resulta ser una conducta reprochable disciplinariamente, ello en razón, de que a sabiendas de que el documento resultaba ser falso, tomó posesión del cargo de secretaria, y asimismo; continuó laborando con el influjo de esta documentación falsa desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019, ello debido a la renuncia voluntaria a cargo de secretaria presentado por su persona (obrante a fs. 253), y conforme al reporte de situación laboral emitido mediante Memorando N° 039-020-AL-ORH-OGA/INEN, (obrante a fs. 72 y 73), conducta que a todas luces, vulnera lo dispuesto en los numeral 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;

Que, por lo tanto, del análisis de la documentación aportada al procedimiento disciplinario, ha quedado acreditada la imputación en contra de la servidora procesada, dado que accedió y prestó servicios al Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas en el cargo de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN, a través de un certificado de estudios que carecía de validez, ya que la misma no fue expedida por la Institución Educativa, incurriendo así la falta disciplinaria tipificada en literal **q) del Art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, al haber transgredido los numerales, 2, 4 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**”;

Que, en efecto, los numerales 2, 4, y 5 del Art. 6° de la norma antes citada, resultan ser principios de carácter ético, los cuales son considerados como falta, ello según lo dispuesto por el Art. 100° del Reglamento de Ley N° 30057; en ese sentido, resulta importante precisar que el **Principio de Probidad (numeral 2) nos indica que el servidor público en toda su prestación de servicios actúa con honradez, valor moral que la servidora investigada, no ha tenido, tanto al momento de postular, así como también en la relación laboral que mantuvo con esta Entidad, ello a razón de que pese a que tenía conocimiento de la documentación falsa que presentó en la Convocatoria CAS N° 2013, continuó laborando desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019 (ello debido a la renuncia voluntaria a cargo de secretaria, obrante a fs. 253), demostrando con ello una deslealtad al servicio civil;** asimismo, con respecto al **Principio de Probidad (numeral 4)** este nos indica **que el servidor debe tener una aptitud técnica, legal y moral,** principio que tampoco ha tenido la servidora conforme a lo descrito anteriormente, y por ultimo; con respecto al **Principio de Veracidad (numeral 5), con este principio se puede decir que el ser humano busca la verdad de las cosas, quiere saber que son, como funcionan o para que pueden servir. Por lo tanto, tenemos una actitud natural que nos empuja a comprender la realidad, se podría decir que deseamos la verdad, no por una cuestión moral sino por estricta necesidad,** la servidora civil Srta. LIZ VANESSA JÁUREGUI SALLAÑAUPA, ya vinculada laboralmente con esta Entidad, en todo momento **vulneró la verdad, brindando información falsa sobre sus estudios en el Instituto Superior Tecnológico CESCA;**

Que, por lo tanto, se concluye que la servidora vulneró los principios éticos citados, y, en consecuencia, **su conducta se subsume en la falta disciplinaria tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numeral 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública;**

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el órgano Instructor del presente procedimiento y viendo de los actuados que la servidora procesada, no desvirtuó los cargos imputados, por el contrario, ha quedado evidenciado que resulta responsable de haber vulnerado lo normado en el **literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública,** en mi calidad de órgano Sancionador corresponde sancionarla de conformidad con lo dispuesto por el numeral 6.17.14e la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC y el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;



Que, asimismo, es importante precisar que en materia disciplinaria no solo se exige la imputación material de la conducta, sino que es necesario, realizar el análisis del aspecto subjetivo de la conducta, conforme al principio de culpabilidad desarrollados en los fundamentos 67,68 y 69 de la Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC³; es decir, verificar que si el procesado presuntamente cometió la conducta a título de dolo o culpa;

Que, en efecto, el concepto de responsabilidad, el cual es el presupuesto para imponer una sanción disciplinaria, está fundamentado en diversas categorías o elementos, uno de los cuales es precisamente la culpabilidad, el cual es un derivado del concepto de dignidad humana, en virtud del cual el sujeto disciplinable pudo actuar libremente y con lo cual el Estado tiene legitimidad para imponer un correctivo disciplinario, al poderle reprochar el no cumplimiento de sus deberes funcionales;

Que, es por ello que el ejercicio de la potestad sancionadora, está vinculado al principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva;

Que, en ese sentido, se debe precisar que la culpabilidad es el elemento subjetivo de la falta disciplinaria y ello significa que para que una acción u omisión como manifestación de la intencionalidad en la realización de un acto reprochable por parte de una persona, sea disciplinable, se requiere ser realizada con dolo o culpa y por lo tanto la ausencia de uno de estos elementos le quita el carácter de sancionable a un hecho presuntamente irregular realizado por un(a) servidor(a) público(a);

Que, en materia disciplinaria, como derecho sancionador que es, exige la imputación subjetiva, que en punto de estructura de la falta disciplinaria implica la categoría de culpabilidad. La culpabilidad, para efectos del derecho disciplinario, exige que estén presentes en el comportamiento reprochado los siguientes elementos: 1. Atribuibilidad de la conducta (imputabilidad), en este punto es donde adquiere la regla disciplinaria su función de precepto de determinación; así, quien es determinable por la norma y la infringe es imputable y, en consecuencia, apto para ser culpable. 2. Exigibilidad del cumplimiento del deber (juicio de reproche). 3. Conocimiento de la situación típica, es decir, el conocimiento de los elementos estructurales de la conducta que se realiza. 4. Voluntad, para realizar u omitir el deber o la prohibición y 5. Conciencia de la ilicitud; es decir, se requiere el conocimiento de la prohibición o deber, en otras palabras, tener conciencia de que el comportamiento es contrario a derecho.

Qué, ahora bien, en el presente caso, considera este despacho que la servidora infractora ha actuado de forma dolosa; ahora bien, en cuanto en la realización de la conducta realizada, se advierten los elementos que indican un actuar consciente hacia la realización del comportamiento irregular:

Que, la servidora LIZ VANESSA JÁUREGUI SALLAÑAUPA, no presentaba, para el momento de la comisión del hecho, circunstancia alguna que le restara aptitud, por el contrario, gozaba de plena

³ Resolución 002153-2019-SERVIR/TSC, de fecha 20 de setiembre del 2019.

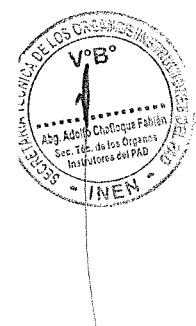
FUNDAMENTOS:

67. Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10° del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se "garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho"

infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido".

68. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concurra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.

69. Por tanto, no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo. La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad>).



autodeterminación, es decir, que era imputable, de tal manera que se satisface el primero de los criterios expuestos;

Que, en efecto, el elemento subjetivo de la conducta de la servidora infractora, se sitúa en la categoría del dolo, pues intervinieron elementos esenciales del dolo, como son el conocimiento y la voluntad, dado que presentó un documento falso para cumplir con los requisitos del Proceso de **Convocatoria CAS N° 2013**, pues conocía y sabía que a la fecha de posesión del cargo y luego continuar laborando desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019 (ello debido a la renuncia voluntaria a cargo de secretaria, obrante a fs. 253) no había obtenido la especialización en Secretariado Computarizado; y sin embargo de manera premeditada encaminó sus actos para conseguir su objetivo acreditando un requisito que en realidad no tenía, conduciendo su actuar con la intención de engañar a la Administración, toda vez que a sabiendas de que no cumplía con el requisito de haber estudiado una especialización en Secretariado Computarizado, decidió presentar el documento falso y aportarlo para efectos de posesionarse en el cargo de Secretaria manteniéndose en el cargo con documentación falsa desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019. Es decir, la conducta de la infractora estuvo acompañada del dolo, pues tuvo la voluntad (elemento volitivo) y el conocimiento (elemento cognitivo) de vulnerar las normas por las que fue materia de imputación de cargos;

Que, en consecuencia, la servidora **LIZ VANESSA JÁUREGUI SALLAÑAUPA** debe responder disciplinariamente por estar demostrado en el proceso su incursión en la falta **tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**, en cuanto a lo probado como una conducta típica, ilícita sustancialmente y cometida a título de dolo;

Que, en ese orden de ideas, el empleo público, como fundamento básico de la estructura de la función pública, es entendido como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, con el propósito de dar cumplimiento a los fines del estado;

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el art. 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 Perú⁴, 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**

⁴ 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”.

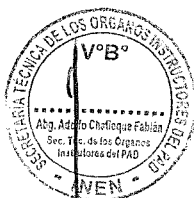


adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la *gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante;*

Que, en ese sentido el literal b) del art. 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, con respecto a la fase sancionadora, señala: 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 tal contexto, de los enunciados antes citados, resulta necesario que para imponer la sanción a la infractora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, quien **para la época de los hechos tenía la condición de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN**, se debe considerar los criterios aplicables para la determinación de la sanción contemplados en el numeral 6.10.4., de la Directiva, concordante con las condiciones previstas en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual señala los criterios para la determinación de la sanción, por cuanto la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, y que la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción por lo que, se ha desarrollado el análisis siguiente:

- ❖ **Grave afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.** - En torno a dicho criterio, debe tenerse en cuenta que la conducta de la servidora ha afectado sustancialmente el deber funcional como bien jurídico del empleo público, pues la conducta infractora de la procesada, esto es, el uso de un certificado falso, condición de la cual él tenía pleno conocimiento, no puede subsanarse bajo ninguna condición, ni siquiera con el reconocimiento de la misma infracción, por configurarse la transgresión de los principios de la función pública al haberse valido de un documento ilícito, situación que también transgrede los principios del servicio civil.
- ❖ Aunado a ello, resulta importante precisar que un hecho como el ocurrido con la procesada representa una situación de relevante gravedad, por el fraude realizado ante la administración pública, valiéndose de prácticas ilícitas con el fin de alcanzar una posición que no le correspondía, transgrediendo de esta forma los principios que deben inspirar la correcta actuación de todos los servidores públicos.
- ❖ **Ocultar la comisión de una falta o impedir su descubrimiento.** - En el presente caso, la servidora mientras estaba laborando en la Entidad, mantenía en oculto su conducta, pues no comunicó a su superior jerárquico u a otro funcionario el certificado falso que presentó para obtener la plaza de secretaria; es más se mantuvo en esa condición por más de cinco (05) años, ocultando de esta manera que el certificado presentado era falso.
- ❖ **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones es relación con las faltas mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.** - La servidora civil, al momento de la comisión de la falta no ostentaba un cargo jerarquía.
- ❖ **Las circunstancias en que se comete la infracción.** - En el presente caso, se tiene que la infracción se cometió en circunstancias en que la procesada estaba laborando



en la entidad con el influjo de documentación falsa; por ende, su conducta resulta ser dolosa, es decir, tuvo la intención de realizar un acto que reviste de ilicitud sustancial.

- ❖ **La concurrencia de varias faltas.** - La procesada ha violado los principios de señaladas 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 participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas:** No se aprecia hechos en este aspecto.
- ❖ **La reincidencia en la comisión de la falta:** No se aprecian hechos en este sentido, según el Memorando N 039-2020-AL-ORTH-OGA/INEN, emitido por el Área de Registro y Legajos de la Oficina de Recursos Humanos.
- ❖ **La continuidad en la comisión de la falta:** La falta tiene carácter de permanente.
- ❖ **El beneficio ilícitamente obtenido:** En el presente caso, con la presentación de la documentación falsa, obtuvo ilícitamente el cargo de Secretaria del Equipo Funcional de Consulta Externa del Departamento de Atención de Servicios al Paciente



Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)", en ese sentido la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, en ese orden de ideas, al haber quedado claramente demostrado con los documentos que obran en autos la existencia de la responsabilidad disciplinaria por parte de la servidora infractora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, en su condición de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del INEN; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el art. 87°, este despacho **IMPONE** a la servidora infractora, **LA SANCION DESTITUCIÓN**, en merito a que la falta disciplinaria imputada en su contra, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna de la etapas del procedimiento administrativo disciplinario seguido a la servidora infractora;

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;

Con la visación de la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN, a la servidora **LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA**, en su condición de Secretaria en el Área de Consultorios Externos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, identificada con DNI N° 45044923, servidora que laboró bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la **infracción tipificada en el literal q) del art. 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, ello al haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del art. 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código**

de Ética de la Función Pública (PRINCIPIO DE TIPICIDAD DE LA FALTA); de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

ARTICULO 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 infractora LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA, tiene su derecho fundamental a la contradicción mediante los Recursos Administrativos, contra la presente Resolución, 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-PCM. Los recursos administrativos se presentan ante la autoridad que emitió el presente acto (JEFATURA INSTITUCIONAL). La Reconsideración (Artículo 118° del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto (ORGANO SANCIONADOR – JEFATURA INSTITUCIONAL). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL (Artículo 118° del Reglamento), respectivamente.

ARTICULO TERCERO: INSERTAR, una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo de la servidora LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA quien se desempeñó laborando bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 desde el 18 de noviembre del 2013 hasta el 16 de junio del 2019, en el rubro deméritos.

ARTICULO CUARTO: DISPONER, se notifique a la servidora LIZ VANESSA JAUREGUI SALLAÑAUPA, la presente Resolución, 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.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dr. EDUARDO PAYET MEZA
Jefe Institucional
INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

