



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

RESOLUCIÓN Nº 000716-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 7621-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUCY RAQUEL ARTEAGA VALERIANO
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LUCY RAQUEL ARTEAGA VALERIANO contra la Resolución de Gerencia General Nº 000215-2025-GG/INEN, del 18 de junio de 2025, emitida por la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. Mediante Comunicación de Apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario Exp. 521-2023, del 11 de junio de 2024, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario a la señora LUCY RAQUEL ARTEAGA VALERIANO, Enfermera, en adelante la impugnante, por presuntamente haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública¹, en

¹ Ley Nº 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública

"Artículo 6º.- Principios de la Función Pública"

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. Probidad

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)

4. Idoneidad

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

5. Veracidad

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)"

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



concordancia con la falta prevista en el literal q) del artículo 85º la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil².

Al respecto, se indicó que la impugnante habría presentado el certificado médico y una receta médica, ambos de fecha 19 de mayo de 2023, carente de validez y presuntamente falsos, con la finalidad de justificar su inasistencia correspondiente a la fecha antes mencionada.

2. El 1 de julio de 2024, la impugnante presentó su escrito descargos refutando la imputación de los cargos efectuados, negando haber presentado la documentación falsa.

Posteriormente, en fase sancionadora, el 13 de marzo de 2025, la impugnante presentó un escrito retractándose del descargo previo por mala asesoría y temor a la destitución; sostiene que su inasistencia se debió a Herpes Zoster diagnosticado por EsSalud, acreditado médicamente. Negó la vulneración a los principios de probidad, idoneidad y veracidad, señalando haberse vulnerado el principio de tipicidad y el debido procedimiento administrativo.

3. El 24 de marzo de 2025, la impugnante amplió sus descargos alegando que en el 2023 tuvo medio turno injustamente observado por una atención médica por herpes zóster, destacando su puntualidad laboral; seguidamente, el 5 de mayo de 2025, su defensa planteó la caducidad del PAD por haber excedido el plazo de nueve meses desde su inicio, solicitando el archivamiento.
4. A través de la Resolución de Gerencia General Nº 000215-2025-GG/INEN³, del 18 de junio de 2025, la Gerencia General de la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución al haberse acreditado la infracción a lo dispuesto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, en concordancia con la falta prevista en el literal q) del artículo 85º de la Ley Nº 30057

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 10 de julio de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº 000215-2025-GG/INEN, solicitando se revoque la citada resolución, bajo los siguientes argumentos:

² Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

q) Las demás que señale la ley. (...)

³ Notificada a la impugnante el 19 de junio de 2025.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

- (i) Se ha realizado una aplicación indebida del literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, al subsumir su conducta en una cláusula residual ("las demás que señale la ley"), sin describir de manera clara, expresa y taxativa la conducta sancionable.
 - (ii) Afirma que sí se encontraba enferma (Herpes Zóster), condición diagnosticada previamente por EsSalud, lo que explica la atención médica recibida y la prescripción correspondiente. Agrega que, el hecho de que el médico o el centro de salud no puedan ser corroborados por la Entidad, no acredita *per se* la falsedad del documento, ni demuestra que actuó dolosamente.
 - (iii) El régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil no admite responsabilidad objetiva, por lo que resulta indispensable acreditar dolo o culpa grave. En su caso, no se ha acreditado intención fraudulenta ni beneficio indebido, sino una actuación vinculada a una condición médica real.
 - (iv) La sanción de destitución resulta manifiestamente desproporcionada, pues no se ha efectuado una correcta aplicación de los criterios de graduación del artículo 87 de la Ley N.º 30057, omitiéndose valorar atenuantes relevantes.
 - (v) Durante el procedimiento administrativo disciplinario no se le habría permitido ejercer una defensa eficaz, al no adjuntarse oportunamente determinados informes ni acreditarse adecuadamente los hechos imputados, por lo que, la resolución sancionadora carecería de motivación suficiente
6. Con Oficio N.º 000422-2025-ORH-OGA/INEN, de fecha 11 de julio de 2025, la Dirección Ejecutiva de la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación de la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. A través de los Oficios N.ºs 021421 y 021422-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N.º 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N.º 29951 - Ley del

⁴ **Decreto Legislativo N.º 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil"

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁶ Publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 17 de agosto de 2010.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹⁰, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil,

⁸ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

14. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

¹¹ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)".

¹² **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

¹³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
 - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

¹⁴ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)".

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁵, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción¹⁶.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

¹⁵ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".

¹⁶ Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo Nº 276, Decreto Legislativo Nº 728 y Decreto Legislativo Nº 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
22. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que la impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057 y su Reglamento General.

Aplicación de la Ley Nº 27815, Código de Ética de la Función Pública

23. Previamente, es importante mencionar que este Tribunal ha expresado en numerosos pronunciamientos que en virtud del artículo 39º de la Constitución Política del Perú, todo empleado público se encuentra al servicio de la Nación. Por esa razón, tiene el deber de adherirse escrupulosamente a los principios, deberes y prohibiciones inherentes al ejercicio de la función pública, promoviendo la buena administración, la transparencia, la neutralidad, la eficiencia y la ética pública. Dado que el cumplimiento de los fines del Estado está en juego, se imponen a los servidores públicos mayores responsabilidades que a las personas sin vínculo con la administración pública, exigiéndoles eliminar cualquier comportamiento que pueda afectar estos valores fundamentales.
24. Cuando se habla de ética pública nos referimos sencillamente a la ética aplicada y puesta en práctica en el ámbito público. Esta señala principios y valores deseables para ser aplicados en la conducta del hombre que desempeña una función pública¹⁷. Lo que se busca es que la idea de servicio a los intereses generales preceda a la actuación de cualquiera que realiza una función pública, pues, el funcionario está al servicio de la comunidad¹⁸.

¹⁷ BAUTISTA, Oscar Diego. "Ética Pública y Buen Gobierno. Fundamentos, estado de la cuestión y valores para el servicio público. Instituto de Administración Pública del Estado de México. Primera Edición. Toluca 2009, ps. 31 - 32.

¹⁸ Gómez Pavajeau, Carlos Arturo. Dogmática del derecho disciplinario: de acuerdo con la Ley 1951 de 2019, Bogotá, Universidad Externado de Colombia, 2020, Séptima Edición, pp. 342-343

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

25. Para garantizar la satisfacción del interés general, a través de la Ley N° 27815 se ha fijado los principios, deberes y prohibiciones éticos que deben guiar la conducta de todos los servidores públicos que desempeñan actividades o funciones en nombre o al servicio del Estado, cuyo cumplimiento es fundamental para asegurar una gestión pública eficiente y honesta. El artículo 4º de dicha ley enfatiza que ingresar a la función pública implica conocer este código ético y comprometerse a su cumplimiento. Por lo tanto, quien se incorpore a la administración pública debe familiarizarse y cumplir con los principios, deberes y prohibiciones establecidos en dicho código ético.
26. En esta línea, debemos entender por principios éticos las reglas y creencias básicas sobre cómo debemos actuar y relacionarnos con los demás. En el ámbito de la ética administrativa serían las reglas y creencias básicas que guían la actuación de los servidores públicos; tal como se indica en la "Guía práctica para tratar con problemas y dilemas éticos: Fortaleciendo la integridad en la gestión pública peruana", publicada por la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Los principios éticos 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 gobierno¹⁹.
27. En el presente caso, la sanción impuesta a la impugnante se sustenta en la transgresión de principios y deberes éticos fundamentales establecidos en la Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública, norma de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, independientemente del régimen laboral al que pertenezcan. Conforme al artículo 4 de dicha ley, el ingreso a la función pública implica el conocimiento y acatamiento expreso del Código de Ética, lo que convierte su cumplimiento en un deber inherente al ejercicio del cargo.
28. En ese orden de ideas, vemos que la sanción de la impugnante se sustenta en una transgresión a los principios de probidad, idoneidad y veracidad; conforme se detalla a continuación:
- **Principio de Probidad** (artículo 6, numeral 2): el servidor público debe actuar con rectitud y desinterés personal, desechando cualquier ventaja, provecho o interés propio o de terceros.
 - **Idoneidad** (artículo 6, numeral 4): exige que el servidor público posea la aptitud técnica, legal y moral necesaria para desempeñar su cargo, es decir, contar con el conocimiento, la experiencia y la rectitud para cumplir sus funciones

¹⁹ NUÑEZ PONCE, Julio. "Identidad Digital, ética en la función pública, transparencia y protección de datos personales". En: Ética para los Tiempos. Trayectoria en la Función Pública: identidad, ciudadanía y tecnología. Registro Nacional de Identificación y Estado Civil. Primera Edición. Lima 2019, p. 263

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

eficazmente, protegiendo así el interés general y la calidad del servicio, y evitando conflictos de interés y actos indebidos, conllevando requisitos de capacitación y sanciones para su incumplimiento.

- **Veracidad** (artículo 6, numeral 5): implica que el servidor público debe actuar con honestidad, transparencia y proporcionar información fidedigna y completa a los ciudadanos, siendo preciso y exacto en sus declaraciones y actuaciones, evitando engaños o información sesgada, para construir confianza y asegurar el buen ejercicio del servicio público.

29. De este modo, podemos ver que la ética pública se refiere a la aplicación de valores y principios que orientan el comportamiento de los servidores públicos, con el propósito de servir a la ciudadanía. Estos principios buscan asegurar que las decisiones y acciones de los servidores públicos sean transparentes, honestas y alineadas con el interés general, sin estar influenciadas por fines particulares.
30. En buena cuenta, la ética pública está dirigida a asegurar que los servidores públicos actúen con integridad, lo cual es fundamental para mantener la confianza de la ciudadanía en las instituciones y asegurar el buen funcionamiento del Estado.

Sobre la acreditación de la falta imputada

31. En el presente caso, a través de la Resolución de Gerencia General Nº 000215-2025-GG/INEN, del 18 de junio de 2025, la Entidad impuso a la impugnante la sanción de destitución al haberse acreditado la transgresión de lo previsto en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, en concordancia con la falta prevista en el literal q) del artículo 85º la Ley Nº 30057, toda vez que esta presentó el certificado médico, del 19 de mayo de 2023, carente de validez y presuntamente falso, con la finalidad de justificar su inasistencia correspondiente a la fecha antes citada.
32. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente, se advierte que la impugnante presentó el certificado médico, del 19 de mayo de 2023, suscrito por el médico de iniciales M.A.S.C. del Centro Médico AMC, en donde se le otorgó descanso médico por la citada fecha, debido a que presentó un cuadro clínico de Herpes Zoster.
33. Sobre el particular, se advierte que en mérito a la facultad de fiscalización posterior de la Entidad que, mediante Carta Nº 000134-2024-STPAD/INEN, cursada vía correo electrónico: m....@gmail.com, la Entidad solicitó al médico de iniciales M.A.S.C., informe si los veinticinco (25) servidores detallados en la citada Carta, entre los cuales figura el nombre de la impugnante, fueron atendidos por su persona en los Centros Médicos indicados, especificando que en el caso de la impugnante el Centro

Médico es el siguiente: "Centro Médico AMC", y si suscribió certificados médicos otorgándoles días de descanso médico.

34. En mérito a lo requerido por la Entidad, mediante correo electrónico del 22 de abril de 2025, se advierte que el médico de iniciales M.A.S.C. informó lo siguiente:

*"(...) Por medio de la presente me dirijo a usted para mencionarle que los 22 certificados médicos emitidos por INTEGRA MEDIC, CENTRO MEDICO AMC, **No los realice, no los firme, no conozco a esas personas ni los lugares donde se realizaron.** Yo no trabajo en Lima desde el año 2020, yo fui a trabajar a provincia me desempeñé como médico ecografista. El año 2023 trabajé en los departamentos de San Martín y Cajamarca de donde soy originario, Se presentaron por parte de mi abogada denuncias a esas personas que usurpan mi sello, colegiatura y firma, hace 2 años. Yo sigo exigiendo justicia y den con los responsables ya que me causa molestias este tipo moral y económico este tipo de atropellos (...)"* [Énfasis y subrayado agregado]

35. Asimismo, el médico de iniciales M.A.S.C. comunicó que existían múltiples denuncias por falsificaciones, robos de identidad, usurpación de profesión contra el Centro Médico Doctor L. Q., lugar donde laboró del 29 de diciembre de 2019 al 28 de febrero de 2020 en la ciudad de Lima y desde el cual, aparentemente, provienen estas supuestas conductas ilícitas. Por lo que, se ha visto involucrado en la usurpación de su sello y falsificación de su firma, precisando además que desconoce el sello y firma consignados en dicho certificado médico.
36. En ese sentido, se aprecia que la impugnante se valió de un documento fraudulento para justificar su inasistencia correspondiente al día 19 de mayo de 2023; hecho que ha sido debidamente acreditado por la Entidad al haber efectuado las acciones de fiscalización posterior.
37. En ese orden de ideas, cabe precisar que el principio de probidad, regulado en el numeral 2 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, debe ser entendido como el hecho de desempeñarse con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal. Por otro lado, el principio de idoneidad, previsto en el numeral 4 de la citada ley, refiere a aquella aptitud técnica, legal y moral, la cual es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Asimismo, el principio de veracidad, regulado en el numeral 5 del artículo 6º de la Ley Nº 27815, se sustenta en el actuar del servidor con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, contribuyendo al esclarecimiento de los hechos.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



38. Al respecto, el actuar de la impugnante denota falta de probidad en el desempeño de funciones, ya que su comportamiento ha demostrado falta de rectitud en el cargo, al presentar documentación que no se ajustaba a la verdad y respecto de la cual pretendía valerse para justificar su inasistencia. Ello, dista de la calidad que debía mostrar la impugnante ante la situación descrita, lo cual contraviene el principio referido, así como el de veracidad, los cuales debió observar en el desempeño de sus funciones.
39. Por lo tanto, era deber de la impugnante actuar de acuerdo a los principios y deberes éticos normados, toda vez que tenía conocimiento de los mismos al ser un servidor público. En efecto, esta Sala es enfática en indicar que es obligación de todo trabajador actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. En el presente caso, en mérito a lo establecido en los numerales 2, 4 y 5 del artículo 6º de la Ley N° 27815.
40. Sobre la alegación de la impugnante referida a la vulneración de los principios de legalidad y tipicidad, debemos recordar que el Tribunal del Servicio Civil, a través del precedente de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, ha establecido que el principio de tipicidad en materia disciplinaria no exige una descripción exhaustiva de la conducta, pero sí que el servidor pueda prever razonablemente que su comportamiento resulta prohibido y sancionable, siempre que la subsunción se realice conforme a criterios de razonabilidad y previsibilidad.

Asimismo, el precedente de Sala Plena N° 007-2020-SERVIR/TSC ha precisado que el literal q) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, es una norma de remisión a otros ordenamientos jurídicos que tipifiquen como falta una determinada conducta, siempre que se realice el juicio de tipicidad, es decir, que se identifique una conducta concreta que a su vez vulnere deberes expresamente reconocidos y exista conexión directa con los principios, deberes o prohibiciones previstos en el Código de Ética de la Función Pública.

En el presente caso, se advierte que la imputación no se limita a una referencia genérica al literal q), sino que describe con precisión la conducta atribuida a la impugnante, esto es, la presentación de un certificado médico y una receta médica que no habrían sido expedidos por su supuesto emisor, con la finalidad de justificar una inasistencia laboral.

Dicha conducta fue expresamente vinculada por la Entidad a la vulneración de los principios de probidad, veracidad, e idoneidad, previstos en el artículo 6 de la Ley N° 27815. Así pues, la utilización de documentos carentes de autenticidad para obtener un beneficio funcional (justificación de inasistencia) constituye un supuesto

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

típico sancionable, aun cuando la falta se encuadre en una falta de carácter residual, pues el deber de actuar con veracidad es primordial e inherente a toda relación de servicio. En esa medida lo alegado por la impugnante no resulta amparable, al haberse respetado los principios de legalidad y tipicidad.

41. En cuanto al argumento referido a la presunta inexistencia de prueba suficiente de la falsedad documental, es oportuno señalar que para acreditar la falsedad de un documento en sede administrativa disciplinaria resulta suficiente la convicción razonada obtenida a partir de medios probatorios directos o indiciarios, valorados conforme a la sana crítica, sin que resulte exigible una pericia grafotécnica o proceso penal previo. Más aun, si se cuenta con la declaración del supuesto emisor del documento que niega su autoría, que constituye un medio probatorio de especial relevancia e idóneo para acreditar la falsedad del documento.

En el presente caso, la autoridad administrativa sustentó la imputación en un conjunto coherente y convergente de medios probatorios, entre los que destacan: (i) la manifestación expresa del médico que figura como suscriptor, quien negó haber emitido el certificado, atendido a la impugnante; (ii) la inexistencia de la sede médica consignada en el documento, conforme a información oficial de SUNAT; (iii) las incongruencias formales y materiales del certificado y la receta médica.; y, (iv) la imposibilidad fáctica del ejercicio profesional del supuesto médico emisor en la ciudad y fecha indicadas. Razón por la cual, lo alegado por la impugnante en este extremo debe desestimarse, al haberse acreditado la falsedad del documento mediante prueba válida, suficiente y conforme a los estándares probatorios.

42. Sobre el argumento referido a la inexistencia de responsabilidad subjetiva (culpabilidad), se debe precisar que la responsabilidad administrativa disciplinaria no es objetiva, pero el dolo no requiere acreditación directa, pudiendo inferirse razonablemente del comportamiento del servidor y de las circunstancias del caso.

Asimismo, el uso consciente de documentación falsa o no auténtica para obtener un beneficio revela, como mínimo, culpa grave, incompatible con el estándar de diligencia exigible al servidor público.

En el presente caso, se verifica que la impugnante presentó documentos que no fueron emitidos por el profesional que figura como autor, utilizó dichos documentos para justificar una inasistencia laboral, obteniendo un beneficio y, además, no acreditó haber actuado con diligencia mínima para verificar la autenticidad del documento que presentó. La invocación de una condición médica real no excluye la responsabilidad, cuando el medio utilizado para justificar la inasistencia resulta fraudulento.



En tal sentido, los alegados carecen de sustento, al encontrarse acreditada la responsabilidad administrativa de la servidora, conforme a los criterios de imputación desarrollados por este Tribunal.

43. Respecto a la alegación referida a la desproporcionalidad de la sanción de destitución, este Tribunal en el precedente de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, señaló que los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, **arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable**

Así las cosas, la presentación de documentación falsa constituye una de las infracciones más graves del régimen disciplinario, pues afecta directamente la confianza, la ética pública y la fe administrativa, siendo la destitución una sanción jurídicamente idónea y proporcional. De igual forma, la antigüedad o ausencia de sanciones previas no neutralizan la gravedad intrínseca de la conducta. El análisis de proporcionalidad no se mide por la duración de la inasistencia, sino por la naturaleza del medio fraudulento empleado.

La sanción impuesta por la Entidad fue resultado de la gravedad objetiva de la conducta, la afectación directa a los principios éticos del servicio civil y la ruptura del deber de confianza. Por tanto, la destitución se encuentra alineada con los pronunciamientos del Tribunal, en consecuencia, el argumento de la impugnante debe desestimarse, al resultar la sanción proporcional a la gravedad de la falta cometida.

44. Sobre el agravio vinculado al debido procedimiento y motivación, cabe indicar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, los cuales fueron valorados por la Entidad, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa. Por tanto, lo alegado por la impugnante en dichos extremos debe ser desestimado.
45. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que fue sancionada en el marco del procedimiento

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

**PERÚ**Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.

46. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante

En ejercicio de las facultades previstas en el Artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora LUCY RAQUEL ARTEAGA VALERIANO contra la Resolución de Gerencia General Nº 000215-2025-GG/INEN, del 18 de junio de 2025, emitida por la Gerencia General del INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora LUCY RAQUEL ARTEAGA VALERIANO y al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Presidente
Tribunal del Servicio Civil

Firmado por VºBº
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Vocal

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N° 27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

PT15/P10

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.