



PERÚ

Ministerio  
de Salud

Instituto Nacional de Enfermedades  
Neoplásicas



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

## INSTITUTO NACIONAL DE ENFERMEDADES NEOPLÁSICAS

REPÚBLICA DEL PERÚ



### VISTO:

El Expediente N° 182-2023-STPAD/INEN, el mismo que contiene el Informe de Precalificación N° 000030-2024-STPAD/INEN de fecha 19 de enero de 2024, recibido por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos; Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario, notificado al servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** el día 19 de enero de 2024; Informe del Órgano Instructor N° 000164-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 21 de febrero de 2024, recibido por el Gerente General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, y demás actuados que obran en el expediente administrativo disciplinario, y;

### CONSIDERANDO:

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

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





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

Que, el artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, ha establecido los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa de todas las entidades públicas, que garantizan a los administrados un procedimiento administrativo legal, razonable y bajo el imperio del debido procedimiento, entre otros principios;

#### ANTECEDENTES:

Que, mediante Memorando N° 000504-2023-DMC/INEN de fecha 18 de agosto de 2023, la Directora Ejecutiva del Departamento de Medicina Crítica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, comunicó al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, las presuntas inasistencias injustificadas del servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, Médico Cirujano Especialista en Cirugía General;

Que, por medio del Proveído N° 006250-2023-UF-GRH/INEN de fecha 29 de agosto de 2023, la Secretaria Técnica de PAD del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, toma conocimiento de los hechos, por lo que, en el marco de sus competencias, inicia las investigaciones y recopila instrumentales de prueba, entre ellos, Informe N° 002-2024-CA-UF-ORH/INEN, de fecha 9 de enero de 2024, por medio del cual la encargada del Área de Control de Asistencia informó al Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, que el servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, registraría veintitrés (23) días de inasistencias injustificadas desde el mes de junio a diciembre del año 2023, adjuntando las Tarjetas de Control CAS;

Que, la Secretaría Técnica del PAD del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en el ejercicio de sus atribuciones solicitó información pertinente, obteniéndose entre otros el Informe Escalonario N° 067-2024-AL-ORH-OGA/INEN de fecha 22 de enero de 2024, correspondiente al servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**; y estando a la documentación contenida en el expediente y análisis de los mismos se emitió el Informe de Precalificación N° 000030-2024-STPAD/INEN de fecha 19 de enero de 2024; recomendando la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, en su condición de Médico Cirujano Especialista en Cirugía General, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, consistente en "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario**", tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de destitución;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, la Oficina de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario, notificó al servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, el día **19 de enero de 2024**<sup>1</sup>, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**, proponiendo **una sanción administrativa de destitución**. Asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, conforme se aprecia en el expediente administrativo, el servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** con fecha 25 de enero de 2024, cumplió con **presentar su descargo** en contra de la imputación de cargos contenida en la Comunicación de Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

<sup>1</sup> Mediante Cedula de Notificación N° 014-2024-PAD/INEN.





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

Que, el Órgano Instructor del procedimiento administrativo disciplinario remitió su Informe de la Fase Instructiva, recaído en el Informe N° 000164-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 21 de febrero de 2024, al Órgano Sancionador, ejercido por la Gerencia General. En el acotado Informe, el Órgano Instructor recomienda se imponga la sanción administrativa disciplinaria de DESTITUCIÓN al servidor LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, por cuanto existen elementos de prueba que demuestran su responsabilidad en la falta atribuida;

Que, el Órgano Sancionador emitió la Carta N° 000043-2024-GG/INEN de fecha 12 de marzo de 2024, con la cual comunica al servidor LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, la conclusión de la fase instructiva del PAD, otorgándole el plazo de tres (3) días para solicitar informe oral ante el Órgano Sancionador; lo cual fue petitionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, realizándose la diligencia de informe oral el día 19 de abril de 2024, en el despacho de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en su calidad de órgano sancionador, por lo que el servidor procesado haciendo uso de su derecho de defensa, concurrió en compañía de su abogada manifestando sus alegatos de defensa, lo cual quedó registrado en audio;

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

Que, mediante Memorando N° 000504-2023-DMC/INEN de fecha 18 de agosto de 2023, la Directora Ejecutiva del Departamento de Medicina Crítica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, comunicó al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, las presuntas inasistencias injustificadas del servidor procesado LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, Médico Cirujano Especialista en Cirugía General;

Que, por medio del Proveído N° 006250-2023-UF-GRH/INEN de fecha 29 de agosto de 2023, la Secretaria Técnica de PAD del INEN, toma conocimiento de los hechos, por lo que, en el marco de sus competencias, inicia las investigaciones y recopila instrumentales de prueba, entre ellos, Informe N° 002-2024-CA-UF-ORH/INEN de fecha 9 de enero de 2024, por medio del cual la encargada del Área de Control de Asistencia informó al Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos, que el servidor LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, registraría veintitrés (23) días de inasistencias injustificadas desde el mes de junio a diciembre del año 2023, adjuntando las Tarjetas de Control CAS;

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

MEDIOS PROBATORIOS SUSTENTANTORIOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

Que, a través del Informe N° 002-2024-CA-UF-ORH/INEN de fecha 9 de enero de 2024, el Área de Control de Asistencia, comunicó al Jefe de la Unidad Funcional de Gestión de Recursos Humanos las inasistencias del servidor LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, de los meses de junio a diciembre de 2023, lo cual se encuentra corroborado con las Tarjetas de Control CAS N° 6393. conforme al siguiente cuadro:

Table with 4 columns: Año, Meses, Días, and Días de inasistencias injustificadas por mes. It shows data for 2023 for June and July.





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

<b>AGOSTO</b>	<b>03, 06, 17 y 22</b>	<b>4</b>
<b>SEPTIEMBRE</b>	<b>05, 09, 16 y 29</b>	<b>4</b>
<b>OCTUBRE</b>	<b>11, 16, 26 y 30</b>	<b>4</b>
<b>NOVIEMBRE</b>	<b>05, 11, 17, 25 y 30</b>	<b>5</b>
<b>DICIEMBRE</b>	<b>21</b>	<b>1</b>

Que, ante dicha situación la Secretaría Técnica del PAD del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, por medio del Informe de Precalificación N° 000030-2024-STPAD/INEN de fecha 19 de enero de 2024; recomendando la Apertura del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, en su condición de Médico Cirujano Especialista en Cirugía General, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria, consistente en "**Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario**", tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, proponiendo una sanción administrativa de destitución; recomendación que fue acogida por el Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor, determinando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del mencionado servidor;

Que, estando a los elementos de prueba, se ha podido identificar la falta administrativa de carácter disciplinario atribuida al servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**; por cuanto, ha incurrido en inasistencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, en un periodo comprendido entre los meses de junio a diciembre de 2023;

#### ACTUACIONES EN LA FASE INSTRUCTIVA:

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

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

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

Que, en consonancia a los principios antes citados, el literal a) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que la fase instructora del PAD, comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria; es por ello, que aun cuando el procesado no haya realizado sus







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

descargos, es obligatoriedad del órgano instructor llevar cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil;

Que, en el presente caso, se aprecia que mediante la Comunicación de Apertura del PAD de fecha 19 de enero de 2024, se inició al procedimiento administrativo disciplinario contra del servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, basándose principalmente en el Informe N° 002-2024-CA-UF-ORH/INEN de fecha 9 de enero de 2024 y las Tarjetas de Control CAS, remitidas por el Área de Control de Asistencias, lo cual permitió conocer e identificar que el servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, incurrió en inasistencia injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, en el periodo comprendido desde los meses de junio a diciembre de 2023;

Que, estado a los elementos de prueba, se pudo determinar que el servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, en su condición de Médico Cirujano Especialista en Cirugía General, en el año 2023 no ha asistido varios días a su centro de labores, incurriendo por ello en inasistencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario, conducta que se encuentra regulada en el tercer supuesto del literal j), del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

### **SOBRE LOS DESCARGOS PRESENTADOS POR EL SERVIDOR:**

Que, el servidor como fundamentos de descargo, en síntesis, ha señalado que:

*"En relación a los días atribuidos como presuntas faltas disciplinarias, como medios probatorios solo se ha remitido a la tarjeta de asistencia, sin haberse realizado la verificación de los hechos, menos aún se solicitó información a mis jefes inmediatos (...); por lo que como parte de mi descargo corresponde realizar las siguientes precisiones:*

#### **DE LAS OMISIONES DE MARCADO ACREDITADAS CON LAS ATENCIONES REALIZADAS**

*Respecto a las presuntas faltas injustificadas, no verificadas ni corroboradas, adjunto la siguiente documentación:*

- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 03 de agosto de 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el Servicio de Emergencia correspondiente al 03 de agosto de 2023.*
- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 09 de agosto de 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el servicio de emergencia correspondiente al 09 de agosto de 2023.*
- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 17 de agosto de 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el Servicio de Emergencia correspondiente al 03 de agosto del 2023.*
- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 05 de setiembre del 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el servicio de emergencia correspondiente al 05 de setiembre de 2023.*
- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 11 de octubre de 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el servicio de emergencia correspondiente al 11 de octubre del 2023.*





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

- *Reporte de pacientes atendidos por mi persona en el Servicio de Emergencia el 31 de diciembre de 2023.*
- *Atención médica que he realizado a pacientes en el servicio de emergencia correspondiente al 31 de diciembre del 2023.*

#### DE LA ASISTENCIA Y ATENCIÓN DE FAMILIAR – HERMANO CON ENFERMEDAD GRAVE ONCOLÓGICA

*Mi hermano César Miranda Rosales, es un paciente oncológico que se ha venido atendiendo en Lima, de quien me he encargado de acompañarlo y brindarle asistencia, y, no obstante, de estar amparado por nuestra normativa la licencia por enfermedad grave de familiar, no la he solicitado para que no afecta a mi servicio de enfermería, con lo cual resulta inhumano e ilegal que se pretenda sancionarme e imputarme faltas injustificadas, cuando mi propio jefe inmediato tenía conocimiento de la enfermedad de mi familiar.*

#### DE LOS PERMISOS PARTICULARES, DESCUENTOS Y COMPENSACIONES DE LAS HORAS

*Como médico asistencial CAS mi remuneración asciende a S/ 7,300.00 soles, sin embargo, y a pesar de los permisos particulares otorgados, estos fueron descontados de mis haberes conforme se acredita con mis boletas de que remuneraciones que acreditan los pagos mensuales recibidos: Julio 2023 (ingresado S/ 7,234.00 / Neto S/ 5,709.93); agosto 2023 (ingresado S/ 6,793.36 / Neto S/ 5,336.86); septiembre 2023 (ingresado S/ 5,348.57 / Neto S/ 4,201.83); octubre 2023 (ingresado S/ 6,310.76 / Neto S/ 4,957.73); noviembre 2023 (ingresado S/ 6,357.40 / Neto S/ 4,994.37); diciembre 2023 (ingresado S/ 7,234.00 / Neto S/ 5,709.93). Por lo tanto, se encuentra acreditado que los permisos particulares fueron descontados en el periodo comprendido entre julio 2023 a diciembre 2023.*

#### DE LAS VACACIONES PENDIENTES

*Otro punto importante de resaltar es que, a pesar de tener tres meses pendientes de vacaciones los cuales se encontraban visibles hasta el mes de octubre de 2023 (y que a la fecha de manera misteriosa fueron borrados al sistema), han sido descontadas, presumiendo que han sido aplicados a mis días de labores que figuraban pendiente de marcación. Sin embargo, sorpresivamente se me impone una medida cautelar de exoneración de la obligación de asistir al centro de trabajo desproporcional, sin tomar en consideración que la citada medida cautelar no solo afecta a mi persona, sino a la prestación del Servicio de Emergencia de nuestra entidad, puesto que nuestros pacientes que acuden a emergencia se verán afectados por la reprogramación de sus citas."*

Que, al respecto cabe previamente comentar que el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil establece que: **"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: j) Las ausencias injustificadas por más de (...) quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario"**. Ahora, realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada al servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** se advierte que **las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte del servidor tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna; lo que quiere decir que, en el supuesto de que el servidor cuente con instrumentales de prueba que demuestren que existía una justificación válida o que acredite**





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

que aunque no registró su asistencia, realmente prestó servicios a la entidad, es suficiente para desvirtuar la imputación en su contra;

Que, la imputación en contra del servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** consiste en que registraría veintidós (22) días de inasistencias injustificadas, lo que significa más de quince (15) días no consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, siendo estos días: 25 y 30 de junio, 22 y 26 de julio, 03, 06, 17 y 22 de agosto, 05, 09, 16 y 29 de septiembre, 11, 16, 26 y 30 de octubre, 05, 11, 17, 25 y 30 de noviembre y el día 21 de diciembre del año 2023;

Que, aunque el servidor procesado, en su escrito de descargo, no ha hecho mención a la totalidad de los documentos presentados, este Despacho con fines garantistas ha efectuado una revisión y análisis minucioso de los documentos, pudiéndose verificar, que aunque no los menciona, demuestra que el servidor efectivamente prestó servicios a la entidad los siguientes días: 03 y 17 de agosto, 05 de septiembre, 11 de octubre y 11 de noviembre; los cuales generan un total de cinco (5) días; por lo que, los días considerados como injustificados no serían veintidós (22) días, sino diecisiete (17) días;

**Que, no obstante, ello, es evidente que de todos modos se configura la falta que se le atribuye, por tratarse de diecisiete (17) días de faltas injustificadas;**

Que, asimismo, el servidor alega que se habrían presentado situaciones de índole familiar que requerían su atención y que luego de habérselas compartido a su jefe este le habría proporcionado el respectivo permiso personal. Sin embargo, debemos tener en consideración que los servidores civiles tienen pleno conocimiento que nos encontramos en la obligación de obedecer las disposiciones que imponen las normas de la materia y nuestro reglamento interno, que entre cosas contemplan que las solicitudes de permisos, no solo deben hacerse de manera verbal sino que deben seguirse las formalidades correspondientes; al respecto, de acuerdo a los lineamientos establecidos en el Reglamento Interno de Servidores Civiles (RIS) del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, aprobado con Resolución Jefatural N° 12-2023-J/INEN, de fecha 19 de enero del 2023, en relación a los permisos, el artículo 69 señala que: "**Permiso es la autorización escrita que se otorga al servidor para ausentarse por horas del centro de trabajo durante la jornada laboral. El permiso se solicita a la autoridad respectiva y está condicionada a las necesidades del servicio y a la autorización del jefe inmediato, debiendo ser procesada la Boleta de permiso en el SISINEN**". (Negrita y subrayado agregado);

Asimismo, el artículo 71 del mismo cuerpo normativo señala: "**Los permisos particulares requeridos por el servidor no pueden exceder de una jornada laboral en el lapso de un mes, se establece como única excepción al permiso sindica**". (Negrita y subrayado agregado);

Que, en ese sentido, si bien es cierto el servidor imputado alega que no serían ausencias injustificadas, sino permisos que habrían sido dados por su jefe inmediato, también es cierto que, no ha adjuntado ni existe documentación alguna otorgada por su jefe inmediato que acredite su aseveración; por el contrario, obra dentro del expediente administrativo el Memorando N° 000504-2023-DMC/INEN de fecha 18 de agosto de 2023, donde la Directora Ejecutiva del Departamento de Medicina Crítica del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, comunicó al Director Ejecutivo de la Oficina de Recursos Humanos, sus inasistencias injustificadas;

Que, asimismo el servidor procesado alega que se encontrarían acreditados los permisos particulares con los descuentos que le hicieron en el periodo entre julio a diciembre del año 2023, sin embargo, dichos descuentos no fueron considerados por los días de inasistencias injustificadas, y, aún, en el supuesto de que fuera cierto, ello no le exime de responsabilidad





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

administrativa disciplinaria, pues el artículo 23 del mencionado Reglamento Interno de Servidores, señala que: **"(...) Los descuentos por tardanza e inasistencias no tienen naturaleza disciplinaria ni constituyen falta administrativa, siempre que no excedan de más de (...) quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, que sí constituyen faltas pasibles de sanción administrativa de acuerdo con la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057 en su artículo 85 literal j) (...)"**;

En ese mismo sentido, debe quedar claro también que, las vacaciones pendientes que aduce que se habrían descontado a sus inasistencias injustificadas, no tiene nada que ver con las consecuencias o las responsabilidades administrativas disciplinarias que se generaron por haber registrado más de quince (15) días no consecutivos de inasistencias injustificadas en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario, exactamente, por no prestar servicios los días 25 y 30 de junio, 22 y 26 de julio, 06 y 22 de agosto, 09, 16 y 29 de septiembre, 16, 26 y 30 de octubre, 05, 17, 25 y 30 de noviembre y el día 21 de diciembre del año 2023, lo que hace un total de dieciocho (17) días de inasistencias injustificadas, conforme se advierte de los medios probatorios adjuntados al expediente administrativo;

Que, conforme a lo expuesto, se logra determinar que el servidor procesado no ha logrado desvirtuar la falta administrativa que se le atribuye y por el contrario, los instrumentales probatorios contenido en el expediente administrativo, permiten corroborar que el servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, en su condición de Médico Cirujano Especialista en Cirugía General**, habría incurrido en inasistencias injustificadas por un total de **diecisiete (17) días en el lapso de ciento ochenta días calendario en el periodo de junio a diciembre de 2023**, incurriendo en falta administrativa disciplinaria establecida en el tercer supuesto del literal j), del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

#### **ACTUACIONES EN LA FASE SANCIONADORA:**

Que, con respecto a la fase sancionadora del procedimiento administrativo disciplinario, el literal b) del artículo 106 del Reglamento de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, señala que esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento;

Que, en el procedimiento administrativo disciplinario, las autoridades investidas de la potestad disciplinaria, tienen actuaciones autónomas; es decir, en la fase instructiva el órgano instructor tiene como competencia, instruir el procedimiento disciplinario hasta la emisión del informe final de instrucción; por otro lado, en la fase sancionadora la autoridad se encuentra revestida de competencia para emitir la decisión que dará lugar a la culminación del procedimiento disciplinario en primera instancia;

Que, sin embargo, en un Estado Constitucional de Derecho, las actuaciones que se realizan en un procedimiento sancionador, tiene como finalidad la búsqueda de la verdad material del hecho que se cuestiona como infracción disciplinaria; por ello, las autoridades disciplinarias están en la obligación de recabar las pruebas idóneas y pertinentes, de tal suerte que el procesado tenga plena convicción de que el proceso disciplinario en su contra, se está llevando respetando el principio de inocencia y el debido proceso;

Que, en el presente caso, mediante Carta N° 000043-2024-GG/INEN de fecha 12 de marzo de 2024, se pone a conocimiento del servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, el Informe N° 000164-2024-ORH-OGA/INEN de fecha 21 de febrero de 2024, con el cual se da por concluida la fase instructiva del PAD; asimismo, en el citado informe se indica que, de considerarlo necesario, solicitara el uso de su derecho de defensa a través del informe oral correspondiente, lo cual fue petitionado y el órgano sancionador tuvo a bien, admitir su pedido, realizándose la diligencia de informe oral el día 19 de abril de 2024, en el Despacho







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

de la Gerencia General del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas - INEN, en su calidad de órgano sancionador, por lo que el servidor procesado, manifestó que no registra sanciones, que lamentablemente sus jefes inmediatos no han comunicado sus permisos; agregó además que ha tratado de suplir esta situación comunicando a sus jefes superiores; sin embargo, comprende que existe un procedimiento administrativo y va a respetar la decisión que se tome. Asimismo, su abogada manifestó que de las diecisiete faltas ha presentado documentos de las atenciones médicas que realizó el procesado, por tanto no se ha configurado la falta atribuida; agrega que el procesado ha presentado las disculpas del caso por no seguir el procedimiento formal pero ello no quiere decir que no haya trabajado; además también tuvo permisos que debieron tramitarse formalmente, la realidad es que sí trabajó; menciona que otros permisos fueron debido a la inseguridad ciudadana, por lo que tuvo que pedir permiso para cuidar a sus menores hijas; por lo que no se configura lo que se le imputa, pues incluso se le ha descontado como faltas injustificadas;

Que, los alegatos expuestos en el informe oral, son los mismos consignados en el escrito de descargo, los cual ha quedado desestimado debido a que, si bien es cierto, el servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** ha logrado justificar cinco días de los veintidós que se le atribuye, aun así, se configura la falta que se le atribuye. Asimismo, en el informe oral, la abogada del servidor procesado ha manifestado que incluso le han descontado los días de inasistencia de sus haberes, por lo que no se configuraría la falta que se le atribuye; al respecto, cabe aclarar que las faltas injustificadas de manera automática van a generar un descuento en las remuneraciones, ya que no es posible recibir una contraprestación sin haberse brindado un servicio; por lo que acreditar descuentos producto de los descuentos, no constituye una justificación válida ni exime de la responsabilidad, pues el presente procedimiento administrativo disciplinario no tiene como supuesto de hecho el haber recibido un pago irregular sin haberse realizado el trabajo, sino que consiste en no haberse ceñido a las disposiciones que regulan las pautas a seguir para justificar una inasistencia, pues el fundamento en este tipo de faltas, es que el servidor debe cumplir con justificar dentro del plazo establecido su inasistencia, pues nuestra institución funciona de manera coordinada para el desarrollo de sus actividades por lo que la ausencia de un servidor en su puesto de trabajo, debido a su inasistencia injustificada, necesariamente va a generar afectación; por lo que los alegatos expuesto en el informe oral han sido debidamente atendidos;

Que, finalmente, respecto a los incidentes de índole personal que se le habrían presentado al servidor procesado, si bien es cierto es una situación lamentable, no es justificación para incurrir en inconductas, pues es evidente que el servidor procesado **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, habría actuado ajeno a lo que su condición de servidor público le exige, pues todos los servidores se encuentran compelidos, entre otras exigencias, a dirigir su esfuerzo para satisfacer los requerimientos de los ciudadanos, encontrándose prohibido realizar cualquier acción que tenga el mezquino propósito de beneficiarse, puesto que las actuaciones de los servidores públicos deben representar un ejemplo a seguir;

Que, al respecto, el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicios públicos, garantizando así el bien común. Por lo que, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o empleados públicos (independientemente su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, de jerarquía, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado; por mandato constitucional (artículo 39), quien integra la Administración Pública tiene el deber de servir a la Nación en beneficio de la ciudadanía. Por tanto, debe sujetarse escrupulosamente a los deberes u obligaciones que deriven del ejercicio de la función pública, desterrando cualquier comportamiento que pudiera afectar la buena Administración, la transparencia y la ética pública;





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

Que, es así como, los funcionarios y servidores públicos tienen mayores obligaciones sobre cómo actuar, les es exigible no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente;

Que, en ese sentido habiendo descrito todas las actuaciones que se realizaron en esta fase sancionadora; resulta importante señalar que, en el presente caso, revisadas las etapas procesales surtidas dentro del presente procedimiento administrativo disciplinario, no se evidencia la configuración de causal de nulidad que vicie el procedimiento, debido a que la actuación en fase instructiva y en esta fase sancionadora estuvo en todo momento enmarcada dentro de los referentes del debido proceso y del derecho a la defensa del servidor procesado, pues se ha seguido a cabalidad los parámetros de legalidad formales y sustanciales en la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015- SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificatorias, así como, lo dispuesto en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, respectivamente;

Que, igualmente, se observa que las notificaciones de las decisiones surtidas en la fase instructiva y sancionadora hasta este momento, se hicieron en la debida forma, toda vez que, se permitió al servidor procesado formular sus descargos correspondientes a través de su defensa técnica; y, además se atendió a la prevalencia de los derechos fundamentales con observancia plena de las garantías propias del proceso disciplinario, motivo por el que se procede a emitir la resolución de primera instancia asegurando que el proceso disciplinario no está afectado por vicio procedimental alguno;

Que, siendo ello así resulta importante precisar que es deber de todo órgano revestido de competencia para imponer o declarar la inexistencia de responsabilidad disciplinaria, en cautela del debido procedimiento administrativo disciplinario, resolver según el mérito de los actuados que obran en el expediente administrativo; en ese sentido, corresponde en esta fase analizar las imputaciones realizadas por el órgano instructor y los medios probatorios, así como los descargos del servidor procesado (siempre que haya formulado sus descargos), a efectos de dilucidar si estos resultan ser idóneos, pertinentes y útiles, o en su defecto, adolecen de alguna ilicitud, que puedan viciar el curso del procedimiento disciplinario;

Que, en tal sentido, a la luz de los hechos expuestos, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, se puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** por los hechos materia de imputación, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento en esta fase sancionadora;

Que, estando de acuerdo a lo analizado por el Órgano Sancionador del presente procedimiento y viendo de los actuados, se puede apreciar que, ni con el escrito de descargo ni con su informe oral, el servidor procesado ha logrado desvirtuar los cargos imputados en el acto de inicio del PAD. Por tanto, ha quedado demostrado que el servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES** resulta ser responsable de haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada en el **tercer supuesto del literal j), del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;**

#### **DE LA SANCIÓN A IMPONER:**

Que, ahora bien, con respecto a la imposición de la sanción, en el plano estrictamente legal, el artículo 91 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, establece que: *"Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción*





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

*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 Perú<sup>2</sup>, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que "*el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación*". De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la Entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada, deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante;

Que, siguiendo esa misma línea, el Tribunal del Servicio Civil, ha señalado: Para efectos de aplicarse la sanción correspondiente, esta debe referirse a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiteración) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación;

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

Que, en virtud a lo expuesto y estando al Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC; por cuanto, los criterios y fundamentos de la citada Resolución del Tribunal SERVIR han sido

<sup>2</sup> **Artículo 200.-** Son garantías constitucionales: (...) Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".





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

considerados para evaluar la **graduación de la sanción**; por lo que, se procederá analizar objetiva y razonablemente los hechos que rodean al caso y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

Criterio de graduación de la sanción	Debe evaluarse:
<p><b>a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</b></p>	<p>Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.</p>
<p>En torno a dicho criterio, se debe señalar que tanto el interés público, como el bien jurídico que protege el Estado, con la conducta del servidor público deben verse gravemente afectados; es decir, solo cuando materialmente se ha afectado el interés general o el bien jurídico protegido; este criterio revestirá de vital importancia para imponer una sanción acorde a la proporcionalidad y razonabilidad.</p> <p>Ahora bien, en cuanto al interés general el Tribunal del Servicio Civil<sup>3</sup>, ha señalado que: <i>El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.</i></p> <p>Asimismo, en cuanto al bien jurídico protegido, el mencionado Colegiado ha precisado; <i>el bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.</i></p> <p>En ese orden de ideas, en el presente caso, en cuanto al Interés General, se advierte que; el Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas – INEN, tiene como visión: <i>"Proteger, promover, prevenir y garantizar la atención integral del paciente oncológico, dando prioridad a las personas de escasos recursos económicos; así como, controlar, técnica y administrativamente, a nivel nacional los <b>servicios de salud</b> de las enfermedades neoplásicas y realizar las actividades de investigación y docencia propias del Instituto; de lo que se desprende entonces, que la Institución brinda esencialmente el servicio de salud, el cual repercute en el interés general;</i> es decir, de la población en general.</p> <p>Siendo ello así, es evidente que sí se evidencia una afectación a los intereses generales del Estado, al haberse producido una afectación al servicio de emergencia que le fue asignado al servidor, pues durante el tiempo que no asistió a laborar dejó de ejecutarse las funciones que le fueron asignadas, labor que se enmarca a los objetivos de la Entidad, que es proteger, promover, prevenir y</p>	

<sup>3</sup> RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC.







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

<p>garantizar la atención integral del paciente oncológico, cuyo perjuicio es grave debido a que se encuentra de por medio la vida del paciente.</p>	
<p><b>b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.</b></p>	<p>Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.</p>
<p>No se advierte intención por parte del servidor de ocultar o impedir su descubrimiento.</p>	
<p><b>c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta.</b></p>	<p>Si el cargo del servidor involucrado influyó o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.</p>
<p>El servidor civil, al momento de la comisión de la falta ostentaba el cargo de Médico Asistencial, es decir que su función era de suma importancia, al consistir en atención directa a los pacientes oncológicos.</p>	
<p><b>d) Circunstancias en que se comete la infracción.</b></p>	<p>Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su falta sea más o menos tolerable.</p>
<p>El servidor, no ha justificado sus inasistencias, siendo razonable determinar que el servidor imputado tuvo la voluntad de ausentarse de su centro de labores, sin haber justificado las razones de sus actos, por lo que, puede colegirse el carácter doloso de su conducta.</p>	
<p><b>e) Concurrencia de varias faltas.</b></p>	<p>Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.</p>
<p>No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario.</p>	
<p><b>f) Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta:</b></p>	<p>Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores.</p>
<p>Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores.</p>	
<p><b>g) Reincidencia</b></p>	<p>Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación.</p>
<p>Según la información vertida en el legajo personal, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta.</p>	
<p><b>h) Continuidad en la comisión de la falta.</b></p>	<p>Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.</p>





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

La falta disciplinaria tiene carácter de continua.	
<b>i) Beneficio ilícitamente obtenido.</b>	Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta.
En el presente caso, no se evidencia que, con la comisión de la falta imputada al servidor, haya obtenido un provecho o beneficio personal.	
<b>j) Naturaleza de la infracción.</b>	Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros.
No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad.	
<b>k) Antecedentes del servidor.</b>	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
De la revisión de los documentos obrantes en el expediente, no se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de otra falta.	
<b>l) Subsanación voluntaria.</b>	Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
Debido a la naturaleza de las faltas no es posible la subsanación voluntaria.	
<b>m) Intencionalidad en la conducta del infractor.</b>	Si el servidor actuó o no con dolo.
Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada" <sup>4</sup> ; por lo que no podría valorarse este criterio como constitutivo de falta y a la vez como criterio agravante.	
<b>n) Reconocimiento de responsabilidad</b>	Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral.
No se advierte en el presente caso	

<sup>4</sup> Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil. Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).





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

Que, 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, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: "**2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer**";

Que, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200 de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que: "**(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)**";

De modo que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen 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 imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante;**

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 del servidor **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, en su condición de Médico Cirujano Especialista en Cirugía General; 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 literal c) del artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y de conformidad con la recomendación del Órgano Instructor, este Órgano Sancionador considera que corresponde **IMPONER** al servidor civil **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES, LA SANCIÓN ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN**, en mérito a que la falta disciplinaria imputada en su contra ha sido demostrada en autos; y teniéndose en cuenta, que dicha falta no ha sido desvirtuada en cada etapa del procedimiento administrativo disciplinario por el mencionado servidor;

Que actuando el suscrito en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado y de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil";



**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER LA SANCION ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA DE DESTITUCIÓN**, al servidor civil **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, Médico Cirujano Especialista en Cirugía General, identificado con DNI N° 31678686, servidor que labora bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria tipificada **en el tercer supuesto del literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que glosa: "Las ausencias injustificadas por (...) más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario"**; de conformidad con los hechos descritos y analizados en la presente resolución.

**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, el servidor civil **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, tiene su derecho fundamental a contradecir la presente resolución mediante los Recursos Administrativos, dentro de los quince (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 resolutorio, en el presente acto (Gerencia General). La Reconsideración (Artículo 118 del Reglamento) lo resuelve la misma autoridad que expidió el presente Acto (Órgano Sancionador – Gerencia General). La autoridad que resuelve el recurso de apelación es el Tribunal del Servicio Civil (Artículo 119 del Reglamento), respectivamente.

**ARTICULO TERCERO: ENCARGAR**, a la Oficina de Recursos Humanos, disponga se **INSERTE** una copia de la presente Resolución como constancia en el Legajo Personal del servidor civil **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, Médico Cirujano Especialista en Cirugía General de la Dirección de Medicina del Departamento de Medicina Crítica, bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057.

**ARTICULO CUARTO: ENCARGAR**, al Secretario Técnico de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas, notifique la presente Resolución al servidor civil **LUIS MIGUEL MIRANDA ROSALES**, para el ejercicio constitucional de su derecho de defensa, notificación que deberá ceñirse a lo dispuesto en los Artículos 18, 19, 20 y 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTICULO QUINTO:** Encargar, a la Oficina de Comunicaciones la publicación de la presente Resolución en la Plataforma Única Digital del Estado Peruano ([www.gob.pe](http://www.gob.pe)), y en el Portal Institucional de la entidad ([www.inen.sld.pe](http://www.inen.sld.pe)).

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE**

*Firmado digitalmente*

**MG. EDGAR MARLON ARDILES CHACÓN**  
Gerente General

