

San Borja, 01 de Febrero de 2025

**RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° -2025-UAD-INSNSB**

**VISTOS:**

El expediente CASP-E20240000150, en relación al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor Víctor Orlando Injante Aquije; y,

**CONSIDERANDO:**

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, es de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057;

Que, de este modo, el Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N° 127-2019-PCM, vigente desde el 04 de junio del 2014, establece en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria que el Título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entrará en vigencia a los tres meses de su publicación;

Que, las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, así como de su Reglamento General, se encuentran vigentes desde el 14 de setiembre del 2014; por lo que, a partir de dicha fecha son de aplicación común a los regímenes laborales generales de las entidades, de acuerdo al literal c) de la Segunda Disposición Complementaria Final del citado Reglamento;

Que, por su parte, según la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley del Servicio Civil establece que, a partir de la entrada en vigencia de la precitada Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado a la Ley y sus normas reglamentarias. Asimismo, establece que el Código de Ética de la Función Pública se aplica solo en los supuestos no previstos en la Ley; por lo que, queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario para una misma conducta infractora y considerando que los hechos materia del procedimiento de la materia corresponden al año 2023, corresponde la aplicación de las disposiciones antes glosadas;

Que, el artículo 106° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece las fases del Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo estos la fase instructiva, conformada por el Acto de Inicio del PAD, el Descargo por Escrito del Servidor Procesado y el Informe del Órgano Instructor. La fase sancionadora compuesta desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de la sanción o la declaración de no haber lugar, en el presente caso se tiene hasta la notificación del informe final del Órgano Instructor al servidor procesado, quien no solicitó la sustentación oral, por lo que corresponde la emisión del acto administrativo que ponga fin a la fase sancionadora;

Que, el artículo 91° de la Ley N° 30057, *“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la*



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

*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, el artículo 115° del citado Reglamento General, establece que el acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener al menos la referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto a la falta que se estime cometida, la sanción impuesta, el plazo para impugnar, y la autoridad que resuelve el recurso de apelación. De igual modo, conforme a lo regulado en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, el acto de sanción debe contener los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción;

Que, el Manual de Operaciones del Instituto Nacional de Salud del Niño - San Borja (INSNSB), aprobado mediante Resolución Ministerial N° 512-2014/MINSA, establece que el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, es la Unidad Ejecutora que tiene como una de sus funciones generales, brindar servicios altamente especializados de salud a través de sus diferentes servicios. Asimismo, establece las funciones de cada Unidad Orgánica, entre ellas las funciones para la Gestión de los Recursos Humanos son asignadas a la Unidad de Administración; por lo que, es ésta Unidad Orgánica quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en el INSNSB;

#### **Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento**

Que forma parte del presente expediente, el Informe N° 000195-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 24 de octubre de 2024, el Especialista de Control de Asistencia y Permanencia del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, hizo de conocimiento del Jefe de Equipo de Recursos Humanos que, como resultado de la revisión de las marcaciones en el sistema SICON (programa de control de asistencia) se aprecia las constantes faltas que presenta el servidor Técnico en Enfermería Injante Aquije Víctor Orlando, en el periodo setiembre 2024, advirtiendo que viene incurriendo en doce (12) faltas injustificadas. Asimismo, recomienda derivar el documento a la Secretaría Técnica para proseguir con el trámite administrativo correspondiente;

Que, a través del Proveído N° 011722-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 24 de octubre de 2024, el Equipo de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante Secretaría Técnica, el Informe N° 000195-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB de fecha 24 de octubre de 2024;

Que, mediante Memorando N° 000115-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 28 de octubre de 2024, la Secretaría Técnica solicitó al Equipo de Recursos Humanos remita la documentación e información respecto al servidor Víctor Orlando Injante Aquije, consistente en información personal, ficha RENIEC, INFOHRUS, informe escalafonario, documento de asignación de funciones, entre otros. Asimismo, se solicitó el reporte de control de asistencia y rol de programación de actividades del citado servidor, correspondiente a los meses de enero 2024 hasta la actualidad;

Que, con Memorando N° 000147-2024-ERH-UAD-INSNSB de fecha 11 de noviembre de 2024, el Equipo de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica la Nota Informativa N° 000196-2024-LPER-ERH-UAD-INSNSB de fecha 11 de noviembre de 2024, a través de la cual brinda atención al Memorando N° 000115-2024-ST-UAD-INSNSB, del cual se advierte



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

que el servidor se encuentra laborando en la Institución bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057-CAS;

Que, con Informe de Precalificación N° 000021-2024-ST-UAD-INSNSB de fecha 22 de agosto de 2024, la Secretaría Técnica recomendó se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Víctor Orlando Injante Aquije por la presunta falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, *“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”*.

Que, de este modo, el Órgano Instructor representado por la Unidad de Enfermería del INSNSB, emitió la Carta N° 006-2024-UE-INSNSB de fecha 12 de diciembre de 2024, que dispuso el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el servidor Víctor Orlando Injante Aquije, bajo la condición de Técnico en Enfermería de la Unidad de Enfermería, al presuntamente cometer la falta administrativa establecida en literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Así, este inicio de PAD fue válidamente notificado al referido servidor en fecha 16 de diciembre del 2024 conforme al Cargo de Notificación N° 051-2024-UAD-ST-INSN-SB;

Que, con Informe N° 000032-2025-UE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor) de fecha 14 de enero del 2025, la Jefa del Departamento de la Unidad de Enfermería del INSNSB, en su condición de Órgano Instructor, concluye que existen los elementos suficientes que demuestran que el servidor Víctor Orlando Injante Aquije cometió la falta administrativa prescrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil que establece como sancionable *“j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario”*. Por tanto, recomienda en atención a la falta imputada el tipo de sanción correspondiente a la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIÓN;

Que, en cumplimiento del Primer Párrafo del Numeral 17.1<sup>1</sup> de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, concordante con el Artículo 112<sup>2</sup> del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, mediante Carta N° 000024-2025-UAD-INSNSB de fecha 16 de enero de 2025, se notificó el informe final del órgano instructor al servidor Víctor Orlando Injante Aquije, siendo notificada la citada carta con fecha 17 de enero del 2025;

Que, en ese estado, la suscrita toma conocimiento del presente expediente, atendiendo a que mediante Resolución Directoral N° 000202-2024-DG-INSNSB de fecha 08 de noviembre del 2024, se me designa como Directora Ejecutiva de la Unidad de Administración del INSNSB, y en tanto como Órgano quien hace las veces de Oficina de Recursos Humanos en la Entidad, se me encarga también las funciones de Autoridad PAD, correspondiente en este caso la intervención como Órgano Sancionador, conforme a las facultades previstas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057 y normas concordantes;

### **La falta imputada al servidor al inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

<sup>1</sup> Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano Sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil.

<sup>2</sup> Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito.”.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Que, de acuerdo a lo versado en el expediente, y de acuerdo a la imputación planteada en el acto de inicio de PAD obrante en la Carta N° 006-2024-UE-INSNSB de fecha 12 de diciembre del 2024, se señala que el servidor Víctor Orlando Injante Aquije, bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, que en su condición de Técnico en Enfermería de la Unidad de Enfermería del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, incurrió en ausentarse injustificadamente a su centro de labores los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre del 2024;

### **La falta de carácter disciplinario y las normas jurídicas vulneradas**

Que, la falta de carácter disciplinario imputado al servidor procesado es la siguiente:

➤ **literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

*"j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario".*

Que, respecto a las normas vulneradas por el servidor procesado y las que fueron precisadas en la Carta N° 006-2024-UE-INSNSB de fecha 12 de diciembre de 2024, son los siguientes:

- Los artículos 12, 13, 15, 30 y el literal k) del artículo 54° del Reglamento Interno de los Servidores Civiles – RIS del Instituto Nacional de Salud del Niño de San Borja – INSNSB aprobado por Resolución Directoral N° 007/2017/INSNSB-SB/T.

#### ***"Artículo 12°.- Jornada de servicio***

*Todos los servidores civiles del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, deben concurrir, diaria y puntualmente, a su centro de trabajo observando los horarios establecidos, registrando personalmente su ingreso y salida mediante los sistemas establecidos para tal efecto. Asimismo, deben presentarse en su puesto de trabajo inmediatamente después de haber registrado su ingreso."*

#### ***"Artículo 13.- El horario de trabajo será de la siguiente manera:***

*Para el personal con cargo clasificado ASISTENCIAL, que cumplen responsabilidades laborales netamente asistenciales, es de 36 horas semanales o 150 horas mensuales, turnos de seis (06) o doce (12) horas continuas, el horario establecido es:*

#### ***LUNES A SÁBADO***

<i>MAÑANA</i>	<i>TARDE</i>
<i>7:00 a.m. a 13:00 p.m.</i>	<i>13:00 p.m. a 19:00 p.m.</i>
<i>8:00 a.m. a 14:00 p.m.</i>	<i>14:00 p.m. a 20:00 p.m.</i>
<i>DIURNO</i>	<i>NOCTURNO</i>
<i>7:00 a.m. a 19:00 p.m.</i>	<i>19:00 p.m. a 7:00 a.m.</i>
<i>8:00 a.m. a 20:00 p.m.</i>	<i>20:00 p.m. a 8:00 a.m.</i>
<i>Tolerancia sin Descuento</i>	<i>15' Minutos</i>
<i>Tardanza con descuento</i>	<i>A partir de 16 minutos hasta los 30 minutos de la hora de ingreso</i>
<i>Hora máxima de ingreso</i>	<i>Hasta los 30 minutos de la hora de ingreso programada</i>
<i>Día completo de descuento</i>	<i>Después de los 30 minutos de la hora de ingreso programada</i>

*La Unidad de Enfermería programará en los turnos de seis y doce horas, los quince (15) y treinta (30) minutos adicionales que corresponde a la entrega de servicio. (...)"*



*“Artículo 15.- Los servidores civiles tienen la obligación de concurrir puntualmente a sus labores, de acuerdo al horario establecido y registrar su asistencia de ingreso y salida mediante los sistemas de control digital. (...)”*

*“Artículo 30.- Se consideran inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo sin justificación, el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida. (...)”*

*“Artículo 54°.- Son faltas de carácter disciplinario que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo procedimiento administrativos:*

*k) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.”*

### **Los hechos que determinaron la comisión de la falta**

Que, el artículo 30° del RIS del INSNSB aprobado por Resolución Directoral N° 007/2017/INSNS-SB/T, establece que: *“Se consideran inasistencia la no concurrencia al centro de trabajo sin justificación, el retiro antes de la hora de salida sin la autorización respectiva del jefe inmediato o la omisión del registro de ingreso y/o salida. (...)”*;

Que, asimismo, las disposiciones del citado Reglamento Interno de Servidores – RIS del INSNSB son concordantes con lo establecido en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual señala que las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario<sup>3</sup>, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución previo proceso administrativo disciplinario. Es decir, para la configuración de dicha falta de carácter disciplinario, se tienen 3 supuestos:

- (i) Ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos.
- (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario.
- (iii) Ausencias injustificadas por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

Que, para la configuración de cualquiera de los tres supuestos dicha falta de carácter disciplinario, debe existir la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo, lo cual conlleva a la determinación de la concurrencia de dicha falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión; *“requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura”*. (Énfasis agregado);

<sup>3</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*  
*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Que, teniendo como premisa que el servidor procesado incurrió en inasistencias injustificadas los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre del 2024, lo cual, de acuerdo al siguiente detalle:

MES	DÍAS
SETIEMBRE 2024	01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27

Que, según el cronograma de turnos asignado en el mes de setiembre de 2024 remitido por el Especialista de Control de Asistencia y Permanencia del Equipo de Recursos Humanos, el servidor Víctor Orlando Injante Aquije, los días que estuvo obligado a asistir a su lugar de trabajo, pueden apreciarse en el siguiente cuadro:

RÉGIMEN LABORAL	MES	DÍAS	TURNOS	Inasistencias Injustificadas	
CAS – D.LEG. 1057	SETIEMBRE 2024	DOMINGO	D01	M/T	Inasistencia
		VIERNES	D06	M/T	Inasistencia
		SÁBADO	D07	T/N	Inasistencia
		MIÉRCOLES	D11	M/T	Inasistencia
		JUEVES	D12	T/N	Inasistencia
		LUNES	D16	M/T	Inasistencia
		MARTES	D17	T/N	Inasistencia
		SABADO	D21	M/T	Inasistencia
		DOMINGO	D22	T/N	Inasistencia
		MARTES	D24	M	Inasistencia
		JUEVES	D26	M/T	Inasistencia
		VIERNES	D27	T/N	Inasistencia

- MT = Mañana y Tarde.
- M = Mañana.
- T = Tarde.
- D = Día.

Que, lo señalado se puede corroborar con las marcaciones en el sistema SICON (programa de control de asistencia) en el cual se advierte las constantes faltas que presenta el servidor Técnico en Enfermería Injante Aquije Víctor Orlando, lo cual se puede apreciar de la siguiente imagen:



**Consolidado General de Asistencias**  
**01/09/2024 al 30/09/2024**

<u>Red principal</u>					
<b>UNIDAD DE ENFERMERÍA</b>			<u>Local principal</u>		
Fecha	Hora	Prog.	< < Marcaciones > >		T'
INJANTE AQUIJE VICTOR ORLANDO			DNI:43942009		Codigo:43942009
01/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
02/09/2024	19.00	7.00 T7	18.51		7.37
03/09/2024	Sin progr.	*	7.38		12h46'
04/09/2024	Sin progr.	*	--		0h 1'
05/09/2024	Sin progr.	*	--		
06/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
07/09/2024	19.00	7.00 T7	--	FALTA	
08/09/2024	Sin progr.	*		DOMINGO	
09/09/2024	Sin progr.	*	--		
10/09/2024	Sin progr.	*	--		
11/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
12/09/2024	19.00	7.00 T7	--	FALTA	
13/09/2024	Sin progr.	*	--		
14/09/2024	Sin progr.	*	--		
15/09/2024	Sin progr.	*		DOMINGO	
16/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
17/09/2024	19.00	7.00 T7	--	FALTA	
18/09/2024	Sin progr.	*	--		
19/09/2024	Sin progr.	*	--		
20/09/2024	Sin progr.	*	--		
21/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
22/09/2024	19.00	7.00 T7	--	FALTA	
23/09/2024	Sin progr.	*	--		
24/09/2024	7.00	19.00 T1	--	FALTA	
25/09/2024	Sin progr.	*	--		
26/09/2024	7.00	19.00 T4	--	FALTA	
27/09/2024	19.00	7.00 T7	--	FALTA	
28/09/2024	Sin progr.	*	--		

Que, se advierte la responsabilidad administrativa del servidor procesado de conformidad con los documentos que obran en el presente expediente, identificándose como medios de prueba: El rol correspondiente al mes de setiembre del 2024; además del Informe N° 000195-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB en el cual se informa de las faltas (inasistencias) de los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024; y, el sistema SICON (programa de control de asistencia);

Que, siendo así, se ha evidenciado que el servidor investigado no acudió a su lugar de trabajo los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024, acumulando doce (12) días en los cuales no desempeñó sus funciones conforme al rol de programación de actividades; así al respecto, es necesario traer a colación, que incurrir en ausencias injustificadas, corresponde a una situación objetiva, la cual se sustenta con el registro de asistencia de la Entidad, y que solo puede desvirtuarse si el servidor logra acreditar que las razones que impidieron su asistencia resultan válidas, lo cual quedará a criterio de la evaluación que se realice sobre sus argumentos. Dicho esto, no se advierte en el expediente documentos que sustenten algún permiso, descanso médico, licencia u otro del servidor investigado;

Que, siendo así, se ha evidenciado que el servidor procesado no acudió a su centro laboral así como tampoco a su lugar de trabajo los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024, acumulando doce (12) días de ausencias injustificadas en un **periodo de treinta (30) días calendario**, en los cuales no desempeñó sus funciones conforme al rol de programación de turnos; así al respecto, es necesario traer a colación, que incurrir en ausencias injustificadas, corresponde a una situación objetiva, la cual se sustenta con el registro de asistencia de la Entidad a cargo del Área de Control de Asistencia y Permanencia del Equipo de Recursos Humanos, quien a su vez informó mediante los documentos citados a lo largo del presente informe. Por lo que, solo puede desvirtuar dichas imputaciones de hechos, si el servidor logra acreditar mediante evidencias conforme a ley, sobre las razones que habrían impedido su asistencia al centro laboral conforme al rol de programación de turnos, en el



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

periodo materia de análisis, lo cual quedará a criterio de la evaluación que se realice. Dicho esto, no se advierte en el expediente documentos o evidencias que sustenten algún permiso, descanso médico, licencia u otro del servidor procesado;

Que, consecuentemente, podemos advertir la comisión de una falta disciplinaria por parte del servidor Víctor Orlando Injante Aquije consistente en haber incurrido en ausencias al centro laboral y al lugar de trabajo en forma injustificada, en su condición de Técnico en Enfermería de la Unidad de Enfermería, los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024; vulnerando la falta administrativa establecida en el literal j) de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057. Configurándose con ello la comisión de la falta administrativa disciplinaria establecida en el inciso j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios*, del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Conforme a la motivación del Acto Administrativo mediante el cual se dispuso el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, contra el servidor procesado;

### **Pronunciamiento sobre la comisión de la falta**

Que, mediante Carta N° 006-2024-UE-INSNSB de fecha 12 de diciembre del 2024, esta Unidad de Enfermería, en calidad de órgano instructor dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Víctor Orlando Injante Aquije, otorgándose el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos. No obstante, no se cumplió con la presentación de los descargos;

### **Sobre la no presentación de descargo**

Que, al respecto, se tiene que, la presentación de descargo dentro del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra regulado en el artículo 111° del Reglamento de la Ley N° 30057, que a la letra señala:

*“El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho a defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.*

*Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. **Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa**”.* (Énfasis y subrayado es nuestro)

Que, en ese sentido, habiendo transcurrido más de cinco (5) días hábiles, se evidencia que el servidor investigado **no ha presentado descargos** respecto al hecho imputado en su contra, mediante la Carta N° 006-2024-UE-INSNSB; motivo por el cual, debe proseguirse con el presente procedimiento conforme a su estado y corresponde a este órgano sancionador llevar a cabo las diligencias necesarias para poder determinar la responsabilidad o no del servidor procesado;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta al momento de emitir un acto administrativo, que las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1° del TUO de la Ley N° 27444;



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

Que, en tal sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo;

Que, bajo este contexto, de acuerdo al artículo 173° del TUO de la Ley N° 27444 establece, en primer lugar, que la carga de la prueba se rige por el principio de impulso de oficio previsto en la mencionada disposición legal; asimismo, **corresponde a los administrados aportar pruebas** mediante la presentación de documentos e informes, proponer pericias, testimonios, inspecciones y demás diligencias permitidas, o aducir alegaciones;

Que, por su parte, en el procedimiento administrativo se encuentra guiado, entre otros elementos, por la oficialidad de la carga de la prueba, la misma que guarda relación con el principio de verdad material, **que exige a la autoridad a agotar los medios existentes para llegar a establecer la realidad de los hechos materia de un procedimiento administrativo disciplinario;**

Que, del mismo modo, debe tenerse presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del 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;

### **Sobre la carga de la prueba en el presente PAD**

Que, bajo este contexto normativo, se debe advertir que, obra en el expediente administrativo los medios probatorios consistentes en los siguientes documentos:

- El rol correspondiente al mes de setiembre de 2024.
- Informe N° 000195-2024-CASP-ERH-UAD-INSNSB en el cual se informa de las faltas (inasistencias) de los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024.
- Programa de control de asistencia extraído del Sistema SICON.

Que, atendiendo a lo indicado, este órgano instructor advierte la comisión de una falta administrativa por parte del servidor investigado, quien no acudió a su centro laboral así como tampoco a su lugar de trabajo los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre de 2024, acumulando doce (12) días en los cuales no desempeñó sus funciones conforme al rol de programación de actividades;

Que, bajo esas premisas, y de los medios probatorios que se hayan en el presente expediente los cuales fueron expuestos en el punto 4.9 del presente informe, se advierte que el servidor investigado actuó infringiendo la falta disciplinaria establecida en el inciso j) ***Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendarios***, del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

### **De la sanción por imponerse.**

Que, el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado con Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor público, como en el presente caso, se debe: a) verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este título; b) tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

proporción entre esta y la falta cometida y c) graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley del Servicio Civil;

Que, en relación al principio de legalidad y a la tipificación de las conductas sancionables o infracciones, conforme a los numerales 1 y 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo, aprobado con el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se establece que solo por norma con rango de ley las entidades pueden sancionar y que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley, mediante su tipificación como tales sin admitir interpretaciones extensivas u análogas;

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que la actividad probatoria es el elemento más importante a la hora de sancionar a un servidor, siendo que ésta debe enmarcarse en el debido proceso, ya que la valoración correcta de la misma se materializa en las garantías al servidor procesado, que son consustanciales en el debido proceso administrativo;

Que, al respecto, habiendo evaluado los antecedentes vinculados al expediente materia del procedimiento administrativo disciplinario que nos ocupa y el Informe N° 000032-2025-UE-INSNSB (Informe Final del Órgano Instructor), se ha determinado que el servidor procesado incurrió en la siguiente falta administrativa:

- Haber incurrido en ausentarse injustificadamente a su centro de labores los días 01, 06, 07, 11, 12, 16, 17, 21, 22, 24, 26 y 27 de setiembre del 2024, acumulando doce (12) días, en un periodo de treinta (30) días calendario.

Que, de esta manera la conducta del servidor procesado, está debidamente motivada en los considerandos precedentes, por lo que incurrió en la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servidor Civil, esto es “j) *Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario*”;

Que, en tanto se ha acreditado la falta, y habiendo arribado a que en el presente caso no concurren los supuestos de eximentes de responsabilidad de acuerdo a lo previsto en el artículo 104° Decreto Supremo N° 040-2014-PCM ni los atenuantes descritos en la Resolución de Sala Plena N° 002–2021–SERVIR/TSC, es necesario proceder a analizar la razonabilidad de una adecuada proporción entre la sanción recomendada y la falta cometida, así como la graduación de la sanción, que resulte aplicable;

Que, en virtud a lo expuesto en los párrafos precedentes y de acuerdo a los criterios de determinación de la sanción a imponer establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción aplicable deberá ser proporcional a la falta cometida, por lo que, en este caso, previamente, se verificará la concurrencia o no de los criterios señalados en el citado artículo, conforme se detalla a continuación:

CONDICIONES	VICTOR ORLANDO INJANTE AQUIJE
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	En principio, debemos precisar que el Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja es un centro hospitalario, pediátrico y quirúrgico, especializado y de alta complejidad. Atiende a niños, niñas y adolescentes referidos de otros hospitales a nivel nacional; de lo que se desprende que la Institución brinda esencialmente el servicio de salud, el cual repercute en el interés general; es decir la



	población en general. En virtud, a ello, se tiene que la conducta infractora del servidor investigado repercute el continuo procedimiento del servicio de salud a la ciudadanía, transgrediendo el interés general de la administración pública de la Institución.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte la intención por parte del servidor investigado de ocultar o impedir su descubrimiento. (No aplica)
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.	El servidor investigado al momento de la comisión de la falta ocupaba el cargo de Técnico en Enfermería de la Unidad de Enfermería del INSN-SB, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, por tanto, conoce que sus funciones coadyuvan al normal funcionamiento del servicio de Enfermería.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	La falta disciplinaria se habría cometido cuando el servidor investigado, se encontraba en la condición de Técnico en Enfermería; asimismo, se debe tener en cuenta que sus deberes y obligaciones se encuentran regulados en el RIS del INSNSB. Además de ello, tenía pleno conocimiento de la programación de sus horarios para ejercer sus funciones como Técnico en Enfermería en el Instituto.
e) La concurrencia de varias faltas	No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. (No aplica)
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores. (No aplica)
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	Según la información vertida en el legajo personal, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta. (No aplica)
h) La continuidad en la comisión de las faltas.	La falta disciplinaria tiene carácter de continua.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se advierte este criterio. (No aplica)
j) Naturaleza de la infracción	La falta imputada al servidor investigado repercute cierta gravedad toda vez que al ausentarse injustificadamente de su centro de labores deja desabastecido el servicio de salud que presta la Institución, el cual es programado a través del rol de actividades y que conoce con anticipación.
k) Antecedentes del servidor	De la revisión del Informe Escalonario N° 110-AL-ERH-INSN-SB-24 obrante en el expediente, se aprecia el registro de sanción administrativa por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.
l) Subsanación voluntaria	Debido a la naturaleza de la falta no es posible la subsanación voluntaria. (No aplica)
m) Intencionalidad en la conducta del	Se debe entender que toda ausencia injustificada,



infractor	como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que “ <i>el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada</i> ” <sup>4</sup> ; asimismo, toda inasistencia injustificada es por propia voluntad y conocimiento del trabajador por lo que se podría decir que el servidor actuó con dolo.
-----------	--

Que, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007-PA/TC, “(...) *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, asimismo, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 000555-2020-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, asimismo, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado principio de razonabilidad, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la sanción, se apliquen los criterios fijados en el Art. 87 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de los cuales, se considera que, para el caso en concreto, no son aplicables los criterios señalados en el literal b), e), f), g), i), y l); por tanto, dichos criterios deben ser aplicados e interpretados en favor del procesado; por cuanto, no ocultó la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no hay concurrencia de varias faltas, no hay participación de uno o más servidores en la comisión de la falta y no se advierte que con ella haya obtenido o pretendido algún beneficio ilícito;

Que, sin embargo, considerando que si aplica los criterios: a) Se advierte grave afectación a los bienes juradamente protegidos, d) Circunstancias en que se comete la infracción; y, h) Continuidad en la comisión de la falta, por lo que se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste cierta gravedad<sup>5</sup>;

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PA/TC, “(...) *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 (...)*”, de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; 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

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

<sup>5</sup> Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

la sanción señalado en el artículo 87 y conforme al art. 90 y 91 de la Ley N° 30057, esta Unidad de Administración en su calidad Órgano Sancionador; de conformidad con lo propuesto por el órgano instructor, considera que se deberá sancionar al servidor VICTOR ORLANDO INJANTE AQUIJE, con la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUARENTA Y CINCO (45) DÍAS**, en mérito a que la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057, ha sido acreditada y no desvirtuada en ninguna etapa del procedimiento sancionador por el servidor procesado;

**Los recursos administrativos, el plazo para impugnar, la autoridad ante quien se presenta y la autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar.**

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, contra los actos administrativos que ponen fin al procedimiento disciplinario de primera instancia puede interponerse recurso de reconsideración o de apelación ante la propia autoridad que expidió el acto que se impugna, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, siendo que el recurso de reconsideración será resuelto por la propia autoridad que expidió el acto que se impugna y el recurso de apelación por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, en uso de las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, modificado por Decretos Supremos N° 075-2016-PCM, N° 084-2016-PCM, N° 012-2017-JUS, N° 117-2017-PCM y N°127-2019-PCM; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°092-2016-SERVIR/PE y el Manual de Operaciones del Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 512-2014/MINSA;

**SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO 1.- IMPONER** la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR CUARENTA Y CINCO (45) DÍAS**, contra el servidor VÍCTOR ORLANDO INJANTE AQUIJE en su condición de Técnico en Enfermería de la Unidad de Enfermería del INSNSB bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057; por haber cometido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; conforme a los fundamentos expuestos en la presente Resolución.

**ARTÍCULO 2.- ENCARGAR** a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, la notificación de la presente resolución al servidor Víctor Orlando Injante Aquije.

**ARTÍCULO 3.- DISPONER** que el Equipo de Recursos Humanos de la Unidad de Administración del Instituto Nacional de Salud del Niño San Borja, registre la sanción impuesta con la presente Resolución en el legajo del servidor Víctor Orlando Injante Aquije, así como se proceda con su inscripción en el Registro Nacional de Sanciones Contra Servidores Civiles – RNSSC, a cargo de la Autoridad Nacional del Servicio Civil, conforme a la norma aplicable.

**ARTÍCULO 4.- DEVOLVER** el Expediente CASP-E20240000150 a la Secretaria Técnica, Órgano de Apoyo de los Órganos Instructores del Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Entidad, para su administración, custodia y su correspondiente archivo.



*"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"*  
*"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"*

**ARTÍCULO 5.- DISPONER** la publicación de la presente Resolución en la Página Web de la Institución, conforme a las normas de Transparencia y acceso a la información pública.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y PUBLÍQUESE

**CARMEN MAGALY BELTRAN VARGAS**  
Directora Ejecutiva de la Unidad de Administración  
Instituto Nacional de Salud del Niño – San Borja

