



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

RESOLUCIÓN Nº 001714-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3373-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ERIKA AGUSTINA QUIROZ PINEDA
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario Nº 035-2021-INPE/GG, del 8 de julio de 2021, emitida por la Gerencia General del Instituto Nacional Penitenciario, al haberse vulnerado el debido procedimiento.*

Lima, 14 de octubre de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral Nº 286-2020-INPE/OGA-URH, del 6 de marzo de 2020, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario, en adelante la Entidad, resolvió iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario a la señora ERIKA AGUSTINA QUIROZ PINEDA, en adelante la impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil¹.

Al respecto, la Entidad consideró que la impugnante habría incurrido en ciento cincuenta y seis (156) días de inasistencias injustificadas a su centro laboral durante el año 2018, de acuerdo con el siguiente detalle:

Mes	Días
Enero (25)	1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31
Febrero (27)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

- j) 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."



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Marzo (21)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29, 30 y 31.
Abril (25)	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 29 y 30.
Mayo (23)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27.
Junio (19)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 28, 29 y 30.
Julio (16)	1, 2, 6, 7, 8, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 27, 28, 29 y 30

Por lo que dichas ausencias injustificadas corresponderían a más de tres (3) días consecutivos o 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.

2. El 21 de agosto de 2020, la impugnante cumplió con presentar su descargo, indicando lo siguiente:
- (i) Estuvo con descanso médico, incluyendo hospitalizaciones, cuyos certificados que presentó ante la Entidad, corresponden a las siguientes fechas:

Mes	Días
Enero	1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31.
Febrero	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26 y 27.
Marzo	5, 6, 7, 8, 9, 20, 21, 22 y 23.
Abril	2, 3, 4, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 26, 27 y 30.
Mayo	1, 2, 3 y 4.
Junio	4, 5, 6, 7 y 8.

- (ii) Faltó en las siguientes fechas: 24 de enero, 19 de marzo, 20 de abril, 1, 15 y 28 de junio y 2 de julio de 2018.
- (iii) Los días 3, 4 y 25 de febrero, 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24, 25, 31 de marzo, 1, 7, 8, 21, 22, 28 y 29 de abril; 5, 6, 26 y 27 de mayo; 2, 3, 9, 10, 16, 17, 23, 24 y 30 de junio; el 1, 7, 8, 14, 15, 21, 22 y 29 de julio corresponden a sábados y domingos.
- (iv) El 29 y 30 de marzo; 29 de junio, 27 y 28 de julio fueron feriados.
- (v) El 9 de abril fue la fecha de su onomástico.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (vi) Del 11 al 25 de mayo de 2018 gozó de vacaciones
 - (vii) El 22 de junio, 6 y 30 de julio tuvo atenciones médicas que justificó con papeletas.
 - (viii) El 17 y 18 de julio compensó guardias.
 - (ix) El 20 de julio tuvo control prenatal, justificado con papeleta y tarjeta de control prenatal.
3. Asimismo, el 27 de mayo de 2021, la impugnante solicitó se declare la prescripción de la potestad disciplinaria
4. Mediante Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario Nº 035-2021-INPE/GG, del 8 de julio de 2021, la Gerencia General de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la sanción de destitución, concluyendo lo siguiente:
- (i) La impugnante no cumplió con comunicar y justificar sus faltas de acuerdo al procedimiento establecido en la Directiva "Normas que regulan la asistencia y permanencia para el personal del Instituto Nacional Penitenciario – INPE", aprobada mediante Resolución Presidencial Nº 201-2014-INPE/P.
 - (ii) No ha justificado la falta del 8 de abril de 2019, respecto al día de su onomástico, de acuerdo con el procedimiento regulado en la Directiva "Normas que regulan la asistencia y permanencia para el personal del Instituto Nacional Penitenciario – INPE".
 - (iii) No se autorizó el pedido de fraccionamiento del periodo vacacional de la impugnante, por los días 11 al 25 de mayo de 2018.
 - (iv) Se ha acreditado que no le correspondía asistir los sábados, domingos y feriados, por lo que se descuenta cuarenta y tres (43) del cómputo de faltas injustificadas, correspondientes a los días 3, 4 y 25 de febrero; 3, 4, 10, 11, 17, 18, 24, 25, 29, 30 y 31 de marzo; 1, 7, 8, 21, 22 de abril; 5, 6, 26 y 27 de mayo; 2, 3, 9, 10, 16, 17, 23, 24, 29 y 30 de junio, 1, 7, 8, 14, 15, 21, 22, 27, 28 y 29 de julio de 2018.
 - (v) La impugnante no ha justificado 116 días de inasistencias ocurridos en el año 2018.
 - (vi) No ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con lo resuelto por la Entidad, el 4 de agosto de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº 035-2021-INPE/GG, solicitando se revoque o declare la nulidad del acto impugnado, en atención a lo siguiente:
- (i) En enero de 2017 fue rotada al Establecimiento Penal de Chimbote y en septiembre de 2017 solicitó licencia sin goce de haber, la que fue concedida



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

hasta diciembre de 2017; sin embargo, su solicitud de renovación de licencia fue denegada.

- (ii) A fines de diciembre de 2017 conoció de su estado de gestación y el 2 de septiembre de 2018 nació su hijo, habiendo puesto de conocimiento de la Entidad sobre su estado, el 22 de febrero de 2018.
- (iii) De enero a julio de 2018 se le concedió descanso físico con motivo del riesgo de su estado gestacional, cuyos certificados médicos fueron alcanzados a la Entidad, en un total de 24 solicitudes, entre papeletas de justificación y hospitalizaciones por varios días.
- (iv) El 7 de diciembre de 2018, la trabajadora social de la Entidad recibió el formulario único de prestaciones económicas en donde se reconoce 98 días subsidiados a su favor.
- (v) Se presentó un total de 153 días de descanso médico.
- (vi) Reconoce que faltó injustificadamente los días 14 de enero, 19 de marzo y el 1, 15 y 28 de junio de 2018.
- (vii) Ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.
- (viii) Se ha omitido pronunciarse respecto a las solicitudes de descansos médicos presentadas.
- (ix) No se ha probado que las faltas se encuentren injustificadas.
- (x) Se ha vulnerado el debido procedimiento, el principio de razonabilidad, la presunción de licitud y el derecho de defensa.

- 6. Con Oficio N° D000030-2021-INPE-GG la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
- 7. A través de los Oficios N°s 008317 y 0083187511-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

- 8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

² **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; para

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

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

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

³ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación

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

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

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

⁷ El 1 de julio de 2016.

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

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

- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

14. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹¹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del

¹⁰ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹¹ Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹².

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹³ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.
19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.

¹² **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
"Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹³ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

21. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁴, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

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

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
23. En el presente caso, la impugnante se encontraba sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 276, mientras que los hechos y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se han presentado después del 14 de septiembre de 2014, en ese sentido, corresponde aplicar las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sobre la oportunidad del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria

24. Debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que "*La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario*"¹⁵.
25. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el

7.2 Reglas sustantivas:

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

¹⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2775-2004-AA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *"La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso"*¹⁶.

26. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad¹⁷, cuando afirmó que *"el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado"*.
27. En esa línea, vemos que el artículo 94° de la Ley N° 30057 establece que la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces¹⁸. Igualmente, precisa que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.
28. Es así como, a partir de lo señalado en el artículo antes citado, podemos concluir que **el ejercicio de la potestad disciplinaria tiene los siguientes límites temporales:**
- (i) Para el inicio del procedimiento: tres (3) años desde que se comente la falta y un (1) año desde que la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga de sus veces, toma conocimiento de esta.
 - (ii) Para la imposición de la sanción: un (1) año desde que se inicia el procedimiento hasta la emisión de la resolución de sanción o absolución.
29. En esa línea, debe precisarse que, conforme al Reglamento de la Ley N° 30057, el inicio del procedimiento administrativo disciplinario se produce con **la notificación al servidor del acto de inicio del procedimiento**¹⁹.

¹⁶Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 01912-2012-HC/TC

¹⁷Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.

¹⁸**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 94°.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos, o de la que haga sus veces. (...)".

¹⁹**Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

30. Así las cosas, en el presente caso, la impugnante ha solicitado se declare la prescripción de la potestad disciplinaria, por haber superado el plazo para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos y a la vez, por haberse superado el plazo para la imposición de la sanción.
31. En ese sentido, respecto al plazo para el inicio del procedimiento desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos, se advierte que mediante Oficio N° 161-2019-INPE/18-212-ORH, del 25 de abril de 2019, el Especialista de Personal del Establecimiento Penitenciario Chimbote de la Entidad, remite a la Jefe de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Lima de la Entidad, el récord laboral de la impugnante, correspondiente a los meses de enero a noviembre de 2018.
32. En virtud de ello, mediante Oficio N° 0945-2019-INPE/18-04-ERH, del 9 de mayo de 2019, la Jefe de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Lima remite el citado récord laboral al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad.
33. Sobre el particular, corresponde precisar que la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad tomó conocimiento de la comisión de la falta el 9 de mayo de 2019, debido a que es ésta y no la Jefatura de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Lima, el órgano competente emitir pronunciamiento en materia disciplinaria, conforme al literal m del Capítulo III del Manual de Organización y Funciones del INPE – Sede Central, aprobado por Resolución Presidencial N° 012-2015-INPE/P, modificado por Resolución Presidencial N° 369-2015-INPE/P.
34. Ante eso, tenemos que desde la toma de conocimiento de los hechos, es decir, desde el 9 de mayo de 2019, la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (del 9 de mayo de 2019 al 9 de mayo de 2020)
35. No obstante, cabe señalar que el plazo en cuestión debe ser contabilizado hasta el 15 de marzo de 2020, debido a que con ocasión del Estado de Emergencia

"Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructora y la sancionadora.

a) Fase instructora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

(...)"

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nacional y el aislamiento social obligatorio (cuarentena) declarado en el Perú, se produjo la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción desde el 16 de marzo, conforme quedó establecido en la Resolución de Sala Plena 01-2020-SERVIR/TSC, del 22 de mayo de 2020, publicada oportunamente en el Diario Oficial "El Peruano".

36. Entonces, tenemos que, desde el 9 de mayo del 2019 al 15 de marzo de 2020, transcurrieron diez (10) meses y siete (6) días.
37. Ahora bien, considerando que el aislamiento social obligatorio (cuarentena) a nivel nacional se extendió hasta el 30 de junio de 2020, corresponde retomar el cómputo del plazo antes referido desde el día siguiente, es decir, desde el 1 de julio de 2020. De modo que, desde el 1 de julio de 2020 al 14 de agosto de 2020, ha transcurrido un (1) mes y trece (13) días, lapso que, sumado al transcurrido previamente (10 meses y 6 días), no supera el año para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.
38. Por tanto, no se ha excedido el plazo de un año calendario para que la Entidad inicie del procedimiento administrativo disciplinario; en consecuencia, no corresponde declarar la prescripción de la potestad disciplinaria.
39. De otro lado, respecto al plazo para la imposición de la sanción, como ha sido referenciado anteriormente, el 14 de agosto de 2020, la Entidad inició el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, cuando le notificó la Resolución Directoral Nº 286-2020-INPE/OGA-URH. Es así como, desde esta fecha, la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para ejercer su potestad disciplinaria. (del 14 de agosto de 2020 al 14 de agosto de 2021).
40. Ante esto, se verifica que la resolución de sanción fue emitida el 8 de julio de 2021, por lo que hasta dicha fecha ha transcurrido menos de un (1) año, con lo cual, la Entidad no se ha excedido del plazo que tenía para que ejerza su potestad disciplinaria.
41. En consecuencia, el cuestionamiento formulado por la impugnante debe ser desestimado, al no corresponder la declaración de la prescripción de la potestad disciplinaria.

Sobre la vulneración del debido procedimiento administrativo

42. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

43. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)²⁰»
44. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”²¹. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”²².
45. Dicho tribunal agrega, que: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”²³.
46. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros²⁴.

²⁰Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

²¹Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.

²²Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

²³Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

²⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

47. En esa medida, tenemos 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, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten²⁵.
48. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *"los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración"*²⁶. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta *"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"*²⁷.

²⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".

²⁶ RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²⁷ Fundamento 6 de la sentencia emitida en el expediente N° 1003-98-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

49. Ahora, este Tribunal ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:

“El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la Administración”.

50. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.

51. En ese sentido, esta Sala considera oportuno analizar si en el presente caso, la Entidad ha cumplido con observar las garantías del debido procedimiento administrativo al momento de sancionar al impugnante.

a. La motivación de resoluciones

52. Una garantía del debido procedimiento es la debida motivación de las resoluciones. Ésta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo²⁸ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública²⁹. Por ello no son admisibles como tales, la

²⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto. De modo que, en el procedimiento administrativo disciplinario, el derecho de defensa se garantiza cuando el acto de imputación y sanción se encuentran debidamente motivados.

53. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *"el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)*

*La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional"*³⁰.

54. Igualmente, dicho Tribunal ha precisado en torno a la motivación, que: *"La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.*

*Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver"*³¹. (Subrayado es nuestro)

55. De manera que las autoridades responsables de ejercer la potestad sancionadora del Estado están obligadas a justificar adecuadamente sus decisiones; de lo contrario incurrirán en responsabilidad administrativa, ya que se ha previsto incluso que constituya falta: *Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia.* Esto implica que tengan que expresar en los considerandos de sus resoluciones, siquiera de manera breve, cuál es el razonamiento empleado para arribar a tal o cual conclusión. Naturalmente, esto obliga a que se exteriorice el proceso de valoración de las pruebas recabadas, a fin de permitir apreciar que la

³⁰Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 0091-2005-PA/TC.

³¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

decisión se funda en elementos objetivos y no en apreciaciones arbitrarias o subjetivas.

56. El máximo intérprete de la constitución estableció que *"no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales"*³². De tal manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos³³:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones calificadas.

57. Dicho esto, vemos que mediante Resolución Directoral N° 286-2020-INPE/OGA-URH, la Entidad precisó que la impugnante habría incurrido en la falta prescrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al no haber asistido injustificadamente a su centro de trabajo los siguientes días del año 2018:

Mes	Días
Enero (25)	1, 2, 3, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31
Febrero (27)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27
Marzo (21)	3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 29, 30 y 31.
Abril (25)	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 26, 27, 28, 29 y 30.
Mayo (23)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26 y 27.
Junio (19)	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 15, 16, 17, 22, 23, 24, 28, 29 y 30.
Julio (16)	1, 2, 6, 7, 8, 14, 15, 17, 18, 20, 21, 22, 27, 28, 29 y 30

³²Ibidem.

³³Ibidem.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

58. Ahora bien, la falta imputada el literal j) artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha contemplado tres supuestos que constituyen falta disciplinaria, relacionado con el cumplimiento del horario y la jornada de trabajo, estos son:
- (i) Ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos;
 - (ii) Ausencias injustificadas por más de cinco días no consecutivos en un periodo de 30 días calendario; y,
 - (iii) Ausencias injustificadas por más de 15 días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
59. Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada al impugnante, 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.
60. De lo anterior, a manera de ilustración debemos señalar que en el régimen de la actividad privada el literal h) del artículo 25º de la LPCL contempló una hipótesis normativa similar, considerando que entre otros supuestos, constituye falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario.
61. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 09423-2005-AA/TC, indicando que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.
62. Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente Nº 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"*.
63. En ese contexto, esta Sala estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.

64. Así las cosas, vemos que la impugnante ha señalado en sus descargos que los días imputados como faltas injustificadas, corresponden a las siguientes razones:

- Licencia por descansos médicos, incluyendo hospitalizaciones.
- Días sábado, domingos y feriados que no corresponden a su jornada laboral.
- Licencia por onomástico.
- Goce de vacaciones fraccionadas.
- Atenciones médicas justificadas con papeletas.
- Compensación por guardias.
- Cita de control prenatal justificado con papeleta

65. Asimismo, la impugnante aceptó que incurrió en faltas injustificadas los días 24 de enero, 19 de marzo, 20 de abril, 1, 15 y 28 de junio y 2 de julio de 2018.

66. En virtud de ello, la Entidad ha descontado del número total de faltas injustificadas, aquellas que correspondían a los sábados, domingos y feriados, al haberse acreditado que no formaban parte de la jornada laboral de la impugnante y por tal, no constituían faltas injustificadas. Sin embargo, dentro de este grupo de días, no descontó los días sábado 28 y domingo 29 de abril de 2018.

67. De otro lado, respecto a las fechas en las cuales la impugnante alegó haberse encontrado con descanso médico, sosteniendo que remitió la documentación pertinente a la Entidad, ésta ha señalado que *"debió comunicar a su centro de labores dentro de las dos primeras horas del primer día de ausencia a su jefe inmediato y/o especialista de Personal o quien haga sus veces, con cargo a presentar la documentación que justifique dentro de las 72 horas de producida (la falta), caso contrario se considerará inasistencia injustificada, lo cual ocurre con la mencionada servidora"*.

68. Bajo ese contexto, la Entidad concluyó que la servidora incumplió lo establecido en el literal e) del numeral 6.5 del artículo 6º de la Directiva "Normas que regulan la asistencia y permanencia para el personal del Instituto Nacional Penitenciario – INPE", aprobada mediante Resolución Presidencial Nº 201-2014-INPE/P, por tanto no desvirtuó la falta imputada.

69. Sobre ello, de la revisión de la documentación que obra en el expediente, es posible advertir que la impugnante presentó diversas solicitudes de justificación de inasistencia, algunas incluso dentro de las 72 horas de haberse producido, hecho que no ha sido evaluado por la Entidad en la resolución de sanción. A modo



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

de ejemplo, tenemos la solicitud del 23 de marzo de 2018, en donde la impugnante presentó un certificado de incapacidad temporal para el trabajo del 20 al 23 de marzo de 2018.

70. Ahora bien, incluso en aquellos casos en donde pudiera confirmarse que la impugnante no cumplió con el plazo otorgado para la justificación de inasistencias por motivos de salud, aparentemente hay indicios razonables que llevarían a determinar que su ausencia se debió a un hecho externo, no impulsado por la propia impugnante.
71. Un pertinente despliegue de la actividad probatoria pasa por analizar todos los medios probatorios que se ofrecen en el procedimiento administrativo, para con ello llegar a determinar la veracidad de lo alegado por las partes, y si es congruente para acreditar su pretensión. De ahí que lo determinante en el presente caso es revisar si con los documentos que adjunta la impugnante realmente concurrió un caso fortuito o fuerza mayor que haya imposibilitado su asistencia regular a su centro de labores.
72. Con relación a esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado, que: *"el derecho a la prueba mantiene una íntima conexión con el derecho a la motivación de las resoluciones judiciales. A decir de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, la motivación protege el derecho de los ciudadanos a ser juzgados por las razones que el Derecho suministra, en tanto que «es la exteriorización de la justificación razonada que permite llegar a una conclusión», por ello «la argumentación de un fallo debe mostrar que han sido debidamente tomados en cuenta los alegatos de las partes y que el conjunto de pruebas ha sido analizado»"*³⁴. (El subrayado es nuestro)
73. Conforme a lo expuesto, la impugnante alega que sufrió de problemas de salud que impidieron su asistencia regular a su centro de labores, lo que pretende acreditar con la Ficha de Atención Prehospitalaria realizada por el Sistema de Atención Móvil de Urgencia, adjunta a su solicitud.
74. Si del análisis de dicho documento la Entidad puede constatar que la impugnante no pudo asistir a laborar a consecuencia de un problema de salud, entonces, debe aplicar un criterio razonable y no proceder a sancionarla por dichas ausencias, toda vez que lo contrario implicaría desconocer derechos fundamentales, tales como es la dignidad y la salud.
75. De tal manera, para que las inasistencias injustificadas den mérito a la imposición de una sanción a consecuencia de la ausencia por sí mismas, no debe concurrir

³⁴Fundamento 5 de la sentencia emitida en el expediente N° 01025-2012-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

pruebas que acrediten que las inasistencias se produjeron a consecuencia de un problema de salud. Solo ante la ausencia de pruebas sería posible su sanción.

76. Por todo ello, en su momento la Entidad tendrá que evaluar si dichas inasistencias injustificadas por motivos de salud pueden o no dar mérito a una sanción, lo que debe efectuarse valorando las pruebas con las que se pretende acreditar que la ausencia de la impugnante se produjo por un problema de salud.
77. De otro lado, también se advierte que, en la resolución de sanción la Entidad no ha evaluado lo alegado por la impugnante en sus descargos respecto a las inasistencias por motivos de atenciones médicas justificadas con papeletas, compensación por guardias y la cita de control prenatal que justificó con papeleta, a efecto de determinar si dichas inasistencias se encontraban o no justificadas, habiendo finalmente sancionado dichas inasistencias.
78. Bajo ese contexto, podemos colegir que la Entidad no ha realizado una correcta evaluación de los argumentos y, en especial, de las pruebas de la impugnante, a fin de determinar si corresponde una sanción atendiendo a que no se encuentren justificadas.
79. Ante eso, se advierte que la Entidad decidió imponer la sanción de destitución a la impugnante por haber incurrido en un total de 116 días de inasistencias injustificadas; sin esclarecer plenamente que el total de dichas inasistencias hayan sido efectivamente injustificadas y que no se deban a razones ajenas a la voluntad de la impugnante, atendiendo a lo expuesto precedentemente por esta Sala.
80. De lo expuesto hasta aquí, es posible colegir que la Entidad no ha analizado en su integridad el caso a fin de determinar y luego justificar, que la falta se encuentre debidamente acreditada y, de esta forma, configure alguno de los supuestos de hechos contemplados en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057. Por tanto, la resolución de sanción carece de un requisito de validez, esto es: la motivación.

b. Sobre la proporcionalidad de la sanción

81. El Tribunal Constitucional ha precisado que la potestad administrativa disciplinaria “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr.*



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"³⁵.

82. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú³⁶, 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 (...)*"³⁷.
83. 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 la impugnante.
84. En esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 87º de la norma aludida, precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones:

"La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- 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, entendiendo 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.*

³⁵Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 1003-98-AA/TC.

³⁶**Constitución Política del Perú de 1993**

"Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio".

³⁷Fundamento 15 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02192-2004-PA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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".*

85. En el presente caso, sin perjuicio de haberse advertido la afectación al deber de motivación de las resoluciones, resulta oportuno señalar que, una vez la Entidad cumpla con acreditar la comisión de la falta imputada de acuerdo a los argumentos expuestos en la presente resolución, deberá determinar la sanción correspondiente en plena observancia del principio de proporcionalidad, para lo cual deberá efectuar la debida evaluación de los criterios establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

86. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, o que contravengan el ordenamiento jurídico, contengan un imposible jurídico **o prescindan de las normas esenciales del procedimiento** o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.
87. De acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento administrativo. Tal situación, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, lo que denota que el acto administrativo de sanción está inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444³⁸, por carecer de un requisito para su validez. Consecuentemente, **corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal.**
88. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento

³⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**
"Artículo 10º.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14."



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el derecho de defensa, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes, a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario Nº 035-2021-INPE/GG, del 8 de julio de 2021, emitida por la Gerencia General del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario Nº 035-2021-INPE/GG, y que el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora ERIKA AGUSTINA QUIROZ PINEDA y al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

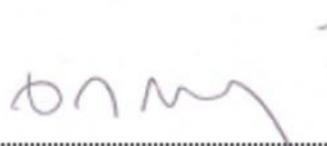
CUARTO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTE
VOCAL

L17/P6

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

[Handwritten signature]

LPDERECHO.PE

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