



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

**RESOLUCIÓN N° 000168-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 4094-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : RONY JOEL CANAHUIRE QUECARA  
**ENTIDAD** : INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR VEINTE (20) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **RONY JOEL CANAHUIRE QUECARA** y, en consecuencia, se **CONFIRMA** la Resolución Directoral N° 842-2021-INPE/OGA-URH, del 4 de agosto de 2021, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 21 de enero de 2022

**ANTECEDENTES**

- Mediante Carta N° 045-2020-INPE/18-238-SDS, del 6 de agosto de 2020<sup>1</sup>, la Sub Dirección de Seguridad del Establecimiento Penitenciario Ancón I del Instituto Nacional Penitenciario, en lo sucesivo la Entidad, dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al señor RONY JOEL CANAHUIRE QUECARA, en adelante el impugnante, en su condición de Personal de Seguridad del citado Establecimiento Penitenciario, por presuntamente no haber dado alerta de la tentativa de fuga de internos de iniciales C.A.R.P., y W.T.Y., quienes fueron capturados a la altura del perímetro de la tierra de nadie entre los torreones N° 3 y 4, por advertencia del supervisor de iniciales M.F.M., quien dio la voz de alerta a los agentes de seguridad que estaban en los torreones, incluyendo al imputado. Asimismo, haber abandonado su puesto de servicio en el Torreón N° 4 a las 18:27 horas, aproximadamente, pues se desplazó al Terrón N° 3 para prender la luz de la cabina, sin contar con la autorización del jefe inmediato, por lo que su accionar habría puesto en riesgo la seguridad del Establecimiento Penitenciario.

En tal sentido, al impugnante se le imputó el presunto incumplimiento de lo previsto en los literales c) y d) del punto 2, del punto 1 del Capítulo VII del

<sup>1</sup>Notificada el 6 de agosto de 2020.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Subtítulo VIII, del Título III del Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Lima<sup>2</sup>; incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>.

2. Con escrito presentado el 20 de agosto de 2020, el impugnante realizó sus respectivos descargos, contradiciendo esencialmente los cargos imputados en su contra.
3. Teniendo en consideración el informe emitido por el órgano instructor, con Resolución Directoral Nº 842-2021-INPE/OGA-URH, del 4 de agosto de 2021<sup>4</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por veinte (20) días sin goce de remuneraciones, al corroborarse el hecho imputado inicialmente, incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

#### TRAMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. Al no encontrarse conforme con la sanción impuesta, el 2 de septiembre 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 842-2021-INPE/OGA-URH, solicitando se declare su nulidad, esencialmente bajo los siguientes argumentos:

<sup>2</sup> Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Lima

“Título III

(...)

Subtítulo VII – Establecimiento Penitenciario de Ancón I.

(...)

Capítulo VII. División de Seguridad Penitenciaria.

Punto 1. Cargo Estructurado: Especialista en Seguridad (Responsable de Torreón Perimétrico)

(...)

Punto 2. Funciones y Responsabilidades

(...)

c) Permanecer en su puesto de servicio hasta sea relevado por el servidor entrante, salvo autorización de su jefe inmediato.

d) Adoptar las máximas medidas de seguridad con el fin de evitar inminentes riesgos que atenten y/o vulneren la seguridad de las instalaciones”.

<sup>3</sup> 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:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de sus funciones”.

<sup>4</sup> Notificada el 13 de agosto de 2021.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- (i) No descuidó su puesto de trabajo y retornó inmediatamente.
  - (ii) No ocurrió alguna novedad hasta después que dieron la alerta del intento de fuga.
  - (iii) La responsabilidad debió recaer en los efectivos de seguridad interna.
  - (iv) La sanción impuesta no se encuentra debidamente motivada.
5. Mediante Oficio N° D000041-2021-INPE-URH, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en lo sucesivo el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, 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.

<sup>5</sup> **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:

- 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 contencioso 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”.

<sup>6</sup> **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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, 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.
8. 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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90º.- 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”.

<sup>9</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

<sup>10</sup> El 1 de julio de 2016.

<sup>11</sup> **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:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

9. 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 Directivo<sup>12</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito

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

<sup>12</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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)

10. 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.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

12. Mediante la Ley N° 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

13. 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 Civil<sup>13</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>14</sup> 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.
15. Cabe precisar que las disposiciones relativas al régimen disciplinario y procedimiento sancionador del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil se encuentran previstas en el Título VI del Libro I: Normas Comunes a Todos los Regímenes y Entidades; siendo que dicho Libro I es de aplicación para todos los regímenes laborales y entidades bajo los alcances de la Ley N° 30057<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

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

<sup>14</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

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

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

<sup>15</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“SEGUNDA.- De las reglas de la implementación de la Ley del Servicio Civil**

Las entidades públicas y los servidores públicos que transiten o se incorporen o no al régimen de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, tendrán en cuenta lo siguiente:

Entidades

a) En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación les es de aplicación lo siguiente:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos solo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>16</sup>.
17. En concordancia, con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución

i. El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades.

(...)

b) En el caso de las Entidades que cuenten con resolución de culminación del proceso de implementación aplicarán lo siguiente:

i. Las disposiciones contenidas en el Libro I y II del presente Reglamento.

(...)

c) En el caso de aquellas Entidades que no cuenten con resolución de inicio del proceso de implementación aplicarán:

i. El Libro I del presente Reglamento denominada “Normas Comunes a todos los regímenes y entidades.

(...)

Servidores

a) Las personas designadas para ejercer una función pública o un encargo específico, bajo un régimen o forma de contratación diferente a la Ley N<sup>o</sup> 30057, se rigen por las disposiciones contenidas en el Libro I del presente Reglamento. (...).”

<sup>16</sup> **Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**

**“Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación**

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

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones;

b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.

c) Los directivos públicos;

d) Los servidores civiles de carrera;

e) Los servidores de actividades complementarias y

f) Los servidores de confianza.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE<sup>17</sup>, 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 4.1<sup>18</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. 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

<sup>17</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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

<sup>18</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

“4. ÁMBITO

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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 registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

20. 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/GPGSC<sup>19</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>20</sup>.

<sup>19</sup> Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

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

**7.1 Reglas procedimentales:**

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

**7.2 Reglas sustantivas:**

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

<sup>20</sup> Cabe destacar que a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

(ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre la falta contenida en el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057

22. Es necesario recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.

23. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia “...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta en “...el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...”<sup>21</sup>. Para la Real Academia de Española de la Lengua, el término diligencia vemos que tiene las siguientes acepciones: cuidado y actividad en ejecutar algo; y, prontitud, agilidad, prisa.

24. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación. Esto conlleva lógicamente a que el trabajador tenga que realizar todas aquellas acciones que sean mínimamente necesarias para

---

régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

<sup>21</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, El despido disciplinario, en Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

cumplir oportunamente las labores que deriven de su cargo, las mismas que contribuirán a su vez a la consecución de los objetivos institucionales planteados.

25. Es por ello que el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.
26. Ahora, al ser una disposición genérica que no desarrolla concretamente una conducta específica, la falta en mención constituye un precepto de remisión que exige ser complementado con el desarrollo de reglamentos normativos en los que se puntualicen las funciones concretas que el servidor debe cumplir diligentemente.
27. Entiéndase por funciones aquellas tareas, actividades o labores inherentes al cargo que ostenta el servidor sometido a procedimiento disciplinario, descritas usualmente en algún instrumento de gestión u otro documento, o aquellas laborales que puedan haber sido asignadas por los superiores jerárquicos.
28. En ese sentido, se debe distinguir las funciones de los deberes u obligaciones que impone de manera general el servicio público, como son, por ejemplo: actuar con respeto, desempeñarse con honestidad y probidad, salvaguardar los intereses del Estado o privilegiar los intereses del Estado sobre los intereses particulares; los cuales no están vinculados a funciones propias de un cargo. También se excluye de este concepto aquellas prohibiciones que tengan por objeto mantener el orden al interior de las instituciones públicas, que pretendan encausar la conducta de los servidores, y no estén vinculadas a una función en concreto; como sería, por ejemplo, la prohibición de hacer proselitismo o de doble percepción de ingresos, en las que -qué duda cabe- no se podría atribuir una “negligencia en el desempeño de las funciones”.
29. Del mismo modo, este cuerpo Colegiado debe señalar que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, se establecieron precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, encontrándose entre estos los siguientes:

*“40. De esta forma, en los casos en los que se imputa la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, corresponderá a las entidades determinar y precisar si la conducta que configura la*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*negligencia se comete por acción, omisión, o por acción y omisión a la vez, debiendo señalarse en cada uno de estos supuestos cuáles son las funciones que se realizaron de forma negligente y la norma en que éstas se describen.*

41. *En este punto, este Tribunal no puede ser ajeno al hecho que, en los casos en los que ha tenido ocasión de pronunciarse, ha advertido que para sancionar a un servidor las entidades suelen vincular las disposiciones que contienen obligaciones, deberes y prohibiciones con la falta referida a la negligencia en el desempeño de las funciones, lo cual, conforme se desprende de los numerales 32 y 33 de la presente resolución, no es correcto. Igualmente, vinculan dichas disposiciones con el numeral 98.3 del artículo 98º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, como si aquella fuera una falta independiente, lo que tampoco es correcto”. (Subrayado agregado)*

#### Sobre la acreditación de la falta imputada

30. Con Resolución Directoral Nº 842-2021-INPE/OGA-URH, del 4 de agosto de 2021, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por veinte (20) días sin goce de remuneraciones, por no haber dado alerta de la tentativa de fuga de internos de iniciales C.A.R.P., y W.T.Y., quienes fueron capturados a la altura del perímetro de la tierra de nadie entre los torreones Nº 3 y 4, por advertencia del supervisor de iniciales M.F.M., quien dio la voz de alerta a los agentes de seguridad que estaban en los torreones, incluyendo el imputado. Asimismo, haber abandonado su puesto de servicio en el Torreón Nº 4 a las 18:27 horas, aproximadamente, pues de desplazó al Terrón Nº 3 para prender la luz de la cabina, sin contar con la autorización del jefe inmediato, por lo que su accionar habría puesto en riesgo la seguridad del Establecimiento Penitenciario.
31. En tal sentido, al impugnante se le imputó el presunto incumplimiento de lo previsto en los literales c) y d) del punto 2, del punto 1 del Capítulo VII del Subtítulo VIII, del Título III del Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Lima; incurriendo en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil.
32. En consideración a lo expuesto, corresponde a esta Sala analizar los hechos que se encuentran debidamente acreditados en el presente procedimiento disciplinario, de conformidad con la documentación que obra en el expediente.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

33. Al respecto, mediante el Parte N° 120-2019-INPE/18-238-JSE-G.02, del 22 de diciembre de 2019, se constató lo siguiente: *“9:35: El supervisor Fajardo comunica al Alcaide de la Fuga de dos (2) internos asimismo se le dio con la captura de los internos dejando todo conforme (...).”*

34. Por su parte, conforme al Rol de Servicio Diurno a los días domingo 22 al lunes 23 de diciembre 2019, se pudo evidenciar que el impugnante, estaba de servicio el día 22 de diciembre de 2019 en el tercer turno de 18:00 a 21:00 horas.

35. Asimismo, de acuerdo al Parte Diario N° 118-2019-INPE/18-238-ALC-G02, del 22 de diciembre de 2019, suscrito por los servidores de iniciales M.O.B., y J.Z.P., en el que se indica lo siguiente:

*“19:30: Reporte CEOPEN sobre intento de fuga, se procede al reporte con el servidor A.G. sobre el intento de fuga de los internos R.P.C.A., del ambiente 111, con situación jurídica sentenciado a veinte años, por el delito de robo agravado y T.Y.W., del ambiente 127, con situación jurídica sentenciado a 34 años por el delito de asociación ilícita para delinquir, secuestro, micro comercialización ambos internos en el Pabellón No 10 los mismos que llegaron a ser reducidos por el personal de seguridad (...).”*

36. Ahora bien, de acuerdo a la Nota Informativa N° 002-2019-INPE/18-238-SDS, del 22 de diciembre de 2019, se que comunicó el intento de fuga, señalándose lo siguiente:

*“(...) El personal de servicio responsable del Pabellón No 10, Tco. P.M.J., da la alerta del intento de fuga de los internos (i) R.P.C.A., del Ambiente 111 sentenciado y el (ii) T.Y.W., y se inician los protocolos de seguridad para este tipo de casos lográndose ubicar a los internos antes mencionados, en la tierra de nadie a la altura entre torreón N° 03 y 04 procediendo a la reducción inmediata y son conducidos a los ambientes de tópico para su evaluación correspondiente iniciando procedimiento administrativo que el caso amerita en los ambientes de meditación también se halaron en su poder una hoja de sierra, un fierro tipo gancho amarrado con varias sabanas que sería utilizadas en el escalamiento del torreón donde pretendían evadirse(...).”*

37. De acuerdo al Informe N° 004-2019-INPE/18-238-Tec.Seg. Ext. GO2, del 23 de diciembre de 2019, el impugnante informó al Jefe de Seguridad Externa G.02, lo siguiente:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*“(…) Me desplegué al Pegaso “03” para prender la luz de la cabina ya que el Pegaso “03” no se encontraba cubierto por falta de personal. Siendo las 19:28 aprox escucho por mi radio Motorola que el supervisor Fajardo da la voz de alerta a los Pegasos para que estemos atentos al servicio. Cabe precisar que mi punto de acción del servicio alcanza hasta la altura del Pegaso “03” y “05” y mi persona de mi servicio abarca esos recorridos como parte de mi función, más aun cuando dichos torreones “03” y “05” y mi persona no se encuentran cubiertos por falta de personal (…)”.*

38. Sobre el particular, la Entidad pudo establecer que el impugnante no se encontraba en su puesto de trabajo, es decir en el Torreón N° 4, lo cual no está permitido tal y como lo contempla el Reglamento de Seguridad de la Entidad.
39. En ese sentido, mediante Acta de Hallazgo del 22 de diciembre de 2019, el Técnico Interviniente de iniciales A.P.J., señaló lo siguiente:

*“(…) Acta de Hallazgo en el Pabellón N° 10, lugar de tierra de nadie, cerca de la malla perimétrica, entre el torreón 3 y 4, en la tierra de nadie, en plena curva del perímetro, se encontró una sierra de metal con mango de madera envuelto con hilo de aproximadamente 15cm de largo, dos soguillas enrolladas de color negro con verde, una soguilla pequeña de color blanco, tres armas punzo cortantes hechizas, una sábana de color naranja, marrón y celeste con blanco anudadas una con otra, una varilla de fierro acondicionada tipo gancho artesanal encontrados cerca de los internos de fuga(…)”*

40. Por otro lado, el interno de iniciales R.P.C.A., señaló lo siguiente, respecto de los hechos vinculados al impugnante:

*“(…)Que, si el día de hoy de la mañana he estado limando los barrotes de la ventana las mismas que ya las tensa limadas desde hace 15 días y como faltaba solo una hoy e terminando y siendo las 18:50 aproximadamente he doblado los barrotes y con la ayuda de mi compañero Taracaya Yupanqui yo sali primero a la parte del Pabellón vimos un fierro botado a lo cual lo cortamos y hicimos un gancho para que me sirva junto con las 3 sábanas que habíamos sacados para amarranas y nos sirva como sogas junto con el gancho para poder trepar el muro del torreón y como se escuchó bulla y la alerta de fuga es que nos quedamos tirados al otro lado de la malla y fuimos descubierto por personal de seguridad del Establecimiento Penal”.*



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

41. Asimismo, el interno de iniciales T.Y.W., manifestó lo siguiente respecto de lo acontecido:

*“(…) en horas de la tarde 15:00 horas aproximadamente estuve limando los barrotes de la ventana de la celda 111 de mi compañero Reyes Paredes con el cual habíamos planificado fugamos la misma que ya la teníamos limada desde hace 15 días y como faltaba solo un barrote es que hoy hemos terminado a las 18:50 aproximadamente logró salir mi compañero luego de haber doblado los barrotes y posteriormente logro salir yo a la parte externa del pabellón y una vez juntos los dos afuera del pabellón vimos un fierro botado a lo cual lo contamos e hicimos un gancho para que nos sirva junto con las 3 sabanas que habíamos sacados para amarrarlas y nos sirva como soga junto con el gancho para poder trepar el muro del torreón y como se escuchó bulla y se había dado la alerta de fuga es que quedamos tirados al otro lado de la malla y fuimos descubierto por el Personal de Seguridad(…)”.*

42. En este contexto, de la entrevista realizada a los dos internos que intentaron fugarse, se pudo constatar que el intento de fuga fue planeado con antelación aprovechando que no existía personal penitenciario para poder impedir su fuga.

43. Finalmente, a través del Informe N° 048-2019-INPE/18.07.02, del 27 de diciembre de 2019 suscrito por el Jefe de Inteligencia, comunicó al Director de la Oficina Regional Lima, lo siguiente:

*“(…) Producto de la verificación efectuada por el personal de la Oficina de Inteligencia de la ORL, el 24 de diciembre de 2019, se tiene las siguientes premisas:*

*1- La ventana posterior a la celda 111 del primer piso del pabellón se han limado (3) barrotes, es decir que en ambos laterales se han efectuado (3) cortes, haciendo un total de (6) cortes efectuados en fierros macizos horizontales de forma rectangular de 2 cm x 1cm.*

*2- Así mismo, la ventana de fierro tipo panel, presenta cortes por encima de la altura de los barrotes limados, así como, en ambos laterales de la ventana se han cortado (12) dientes.*

*3.- Además se aprecia que los cortes efectuados en el panel de metal que cubre la ventana fueron disimulados desde la parte interna con jabón y pintando encima con color lila para evitar su detección; sin embargo, desde la parte de afuera dichos cortes son visibles.*

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 26° 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

4.- Además se aprecia en la parte posterior de la celda en mención que existía un fierro de 3/8 aproximadamente de 20 metros de longitud, apreciándose en una de sus extremos un corte.

5.- En la ventana de metal, se aprecia (cuatro) dientes cortados en forma horizontal e intercalada, los mismos que fueron disimulados con jabón y pintados con color lila.

6.- Desde la celda hasta la malla perimetral ubicado entre los torreones 3 y 4. se tiene una distancia de 20 metros aproximadamente.

Que, aprovechando la vulnerabilidad física que presentan los (38) paneles de la malla perimetral ubicada entre el torreón 3 al 5, las misma que se encuentran en estado de oxidación y corrosión situación que se aprovechado por los internos para efectuar con facilidad el forado y cortado de las mallas, lo que posibilito la llegada de los internos hasta la tierra de nadie (...).”

44. Por lo expuesto, se constató que no existía documento que permita desplazarse al imputado al Torreón N° 3 toda vez, del Torreón 3 y 4 existía aproximadamente 20 metros, razón por la cual no podría trasladarse a dicho espacio, a excepción de una autorización del su jefe inmediato, lo cual no se realizó; además se pudo advertir que los internos eran del Pabellón N° 10 y que no se contaba personal en el Torreón N° 3 y 5 lo que permitió que los internos puedan haber evaluado el intento de fuga.
45. En consecuencia, se logró establecer que el impugnante no dio alerta de la tentativa de fuga de internos de iniciales C.A.R.P., y W.T.Y., quienes fueron capturados a la altura del perímetro de la tierra de nadie entre los torreones N° 3 y 4, por advertencia del supervisor de iniciales M.F.M., quien dio la voz de alerta a los agentes de seguridad que estaban en los torreones, incluyendo el imputado. Asimismo, haber abandonado su puesto de servicio en el Torreón N° 4 a las 18:27 horas, aproximadamente, pues se desplazó al Torreón N° 3 para prender la luz de la cabina, sin contar con la autorización del jefe inmediato, por lo que su accionar habría puesto en riesgo la seguridad del Establecimiento Penitenciario.
46. Por su parte, los literales c) y d) del punto 2, del punto 1 del Capítulo VII del Subtítulo VIII, del Título III del Manual de Organización y Funciones de la Oficina Regional Lima, establece como una de las funciones del impugnante: “c) Permanecer en su puesto de servicio hasta sea relevado por el servidor entrante, salvo autorización de su jefe inmediato. “d) Adoptar las máximas medidas de seguridad con el fin de evitar inminentes riesgos que atenten y/o vulneren la



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*seguridad de las instalaciones*”, funciones que evidentemente no fue cumplida diligentemente por el impugnante.

47. Atendiendo a lo expuesto, esta Sala puede apreciar que el impugnante efectivamente ejerció sus funciones negligentemente, por lo que se encuentran acreditados los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo, así como la falta establecida en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.
48. En su recurso de apelación, el impugnante ha alegado que no descuidó su puesto de trabajo y retornó inmediatamente.
49. Sobre lo alegado, debe señalarse que conforme los medios de prueba previamente analizados, se logró establecer que el impugnante no dio alerta de la tentativa de fuga de internos de iniciales C.A.R.P., y W.T.Y., quienes fueron capturados a la altura del perímetro de la tierra de nadie entre los terrones Nº 3 y 4, por advertencia del supervisor de iniciales M.F.M., asimismo, haber abandonado su puesto de servicio en el Torreón Nº 4 a las 18:27 horas, aproximadamente, por lo tanto, el impugnante no ha podido desestimar las imputaciones efectuadas en su contra, debiendo desestimar lo alegado en este extremo.
50. En otro argumento, el impugnante ha sostenido que no ocurrió alguna novedad hasta después que dieron la alerta del intento de fuga.
51. En cuanto a ello, y conforme a los medios de prueba analizados, se pudo establecer que los internos que pretendieron escapar del Establecimiento Penitenciario, realizaron cortes efectuados en el panel de metal que cubría la ventana; sin embargo, de acuerdo al Informe Nº 048-2019-INPE/18.07.02, del 27 de diciembre de 2019, suscrito por el Jefe de Inteligencia, desde la parte de afuera dichos cortes si eran visibles, por lo que es posible apreciar que si existieron circunstancias que el impugnante pudo haber advertido para así evitar el intento de fuga de los internos, contexto que permite desestimar lo alegado.
52. Por otro lado, el impugnante ha expuesto que la responsabilidad debió recaer en los efectivos de seguridad interna.
53. Sin embargo, es posible advertir que con este argumento, el impugnante pretende trasladar la responsabilidad a terceras personas, tratando de soslayar el deber que tenía en el cumplimiento diligente de sus funciones, no siendo un alegato que pueda ser amparado por este Tribunal, debiendo desestimarlos de plano.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

54. Finalmente, el impugnante alega que la sanción impuesta no se encuentra debidamente motivada.
55. Al respecto, se debe señalar que, respecto a la razonabilidad y proporcionalidad de las sanciones administrativas, el Tribunal Constitucional ha señalado 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. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*<sup>22</sup>.
56. 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 Perú<sup>23</sup>, 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 (…)”*<sup>24</sup>.
57. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.

<sup>22</sup> Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

<sup>23</sup> **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”.

<sup>24</sup> Fundamento 15 de la sentencia emitida en el Expediente N° 02192-2004-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

58. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.*

*La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor”* (El subrayado es nuestro).

59. De esta manera, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la misma norma se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las 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.
- 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.

60. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87º se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha*



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

*incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”<sup>25</sup>.*

61. Dicho esto, la Entidad señaló que, conforme a la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, no haber podido percatarse del intento de fuga de los internos, generó inseguridad en el Establecimiento Penitenciario de la Entidad, al no ejercer debidamente sus funciones. En ese sentido, se puede apreciar que la Entidad, después de comprobar la responsabilidad del impugnante, motivó las razones que ameritan la sanción de suspensión por veinte (20) días sin goce de remuneraciones, la misma que a criterio de este cuerpo Colegiado, resulta válidamente proporcional y razonable, teniendo en consideración los criterios antes expuestos.
62. Por lo tanto, a la luz de los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, de conformidad con lo señalado en los numerales precedentes.
63. En consecuencia, esta Sala considera que encontrándose acreditada la responsabilidad del impugnante, así como al haberse desestimado los argumentos de defensa señalados en el recurso de apelación, éste debe declararse infundado, debiendo confirmarse la sanción impuesta en contra del impugnante.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RONY JOEL CANAHUIRE QUECARA y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Directoral N° 842-2021-INPE/OGA-URH, del 4 de agosto de 2021, emitida por la

<sup>25</sup> Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO;  
al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

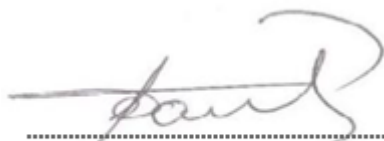
**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución al señor RONY JOEL CANAHUIRE QUECARA  
y al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO para su cumplimiento y fines pertinentes.

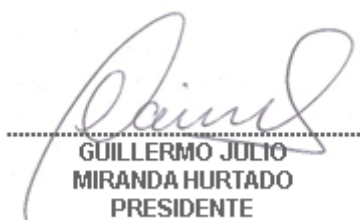
**TERCERO.-** Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO.

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

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional  
([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

  
SANDRO ALBERTO  
NUÑEZ PÁZ  
VOCAL

  
GUILLERMO JULIO  
MIRANDA HURTADO  
PRESIDENTE

  
ROSA MARIA VIRGINIA  
CARRILLO SALAZAR  
VOCAL

L21/R2

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.