



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

RESOLUCIÓN Nº 003398-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 5462-2023-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : PEDRO CALCINA HUANCA
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : REGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCION

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, del 7 de febrero de 2023 y la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, emitidas por la Gerencia General del Instituto Nacional Penitenciario; por inobservancia de la garantía de la debida motivación, y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.*

Lima, 27 de octubre de 2023

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Nº 596-2019-INPE/OGA-URH, del 9 de mayo de 2019, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario, en adelante la Entidad, se resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor Pedro Calcina Huanca, en adelante el impugnante, presuntamente, por haber incurrido en ausencias injustificadas en el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 al 1 de enero de 2019, acumulando un total de 1830 días. En dicho acto, se imputó la presunta comisión de las faltas previstas en los literales j) y n) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil¹.
2. Mediante Resolución de Gerencia General Nº 044-2020-INPE/GG, del 2 de setiembre de 2020, emitido por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió

¹ **Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057:**

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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

(...)

n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

absolver al impugnante de la falta prevista en el literal n) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, e imponer la sanción de destitución por la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la citada ley.

3. Mediante Resolución Nº 000173-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 29 de enero de 2021, este Colegiado declaró la nulidad de las precitadas resoluciones, ordenando retrotraer el procedimiento al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica, a fin que se subsane las deficiencias advertidas en la calificación de la falta.
4. Mediante Resolución Directoral Nº 489-2021-INPE/OGA-URH, del 15 de abril de 2021², emitido por la Jefatura de Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, se resolvió iniciar nuevamente procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, presuntamente, por haber incurrido en ausencias injustificadas en el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 al 1 de enero de 2019, acumulando un total de 1830 días, imputándosele la presunta comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley Nº 30057.
5. Mediante Resolución de Gerencia General Nº 017-2022-INPE/GG, del 15 de marzo de 2022³, emitido por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió imponer la sanción de destitución al impugnante al haberse acreditado su responsabilidad en los hechos imputados.
6. Mediante Resolución Nº 000272-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 3 de febrero de 2023, este Colegiado declaró la nulidad de la Resolución de Gerencia General Nº 017-2022-INPE/GG, por vulneración del deber de motivación y el principio de razonabilidad, retro trayéndose el procedimiento al momento de la emisión de dicho acto, a fin que la Entidad justifique adecuadamente los criterios de graduación. Adicionalmente a ello, se determinó que el plazo de prescripción previsto en el artículo 94 de la Ley Nº 30057 no se encontraba prescrito.
7. En cumplimiento del citado mandato, mediante Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, del 7 de febrero de 2023⁴, emitido por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió imponer la medida de destitución por la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley Nº 30057.
8. Con fecha 13 de marzo de 2023, el impugnante presentó recurso de reconsideración contra la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG.

² Notificado al impugnante con fecha 4 de mayo de 2021.

³ Notificado al impugnante con fecha 17 de marzo de 2022.

⁴ Notificado al impugnante con fecha 20 de febrero de 2023.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

9. Mediante Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, emitido por la Gerencia General de la Entidad, se resolvió:

“ARTÍCULO 1.- DECLARAR FUNDADO EN PARTE el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante **PEDRO CALCINA HUANCA**, contra la Resolución Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, de fecha 7 de febrero de 2023, en el extremo que se ha acreditado que faltó injustificadamente a su centro de labores, durante el periodo 2014, desde el 15 de setiembre hasta el 31 de diciembre (75); así como en el año 2015, desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre (252) y durante el año 2016, desde el 4 de enero hasta el 27 de julio (144), haciendo un total de cuatrocientos setenta y uno (471) días faltas, por las consideraciones expuestas en parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- DECLARAR INFUNDADO el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante **PEDRO CALCINA HUANCA**, contra la Resolución Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, de fecha 7 de febrero de 2023, en el extremo de la sanción disciplinara de **DESTITUCION** impuesta, por las consideraciones expuestas en la parte considerativa de la sanción.”

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

10. Al no encontrarse conforme con la decisión de la Entidad, el 9 de mayo de 2023, el impugnante interpone recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, en el extremo que declara infundado su recurso en cuanto a la sanción de destitución impuesta (artículo 2), y contra la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, argumentando sustancialmente lo siguiente:

- (i) El acto de inicio contenido en la Resolución Directoral Nº 489-2021-INPE/OGA-URH vulneró el debido procedimiento al inobservar lo señalado en la Resolución Nº 000173-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, donde se dejó establecido que no es posible imputar la falta prevista en el literal j) del artículo 85 de la Ley Nº 30057 para hechos ocurridos con anterioridad al 14 de septiembre de 2014, razón por la cual no cabe la imputación de supuestas inasistencias injustificadas en el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 al 13 de septiembre de 2014.
- (ii) Se ha producido la prescripción de la falta por el periodo comprendido entre el 14 de septiembre de 2014 al 31 de julio de 2016 en razón a que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento de los hechos el 24 de agosto y el 14 de octubre de 2016.
- (iii) Se vulneró reiteradamente el deber de motivación y el principio de razonabilidad al insistirse en la destitución.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

11. Mediante Oficio Nº D00330-2023-INPE-GG, del 26 de mayo de 2023, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
12. Mediante Oficios Nos. 015629 y 015630-2023-SERVIR/TSC, notificados al impugnante y a la Entidad, respectivamente; se admitió a trámite el recurso de apelación presentado por el impugnante al determinarse que cumple con los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

13. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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.
14. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución

⁵ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁶ **Ley Nº 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 Nº 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, 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.

15. 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 Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; 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”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
16. 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 Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ **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”.

⁹ **Reglamento General 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”.

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ **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 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

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 de la unidad, la paz y el desarrollo”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 17 de marzo de 2021, 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 17 de marzo de 2021
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)

17. 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 Municipalidad Distrital de Lince.

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

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

Del régimen disciplinario aplicable

19. Del mérito del Informe de Escalafón Nº 02133-2018-INPE/09.01-ERYD-LE, se aprecia que el impugnante, al momento de los hechos imputados, se encontraba prestando servicios bajo las disposiciones establecidas en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 276, los cuales son posteriores al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil, por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre la debida motivación de los actos administrativos.

20. En cuanto a la debida motivación de los actos administrativos, conviene mencionar que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 3º del TUO de la Ley Nº 27444¹², esta constituye un requisito de validez del acto que se sustenta en la necesidad de “permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹³”
21. El incumplimiento del deber de motivación del acto administrativo comprende dos supuestos principales: la carencia absoluta de motivación y la existencia de una motivación insuficiente o parcial. En el segundo caso, por tratarse de un vicio no trascendente, prevalece la conservación del acto a la que hace referencia el artículo 14º del TUO de la Ley Nº 27444¹⁴. En el primero, al no encontrarse

¹² **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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

¹³ MORÓN Urbina, Juan (2009) Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Octava Edición. Lima, Gaceta Jurídica. p. 157.

¹⁴ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

incluido en dicho supuesto, el efecto es la nulidad de pleno derecho del acto administrativo, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 2 del artículo 10º de la misma norma¹⁵.

22. En esa misma línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional¹⁶ ha señalado lo siguiente:

“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, 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.

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.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de

“Artículo 14º.- Conservación del acto

14.1 Cuando el vicio del acto administrativo por el incumplimiento a sus elementos de validez no sea trascendente, prevalece la conservación del acto, procediéndose a su enmienda por la propia autoridad emisora.

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación.

14.2.2 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial.

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

14.2.4 Cuando se concluya indudablemente de cualquier otro modo que el acto administrativo hubiese tenido el mismo contenido, de no haberse producido el vicio.

14.2.5 Aquellos emitidos con omisión de documentación no esencial.

14.3 No obstante la conservación del acto subsiste la responsabilidad administrativa de quien emite el acto viciado, salvo que la enmienda se produzca sin pedido de parte y antes de su ejecución. (...)”.

- ¹⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del 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. (...)”

- ¹⁶ Fundamento 9º de la sentencia recaída en el Expediente Nº 0091-2005-PA/TC

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por la Ley N° 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”

23. En virtud de lo expuesto, se colige que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.

Análisis del presente caso

Sobre la prescripción alegada por el impugnante por el periodo comprendido entre el 14 de septiembre de 2014 al 31 de julio de 2016.

24. El impugnante precisa en su recurso que la Entidad habría tomado conocimiento de los hechos el 24 de agosto de 2016, conforme al mérito del Memorando N° 674-2016-INPE-SERVIR-GPGSC y el 14 de octubre de 2016, conforme al mérito del Oficio N° 2157-2016-INPE/09.01.
25. Sobre el particular, el artículo 94º 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 veces**¹⁷
26. Ahora, respecto al conocimiento de los hechos de parte de la Oficina de Recursos Humanos o el que haga sus veces que señala la citada norma, resulta pertinente traer a colación lo señalado en el Informe Técnico N° 001966-2019-

¹⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 94º.- 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 de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

SERVIR/GPGSC¹⁸ y en otras similares, donde la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil, fijó las siguientes directrices:

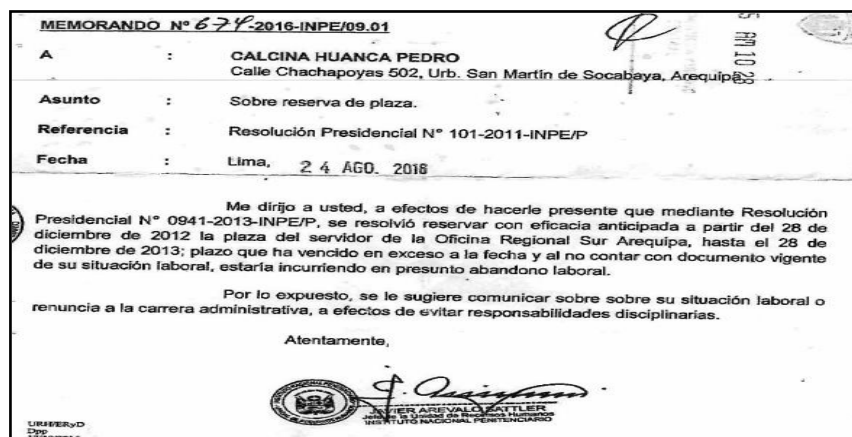
*“2.10 Al respecto, debe indicarse que la citada toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces **debe ser acreditada materialmente (de manera documental), para efectos de identificar la fecha cierta para el inicio del cómputo del plazo prescripción respectivo.***

(...)

*2.12 En ese sentido, **una vez recepcionado el documento que contiene los hechos que son materia de la falta disciplinaria, y en donde exista una fecha cierta de recepción por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, es que se puede afirmar que se tendrá por conocida la falta o infracción de carácter disciplinaria; por lo que se podrá tomar en cuenta para el cómputo del plazo de prescripción de un (01) año para el inicio del PAD. (...)***

(Negrita nuestra).

- 27. En ese sentido, a efectos de considerar el plazo de prescripción desde la toma de conocimiento del jefe de la oficina de recursos humanos o quien haga sus veces, esta deberá ser considerada **desde que se conoce de manera precisa y exacta los hechos objetos de evaluación** por la presunta comisión de falta disciplinaria caso por caso, más de no de manera general¹⁹.
- 28. Dicho esto, corresponde verificar si los documentos mencionados por el impugnante cumplen con las condiciones antes anotadas.
- 29. Con respecto al Memorando Nº 674-2016-INPE/09.01, del 24 de agosto de 2018, se aprecia lo siguiente:



¹⁸ Disponible en: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2022/IT_2167-2022-SERVIR-GPGSC.pdf

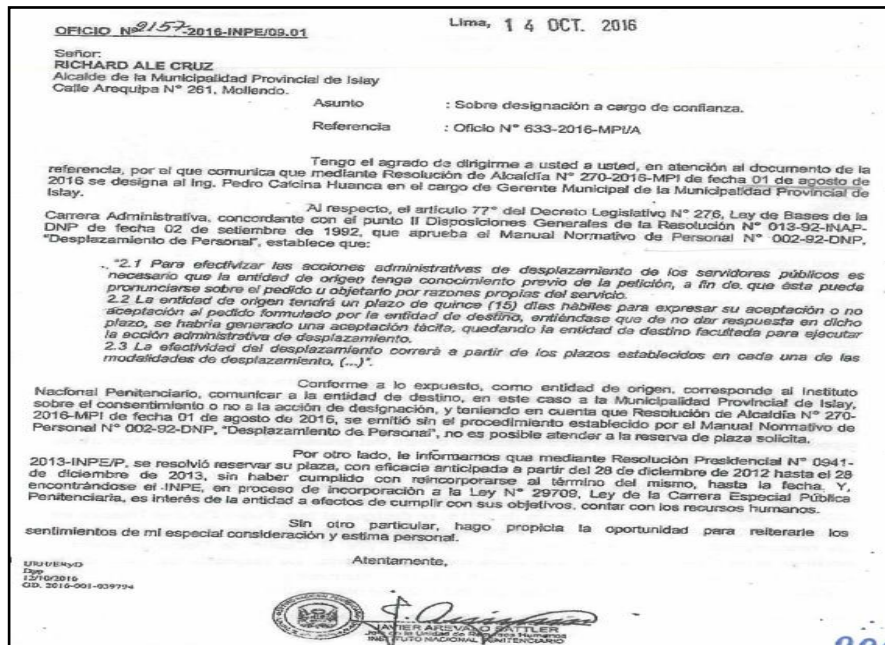
¹⁹ Cfr. Informes Técnicos Nos. 002167-2022-SERVIR-GPGSC, 002146-2022-SERVIR-GPGSC, 00906-2022-SERVIR-GPGSC, entre otros.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- 30. Conforme la imagen inserta, este Colegiado aprecia que la información consignada en dicho documento no permite identificar, de manera clara y precisa, la existencia de una imputación, por lo menos circunstancial, de los hechos, pues únicamente se hace referencia al vencimiento del plazo de reserva de la plaza del impugnante el 28 de diciembre de 2013, sin detalle adicional alguno de cuáles son los días en que el impugnante habría incurrido en presunto abandono laboral.
- 31. Similar déficit de información se verifica en el Oficio Nº 2157-2016-INPE/09.01, pues si bien se indica que el impugnante no habría cumplido con reincorporarse al término del plazo de la reserva de su plaza de origen, no se hace referencia a la comisión de alguna falta y las circunstancias en que habría acontecida esta, por lo menos, con algún nivel de detalle, conforme se aprecia a continuación:



- 32. En este orden de ideas, corresponde desestimar las alegaciones del impugnante por carecer de sustento fáctico y/o jurídico.
- 33. Sin perjuicio de lo antes mencionado, y conforme a lo expuesto por este Colegiado en la Resolución Nº 000272-2023-SERVIR/TSC- Segunda Sala, del 3 de febrero de 2023, se debe tener en cuenta que la falta imputada en el procedimiento es de naturaleza continuada y que la fecha de puesta en conocimiento por parte de la Entidad aconteció con fecha 24 de enero de 2019, con la emisión del Informe Nº 0014-2019-INPE/19.04.04.

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 de la unidad, la paz y el desarrollo”

34. Asimismo, en dicho pronunciamiento este Tribunal dejó constancia que, entre la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos tomó conocimiento (24 de enero de 2019), hasta la notificación del renovado acto de inicio contenido en la Resolución Directoral N° 489-2021-INPE/OGA-URH, 15 de abril de 2021, ocurrido con fecha 4 de mayo de 2022, transcurrieron **7 meses y 9 días en total**, al cual, inclusive, se debe adicionar el plazo de suspensión computado entre el 16 de marzo y el 30 de junio de 2020, conforme lo señalado en el precedente establecido mediante la Resolución de Sala Plena N° 001-2020- SERVIR/TSC; además de la suspensión ampliada hasta el 31 de agosto de 2020 que corresponde a las otras provincias del departamento de Arequipa²⁰, a partir de lo cual se concluyó que el plazo de prescripción no se encuentra vencido.

Sobre los hechos imputados en el caso concreto.

35. Sobre este punto, debe precisarse que si bien el acto de inicio contenido en la Resolución Directoral N° 489-2021-INPE/OGA-URH, del 15 de abril de 2021, se identificó como hechos imputados las presuntas inasistencias incurridas por el impugnante durante el periodo comprendido entre el 29 de diciembre de 2013 al 1 de enero de 2019, al emitirse la sanción contenida en la Resolución de Gerencia General N° 007-2023-INPE/GG, del 7 de febrero de 2023, la Entidad indicó que no es posible imputar responsabilidad por hechos anteriores al 14 de septiembre de 2014, fecha de puesta en vigencia del procedimiento disciplinario regulado por la Ley N° 30057, por lo que precisó que el periodo materia de imputación es *“a partir del 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, los años 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019²¹”*, determinando, luego de la evaluación de las pruebas de descargo correspondientes que se acreditó la falta durante el periodo comprendido entre el **14 de septiembre al 31 de septiembre de 2014; así como el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016, acumulando un total de 687 días de inasistencias injustificadas.²²**
36. Por otro lado, de la parte considerativa de la Resolución de Gerencia General N° 027-2023-INPE/GG, se verifica que, *a partir de los cuestionamientos formulados en el recurso de reconsideración*, la Entidad procedió a descontar del periodo comprendido entre el 14 de septiembre al 31 de septiembre de 2014; así como el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016; los días sábados, domingos y feriados, fijando un nuevo periodo de imputación, esta vez, *“(…) durante el periodo 2014, desde el 15 de setiembre hasta el 31 de diciembre (75); así como en el año 2015, desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre (252) y durante el año 2016, desde el 4 de enero hasta el 27 de julio (144), haciendo un total de*

²⁰ Según se lee en los fundamentos 47 al 66 de la Resolución N° 000272-2023-SERVIR/TSC- Segunda Sala

²¹ Conforme se lee en la página 7 de la Resolución de Gerencia General N° 007-2023-INPE/GG

²² Conforme se lee en la página 15 de la Resolución de Gerencia General N° 007-2023-INPE/GG



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

cuatrocientos setenta y uno (471) días faltas (...)” (sic), tal como se lee en el artículo 1 de la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG

37. Dicho esto, queda claro que la Entidad efectuó una modificación del periodo materia de imputación al emitir la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG y la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, al excluir periodos respecto de lo señalado en el acto de inicio; sin embargo, no se aprecia que dicha circunstancia haya causado indefensión al impugnante por las siguientes razones:

- a) La modificación fue en beneficio del impugnante pues se redujeron los periodos materia de imputación a su favor (de 1890 a 471 días).
- b) No se realizó variación de la calificación jurídica de la falta.
- c) El impugnante ejerció su derecho de defensa de forma idónea, en razón a que los periodos fijados en el acto de inicio incluyen aquellos determinados en las citadas resoluciones administrativas.

Dicho esto, corresponde desestimar las alegaciones del impugnante en su recurso en dicho extremo.

Respecto a la justificación de la sanción.

38. Sobre este punto, en la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, se identificaron una serie de criterios de agravación del artículo 87 de la Ley Nº 30057, a partir del cual se justificó la sanción de destitución impuesta, los cuales corresponden ser analizados por este Tribunal a partir de los lineamientos expuestos en el precedente administrativo vinculante contenido en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial “El Peruano” con fecha 19 de diciembre de 2021²³.

39. Bajo ese marco, se aprecia que la Entidad justificó la sanción bajo los siguientes argumentos:

- a) **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:**

En el precedente bajo análisis se explica dicho criterio del siguiente modo:

“34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los

²³ Recuperado de: https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/3605033/Res_SalaPlena_2021-1-SERVIR-TSC.pdf?v=1662564323



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

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

(...)

36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos. Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.”

(...)”

Ahora, en la resolución se sostiene que la conducta infractora habría afectado los intereses del Estado al quebrantar la buena fe laboral. Además, se sostiene que los hechos **“alteraron el normal desenvolvimiento en el servicio donde labora, lo cual genera un mayor reproche por ser personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Arequipa, en la medida que el tratamiento penitenciario tiene como objetivo la reeducación, rehabilitación y reincorporación del interno a la sociedad”** (sic).

Más adelante, se indica que el hecho afectó el bien jurídico relativo al correcto desarrollo de la administración penitenciaria y a la imagen de la institución que representa, en la medida que **“(…) se proyecta a la comunidad una errada percepción de que este tipo de conductas, son propias del ente administrativo donde se desempeña, en este caso, del Instituto Nacional Penitenciario, cuando en realidad se trata de una conducta grave a título personal (...)”**

Dicho esto, se aprecia que la Entidad ha incurrido en un supuesto de motivación aparente en el sentido que solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato de debida motivación, amparándose en frases sin el correspondiente sustento fáctico o jurídico. Ello es así porque se alega la afectación del interés general sobre la base que el impugnante es personal de tratamiento de establecimiento penitenciario sin precisar y/o detallar, de forma objetiva y concreta, de qué manera influye o determina el quehacer del impugnante en el tratamiento penitenciario de los internos



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

con miras a su reeducación, rehabilitación y reincorporación a la sociedad, teniendo en cuenta que se trata de un proceso complejo que abarca diversos aspectos como el trabajo, educación, salud, asistencia social, psicológico entre otros, conforme lo precisa el artículo 69 del Código de Ejecución Penal²⁴.

Adicional a ello, se incurre en falta de corrección lógica pues se alega la afectación a los intereses del Estado, no obstante que se indica que se trata de una conducta grave a título personal.

b) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil:

En el precedente bajo análisis se explica dicho criterio del siguiente modo:

“46. En este sentido, se requiere evaluar por un lado que el servidor cuente con especialidad en determinadas funciones o materias, ya sea por razón de su experiencia en la ejecución de estas o por sus conocimientos sobre estas; pero ello no basta, sino que por otro lado se requiere que el contexto, área o ámbito, en el que se ha desarrollado la falta, guarde relación con la especialidad que supuestamente ostenta el servidor.

*47. Desde luego, **existen faltas a las que no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuenten, como por ejemplo el incumplimiento del horario de trabajo o la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores.**”*

(sic)

En este punto la Entidad hace referencia a que el impugnante es personal de tratamiento con más de 25 años de servicios, por tanto, conocía la normativa referente a que las faltas injustificadas conllevan sanción.

Al respecto, queda claro que la Entidad ha inobservado los criterios fijados en el precedente puesto que los hechos que se le imputan no se relacionan de forma específica con su cargo o funciones, dado que se trata de un ilícito administrativo que puede ser aplicado a todos los servidores con prescindencia del cargo que ostentan, pues se tratan de deberes generales a ser observados por estos en el desarrollo de su vínculo laboral.

²⁴ Código de Ejecución Penal:

Artículo 69. Definición del tratamiento penitenciario

El tratamiento penitenciario es individualizado y grupal. Consiste en la utilización de métodos médicos, biológicos, psicológicos, psiquiátricos, pedagógicos, sociales, laborales y todos aquéllos que permitan obtener el objetivo del tratamiento de acuerdo a las características propias del interno.

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. 028-2018-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 de la unidad, la paz y el desarrollo”

c) Las circunstancias en las que se comete la infracción:

En el precedente bajo análisis se explica dicho criterio del siguiente modo:

“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”

La Entidad justifica dicho criterio realizando un recuento de los periodos en los que ejerció el cargo de Gerente Municipal en la Entidad, así como la reserva de plaza de su cargo de origen en dicho periodo. Mas adelante, se indica que, al término del plazo de la reserva de su plaza, el impugnante no comunicó a la Entidad si continuaría dicha reserva, concluyendo que habría supeditado las necesidades institucionales frente a sus intereses personales, puntualizando finalmente que las ausencias injustificadas afectaron las acciones del tratamiento penitenciario y el cumplimiento de los objetivos trazados.

Al respecto, este Colegiado verifica que la Entidad no explica debidamente como la no comunicación de la ampliación de la reserva de su plaza ha ocasionado un mayor reproche de la conducta del impugnante. Adicionalmente a ello, se hace referencia a las funciones del impugnante pero, al igual que en el primer criterio analizado, no se especifica, de manera concreta y objetiva, como se habría afectado el tratamiento penitenciario de los internos de su centro laboral.

40. En tal estado de cosas, este Colegiado advierte que la Entidad, nuevamente, ha incurrido en vicios de motivación al justificar la sanción de destitución impuesta, pese a lo señalado en la Resolución Nº 000272-2023-SERVIR/TSC- Segunda Sala, del 3 de febrero de 2023.
41. Dicho vicio resulta particularmente relevante en el presente caso pues se trata de la máxima sanción aplicable y, por tanto, se requiere de una mayor carga argumentativa para descartar cualquier viso de arbitrariedad, en la medida que dicha sanción, exige una necesaria ponderación entre el grado de afectación al interés público que podría haber generado la conducta infractora y, por otro lado, los efectos perjudiciales que podrían irrogar la sanción sobre los derechos del impugnante, considerando que la sanción de destitución debe ser impuesta en



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulta insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, por lo cual se hace necesario que la motivación para estos casos sea reforzada, en cuanto a la suficiencia con respecto a las circunstancias de hecho y de derecho que se desprendan de lo actuado del procedimiento disciplinario, pero también razonada, a fin de justificar la decisión que se adopte en cuanto a la limitación de un derecho fundamental como lo es el derecho al trabajo, todo lo cual no ha sido observado al momento de fijarse la sanción.

42. En este orden de ideas, partiendo que, en el presente caso, no se cuenta con evidencia objetiva que la conducta infractora haya trascendido la esfera individual del impugnante y la legalidad administrativa en cuanto al incumplimiento de su deber de prestar el servicio en la forma, modo y tiempo conforme a su vínculo laboral y funciones, resulta desproporcionado que se imponga la medida de destitución, por lo cual este Colegiado estima que debe imponerse una sanción de menor gravedad considerando lo previsto en el artículo 90 de la Ley Nº 30057²⁵, cuya individualización debe ser determinada por la Entidad, conforme a los parámetros fijados en el precedente vinculante emitido por este Tribunal.
43. De acuerdo con lo expuesto, la Entidad ha incurrido en inobservancia de la garantía de la debida motivación, y los principios de proporcionalidad y razonabilidad, por lo que la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, del 7 de febrero de 2023 y la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, se encuentran afectadas por la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444²⁶, siendo innecesario pronunciarse sobre los demás argumentos esgrimidos por la impugnante en su recurso de apelación sometido a conocimiento.
44. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane, en el más breve, plazo los vicios advertidos por este Tribunal; considerando para dicho efecto que, conforme lo señalado en la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, el periodo materia de imputación comprende “*el periodo 2014, desde el 15 de*

²⁵ **Ley del Servicio Civil – Ley Nº 30057:**

Artículo 90. La suspensión y la destitución
(...)

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.

²⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del 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:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias. (...)

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

setiembre hasta el 31 de diciembre (75); así como en el año 2015, desde el 2 de enero hasta el 31 de diciembre (252) y durante el año 2016, desde el 4 de enero hasta el 27 de julio (144), haciendo un total de cuatrocientos setenta y uno (471) días faltas (...)” (sic), excluyéndose los días sábados, domingos y feriados, conforme al detalle señalado en la parte considerativa de dicha resolución²⁷; no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

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

RESUELVE:

PRIMERO. – Declarar la NULIDAD de la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, del 7 de febrero de 2023, y la Resolución de Gerencia General Nº 027-2023-INPE/GG, del 31 de marzo de 2023, emitidas por la Gerencia General del INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO; por inobservancia de la garantía de la debida motivación, y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

SEGUNDO. – Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución de Gerencia General Nº 007-2023-INPE/GG, con la finalidad que el INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, subsane los vicios advertidos, en el más breve plazo; teniendo en consideración, para tal efecto, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor PEDRO CALCINA HUANCA y al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, para su conocimiento y fines pertinentes.

CUARTO. –Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.servir.gob.pe/tribunal-sc/resoluciones-de-salas/segunda-sala/>)

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

²⁷ Ver: página 5.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Firmado por V°B°

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

CP10

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

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