REPÚBLICA DEL PERÚ

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 007-2023-INPE/GG

Lima, 07 FEB. 2023

VISTO, el Informe N.° D000023-2022-INPE-URH de fecha 22 de febrero de 2022, suscrito por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral N.° 596-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 9 de mayo de 2019, notificada el 28 de mayo de 2019, se instauró procedimiento administrativo disciplinario al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, al haber incurrido en ausencias injustificadas a su centro de labores de 29 de diciembre de 2013 al 1 de enero de 2019, acumulando un total de mil ochocientos treinta (1830) días faltos;

Que, con Resolución de Gerencia General N.° 044-2020-INPE/GG, de fecha 2 de setiembre de 2020, se le impuso la sanción de destitución, al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, sobre presunta inconducta laboral;

Que, posteriormente, a través de Resolución N.° 000173-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, de fecha 29 de enero de 2021, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil declaró la nulidad de los actos administrativos contenidos en la Resolución Directoral N.° 596-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 9 de mayo de 2019 y en la Resolución de Gerencia General N.° 044-2020-INPE/GG, de fecha 2 de setiembre de 2020 y la Resolución N.° 100-2020-INPE/GG, de fecha 10 de noviembre de 2020, retrotrayéndose el procedimiento al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Secretaría Técnica de la entidad;

Que, mediante Resolución Directoral N.° 489-2021-INPE/OGA-URH, de fecha 15 de abril de 2021, notificada el 4 de mayo de 2021, se instauró procedimiento administrativo disciplinario al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, relacionada a las mencionadas faltas injustificadas;

Que, mediante Carta N.° D000033-2022-INPE-GG, diligenciada mediante Acta de Notificación de fecha el 25 de febrero de 2022, se puso a conocimiento del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA,** la propuesta de sanción suscrita por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, a fin de considerarlo conveniente, solicite informe oral en el ejercicio de su derecho a la defensa. Así, por escrito de fecha 1 de marzo de 2022, el citado servidor solicitó a este órgano sancionador fecha y hora para rendir informe oral; por lo que, mediante Carta N.° D000042-2022-INPE/GG, de fecha 07 de marzo de 2022, se comunicó la programación de dicha diligencia para el 10 de marzo de 2022, por medio de videoconferencia, participando la gerente general del Instituto Nacional Penitenciario, el

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

secretario técnico encargado de la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Ley del Servicio Civil y el servidor procesado;

Que, a través de la Resolución de Gerencia General N.° 017-2022-INPE/GG, de fecha 15 de marzo de 2022, se resolvió sancionar al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA** con la medida disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, por la comisión de la falta descrita en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA** interpuso un recurso de reconsideración; siendo que, mediante la Resolución de Gerencia General N.° 028-2022-INPE/GG, de fecha 6 de mayo de 2022, resolvió lo siguiente: (i) Declarar fundado en parte el recurso de reconsideración interpuesto por el servidor procesado, al haberse acreditado que faltó injustificadamente a su centro de labores desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como todo el año 2015 y del 1 de enero al 31 de julio de 2016, acumulando un total de seiscientos ochenta y siete (687) días faltos; y, (ii) Declarar infundado el recurso de reconsideración en el extremo referido a la sanción disciplinaria de destitución impuesta en la Resolución de Gerencia General N.° 017-2022-INPE/GG, de fecha 15 de marzo de 2022;

Que, al no estar conforme con lo resuelto en la precitada resolución, el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA** interpuso recurso impugnatorio de apelación; siendo que, con fecha 3 de febrero de 2023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución N.° 000272-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala, declaró la nulidad de la Resolución de Gerencia General N.° 017-2022-INPE/GG, de fecha 15 de marzo de 2022; y, la Resolución de Gerencia General N.° 028-2022-INPE/GG, de fecha 6 de mayo de 2022, al haberse vulnerado el deber de motivación y el principio de razonabilidad. Así también, dispuso retrotraer el procedimiento administrativo al momento previo de la emisión de la Resolución de Gerencia General N.° 017-2022-INPE/GG, de fecha 15 de marzo de 2022, a fin de tener en cuenta los criterios señalados por el Tribunal del Servicio Civil; por lo que, se procede a emitir nueva resolución;

ST - PAD - LEY DEL SERVICIO CIVIL - INPE

Que, se imputa al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, en su condición de personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Arequipa, habría incurrido en faltas injustificadas a su centro de labores desde el 29 de diciembre de 29 de diciembre de 2013 al 1 de enero de 2019; **acumulando un total de mil ochocientos treinta (1830) días faltos**; por lo que, la referida servidora habría incurrido en ausencias injustificadas por más de **tres (3) días consecutivos** (...); razón por la cual, le asistiría responsabilidad administrativa;

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO - GERENCIA GENERAL

Que, el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, con relación a las imputaciones efectuadas en su contra señala en su escrito de descargo (fs.112/117) lo siguiente:

i. Respeto al periodo concerniente del 29 de diciembre de 2013 al 13 de setiembre de 2014, refirió que el numeral 6 de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, que aprueba el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, establece cuales normas deben ser aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, precisando, entre otros, lo siguiente: *"iv. Si en una segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos"*. Asimismo, el artículo 7 del referido dispositivo legal, especificó lo siguiente: "ii. *Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos*

de los servidores, así como faltas y sanciones". Por tanto, si en segunda instancia administrativa se declaró la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la acotada ley y su reglamento general; y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos, situación que se inobservó en el presente caso, toda vez que por el periodo antes señalado, se le imputó la falta de carácter disciplinario tipificada en el inciso j) del artículo 85 de la citada ley y no las faltas de carácter disciplinario tipificada en el Decreto Legislativo N.° 276, vulnerando su derecho a la defensa.

ii. En cuanto al periodo correspondiente del 14 de setiembre de 2014 al 24 de agosto de 2016, corresponde que opere la prescripción, toda vez que la Unidad de Recursos Humanos, le notificó el Memorando N.° 674-2016-INPE/09.01, de fecha 24 de agosto de 2016, con el cual tomó pleno conocimiento de los hechos que fueron materia de imputación en el presente procedimiento administrativo disciplinario, por tanto la Entidad contaba con el plazo de un (1) año para iniciar el debido PAD, y al no haberse iniciado en dicho plazo la posibilidad prescribió el 24 de agosto de 2017.

iii. Respecto al periodo del 25 de agosto de 2016 al 31 de diciembre de 2018, tampoco constituye falta injustificada, pues para que se configure la misma, es necesario que su persona se haya ausentado de manera injustificada de su centro de labores; sin embargo, mediante Oficio N.° 633-2016-MPI/A de fecha 21 de setiembre de 2016, el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, puso en conocimiento al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Sede Central, que mediante Resolución de Alcaldía N.° 270-2016-MPI, que fue designado como gerente municipal a partir del 1 de agosto de 2016, cuyo documento habría sido recibido el 23 de setiembre del mismo año, por la entidad. Dicho documento, obtuvo respuesta mediante Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, de fecha 14 de octubre de 2016, por parte de la mencionada autoridad penitenciaria, en el cual señala que no era posible atender la reserva de la plaza, toda vez que no se siguió el procedimiento establecido en el Manual Normativo de Personal N.° 002-92-DNP, el mismo que habría sido recepcionado por municipalidad el 27 de octubre de dicho año; por tanto, al haber superado en exceso el plazo de 15 días hábiles que regula el acotado manual, opera la aceptación tácita, situación que comunicó el alcalde a la entidad, mediante Oficio N.° 780-2016-MPI/A, de fecha 4 de diciembre de 2016.

Que, los elementos de descargo que el servidor ha adjuntado para sustentar sus afirmaciones son los siguientes:

- Copia del Oficio N.° 633-2016-MPI/A, de fecha 21 de setiembre de 2016, emitido por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay y dirigido al jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario (fs.111v).

- Copia del Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, de fecha 14 de octubre de 2016, emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos y dirigido al alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay (fs.110).

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

- Copia del Oficio N.° 780-2016-MPI/A, de fecha 4 de diciembre de 2016, emitido por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay y dirigido al presidente del Consejo Nacional Penitenciario (fs.109/110v).

- Copia de la Constancia de trabajo, suscrita por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, a nombre del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, por el periodo concerniente del 1 de agosto de 2016 al 31 de diciembre de 2018 (fs.109v).

- Copia del Oficio N.° 009-2019-MDDV/A, de fecha 3 de enero de 2019, emitido por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay y dirigido al presidente del Consejo Nacional Penitenciario (fs.108).

- Copia del Oficio N.° 181-2019-INPE/09.01, de fecha 28 de enero de 2019, emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario y dirigido al alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay (fs.108v).

- Copia de Oficio N.° 095-2019-MDDV/A, de fecha 9 de marzo de 2019, emitido por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay y dirigido al presidente del Consejo Nacional Penitenciario (fs.107).

- Copia de la Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 10 de abril de 2019, suscrita por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos del Instituto Nacional Penitenciario (fs.106).

- Copia de la constancia de trabajo de fecha 3 de junio de 2019, suscrita por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, a nombre del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, por el periodo concerniente desde el 1 de enero de 2019 (fs.105).

- Copia del Memorando N.° 674-2016-INPE/09.01, de fecha 24 de agosto de 2016, emitido por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Sede Central del Instituto Nacional Penitenciario y dirigido al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA** (fs.105v).

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, refiere que, el procedimiento administrativo se sustenta en diversos principios, entre ellos, el debido procedimiento, el cual prescribe lo siguiente: "*Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten (...).*"; en ese sentido, presentar medios de prueba, implica la prerrogativa que tiene el administrado de presentarlos para poder demostrar la legalidad de sus actos, *contrario sensu,* si los medios de prueba ofrecidos no son pertinentes, útiles y conducentes, estos no deben ser tomados en cuenta dada la poca eficacia jurídica que tienen para demostrar la inocencia del servidor sujeto a procedimiento administrativo disciplinario;

Que, la potestad sancionadora de la administración pública es el poder jurídico que permite castigar a los administrados cuando éstos lesionan determinados bienes jurídicos reconocidos por el marco constitucional y legal vigentes, a efecto de incentivar el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico y desincentivar la realización de faltas. El procedimiento disciplinario en general, establece una serie de pautas mínimas comunes para todas las entidades administrativas con competencia para

la aplicación de sanciones a los servidores a fin de que la ejerzan de manera previsible y no arbitraria;

Que, de manera más específica, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha señalado que para imponer una sanción a un servidor y/o funcionario resulta necesario establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria de su conducta en el marco del respectivo procedimiento administrativo disciplinario (PAD). En esa línea a fin de determinar la existencia de responsabilidad disciplinaria, las autoridades del PAD deben contar con los medios probatorios que le generen suficiente certeza y convicción respecto a la comisión de la falta por parte del servidor investigado;

Que, siendo así, a través del Informe Técnico N.° 990-2019-SERVIR/GPGSC, se concluye que la valoración de las pruebas constituye un proceso cognitivo autónomo e independiente por parte de las autoridades del PAD respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no;

Que, al analizar, valorar y ponderar los medios probatorios de cargo que obran en el presente procedimiento administrativo disciplinario, a fin de determinar que, si la imputación tiene o no sustento probatorio, se pasa a detallar lo siguiente:

i. El primer elemento de cargo que obra en el expediente administrativo es la Resolución Presidencial N.° 094-2013-INPE/P, de fecha 22 de febrero de 2013, (fs.74) suscrita por el presidente del Consejo Nacional Penitenciario, en la cual se resolvió, entre otros extremos, reservar con eficacia anticipada la plaza del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, especialista en Tratamiento de Inconductas Sociales, nivel remunerativo STF, de la Oficina Regional Sur Arequipa, a partir del 28 de diciembre de 2012 hasta el 28 de diciembre de 2013.

ii. Asimismo, obra el Oficio N.° 838-2018-INPE/09.01.ERYD, de fecha 1 de octubre de 2018 (fs.27), emitido por el jefe de Equipo de Remuneraciones y Desplazamiento y dirigido al jefe de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Sur Arequipa, mediante el cual puso en conocimiento que hubo un posible error en el record laboral del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, pues señalaron que se encontraba con licencia sin goce de haber; sin embargo, de su Informe de Escalafón N.° 02133-2018-INPE/09.01-ERYD-LE, se desprende que dicha licencia culminó el 28 de diciembre de 2013.

iii. En atención al precitado documento, mediante Informe N.° 0014-2019-INPE/19.04.04, de fecha 23 de enero de 2019, (fs.29/30v) emitido por el jefe de Equipo de Recursos Humanos de la Oficina Regional Sur Arequipa del Instituto

17 FEB. 2023 ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Nacional Penitenciario y dirigido al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, se puso en conocimiento que con fecha 4 de agosto de 2016, se solicitó vía correo electrónico la evaluación y opinión de la situación laboral de distintos servidores, entre ellos, de **PEDRO CALCINA HUANCA** (fs.21), la misma consulta se realizó el 5 de enero de 2017, sin obtener respuesta alguna (fs.22v). Asimismo, que según Informe de Escalafón N.º 02133-2018-INPE/09.01-ERYD-LE, de fecha 31 de julio de 2018, (fs.26) se advierte que por Resolución Presidencial N.º 094-2013-INPE/P, de fecha 22 de febrero de 2013, el citado servidor reservó la plaza con eficacia anticipada por función edil hasta el 28 de diciembre de 2013, por lo que desde el 29 de diciembre de 2013 a la fecha de suscripción del mencionado informe, dicho servidor no presentó documentación alguna solicitando reserva de plaza y tampoco se presentó a la Oficina Regional Sur. Para mayor sustento, adjuntó a su informe los correos electrónicos y el informe de escalafón antes descrito, los cuales también obran en el presente expediente administrativo.

iv. Así también, se cuenta con el Informe N.º 110-2019-INPE/09.01-ERyD, de fecha 4 de febrero de 2019 (fs.31/33), suscrito por el jefe del Equipo de Remuneraciones y Desplazamientos y dirigido al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, mediante el cual puso en conocimiento que el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, inasistió a su centro de labores los días 29, 30 y 31 de diciembre de 2013; así como, todo el año 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019.

v. De igual forma, obra la Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 10 de abril de 2019, (fs.73/73v) suscrita por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la cual resolvió, entre otros, reservar con eficacia anticipada la plaza del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, técnico, nivel remunerativo STF, al 2 de enero de 2019, mientras dure su designación como gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Dean Valdivia.

ST. PAD - LEY DEL SERVICIO CIVIL - INPE

En principio, es pertinente acotar que la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada en el diario oficial El Peruano el 4 de julio de 2013, regula en su Título V, las disposiciones del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, las cuales, según lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la citada Ley, se aplican una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO - GERENCIA GENERAL

Asimismo, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM, publicado en el diario oficial El Peruano, el 13 de junio de 2014, refiere que 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, esto es, a partir del 14 de setiembre de 2014.

En esa línea, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil", establece en el punto 6 numeral 6.2) lo siguiente: *"Los PAD instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la LSC y su reglamento y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos*" y en el numeral 6.4) "*Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, seguirá el mismo criterio dispuesto en el numeral 6.2 anterior*".

En el caso que nos ocupa, la falta atribuida al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, es por haber inasistido a su centro de labores los días 29, 30 y 31 de

diciembre de 2013; así como, los años 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019, cuya conducta ha sido tipificada en el inciso j) artículo 85 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, según consta de la Resolución Directoral N.° 489-2021-INPE/OGA-URH, de fecha 15 de abril de 2021.

No obstante, de los dispositivos legales antes descritos, se advierte que la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, debió aplicarse para faltas cometidas a partir del 14 de setiembre de 2014; sin embargo, se aplicó también para faltas cometidas durante el periodo del 29 de diciembre de 2013 al 13 de setiembre de 2014, lo cual evidencia un error en la imputación jurídica, pues debió imputársele las faltas establecidas en el Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, situación que vulnera el principio al debido procedimiento; por ende, corresponde descontar dicho periodo de la imputación fáctica bajo de análisis.

En ese sentido, queda claro que el periodo que debe considerarse para el análisis del presente caso, 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 2019; por tanto, corresponde determinar si el servidor procesado se ausentó de manera injustificada de su centro de labores durante dicho periodo.

Ahora bien, en este punto, respecto a la continuidad de la comisión de infracciones, la Autoridad del Servicio Civil mediante Informe Técnico N. 1049-2017-SERVIR/GPGSC, de fecha 13 de setiembre de 2017, concluyó, entre otros, lo siguiente:

"3.1 Como señalamos en el numeral 2.4 del presente informe, la falta continuada es aquella que se manifiesta a través de una pluralidad de hechos repetitivos y continuados que en su conjunto tipifican una falta común (...).

(...)".

Asimismo, respecto a la falta continuada, el punto 10, numeral 10.1) cuarto párrafo de la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, referente a la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario-PAD, establece que para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta.

En atención a que las faltas injustificadas constituyen infracciones continuadas[1] y que se ha interrumpido el periodo considerado primigeniamente, corresponde analizar el periodo imputado antes señalado.

[1] Sobre las infracciones continuadas y el tiempo de prescripción la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil en Resolución de Sala Plena N.° 007-2020-SERVIR/TC, de fecha 26 de junio de 2020, publicada en el diario oficial "El Peruano" el 4 de julio de 2020, ha desarrollado lo siguiente: *"35. El artículo 252 del Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General (...) realiza una clasificación de las infracciones administrativas*

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Siendo esto así, se ha corroborado que al 29 de enero de 2019, el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, no presentó documentación alguna para justificar sus inasistencias a su centro de labores por el periodo concerniente del 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, los años 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019; asimismo, tampoco solicitó reserva de plaza y no se apersonó a la Oficina Regional Sur Arequipa, según consta del Informe N.° 0014-2019-INPE/19.04.04. Dicha circunstancia, se condice también con lo informado por el jefe del Equipo de Remuneraciones y Desplazamientos quien refirió que el procesado en cuestión inasistió a su centro de labores durante el periodo antes descrito, lo cual evidencia de forma fehaciente que el aludido servidor faltó de manera injustificada pues no comunicó a la entidad la existencia de razones que justificaran dicha inasistencia.

Así también, se confirma que se reservó la plaza del servidor procesado con eficacia anticipada al 2 de enero de 2019, mientras dure su designación como gerente municipal de la Municipalidad Distrital de Dean Valdivia, conforme consta de la Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, lo cual evidencia que el último acto por parte del procesado en cuestión, que supone la comisión de la falta es el 1 enero de 2019; por ende, para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, se deberá tomar en cuenta esta última fecha, conforme a los parámetros establecidos en la directiva antes acotada.

En ese sentido, se ha acreditado que el servidor procesado **PEDRO CALCINA HUANCA** en su condición de personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Arequipa, incurrió en faltas injustificadas a su centro de labores desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, todo el año 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019, acumulando un total de mil quinientos setenta y uno (1571) días faltos, lo cual evidencia que incurrió en ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos, vulnerando con ello el marco normativo legal vigente.

Que, a pesar de las pruebas de cargo, el procesado **PEDRO CALCINA HUANCA**, conforme se ha detallado en los párrafos precedentes, ha presentado diversos argumentos defensa, los cuales se procede a evaluar:

i. Con respecto al primer argumento de descargo, referido al periodo concerniente del 29 de diciembre de 2013 al 13 de setiembre de 2014; cabe precisar que, dicho periodo ha sido reducido de la imputación fáctica materia de análisis, al haberse advertido un error en la imputación jurídica conforme se ha explicado precedentemente; por tanto, se mantiene firme el periodo comprendido desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, los años 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019 como días faltos a su centro de labores por parte del servidor procesado.

ii. Respecto al segundo argumento de descargo, referido a que, del 14 de setiembre de 2014 al 24 de agosto de 2016, corresponde que opere la prescripción, pues la Unidad de Recursos Humanos del INPE, le notificó el Memorando N.° 674-2016-INPE/09.01,

---

*a efectos de determinar el inicio del cómputo del plazo de prescripción (...)" "37. (...) en el caso de las **infracciones continuadas**, se trata de un supuesto «en donde se realizan diferentes conductas, cada una de las cuales constituye por separado una infracción, pero que se consideran como una única infracción, siempre y cuando formen parte de un proceso unitario»; por lo que, **el plazo se computará desde el día en que se realizó la última acción constitutiva de la infracción**".* [el resaltado es nuestro]

de fecha 24 de agosto de 2016, con el cual tomó pleno conocimiento de los hechos que fueron materia de imputación.

Sobre el particular, se debe precisar que, si bien mediante Memorando N.° 674-2016-INPE/09.01, de fecha 24 de agosto de 2016, el jefe de la Unidad de Recursos Humanos del INPE, sugirió al servidor procesado comunicar sobre su situación laboral o renuncia a la carrera administrativa a efectos de evitar responsabilidades disciplinarias, no se mencionó las fechas, circunstancias y demás datos que comprenden los hechos materia de imputación. Por lo que, esta alegación del servidor no tiene sustento alguno.

No obstante, es menester precisar que, la Directiva N.° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil", en cuanto a la prescripción para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario-PAD, establece en el punto 10, numeral 10.1) cuarto párrafo lo siguiente: *"En los casos de falta continuada, para el cómputo del plazo, se entiende que la comisión de la falta se produce con el último acto que suponga la comisión de la misma falta".*

En ese sentido, el último acto que supone la comisión de la falta, es el 1 de enero de 2019, por tanto, para el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD, se debe tomar en cuenta esta última fecha.

Ahora bien, en cuanto al plazo de prescripción para el inicio del PAD, el artículo 94° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil establece textualmente lo siguiente: *"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 un (1) año a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces (...)".* Del citado dispositivo legal se puede apreciar que se han previsto dos (2) plazos para la prescripción del inicio del procedimiento disciplinario a los servidores civiles, uno de tres (3) años y otro de un (1) año. El primero iniciará su cómputo a partir de la comisión de la falta, y el segundo, a partir de conocida la falta por la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces.

En ese sentido, en cuanto al plazo de prescripción de tres (3) años, se advierte que la fecha de la comisión de la falta para iniciar el cómputo del plazo de prescripción es el 1 de enero de 2019, pues la indicada fecha es el último acto en el que servidor procesado inasistio a su centro de labores. Siendo esto así, a partir del 1 de enero de 2019, fecha de la comisión de los hechos, hasta la fecha de puesta de conocimiento al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, el 4 de febrero de 2019, mediante Informe N.° 110-2019-INPE/09.01-ERyD, (f. 31/33) ha transcurrido un (1) año y tres (3) día. Por lo que, al no superarse el plazo de tres (3) años, como plazo máximo de prescripción para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, la

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

potestad sancionadora del Estado se encontraba vigente para ejercitar las acciones pertinentes.

De otro lado, respecto al cómputo del segundo plazo de prescripción de un (1) año, se advierte que el 4 de febrero de 2019, se puso en conocimiento al jefe de la Unidad de Recursos Humanos sobre los hechos materia de imputación y el inició del respectivo procedimiento administrativo disciplinario[2] contra el indicado servidor fue el 28 de mayo de 2019, advirtiéndose que entre una y otra fecha transcurrieron tres (3) meses y veintiséis (26) días, por lo que faltaba ocho (8) meses y cuatro (4) días para completar el plazo de un (1) año.

Posteriormente, en virtud al recurso impugnatorio del aludido servidor, el Tribunal del Servicio Civil notificó a la entidad el 29 de enero de 2021, la Resolución N.º 000173-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, la cual resolvió, entre otros extremos, declarar la nulidad de los actos administrativos de inicio y sanción, y además de retrotraer el procedimiento hasta el momento de la precalificación de la falta, reanudándose el plazo de prescripción para el inicio del referido procedimiento en la indicada fecha, por lo que sumado a los ocho (8) meses y cuatro (4) días, la entidad solo podía iniciar procedimiento administrativo disciplinario hasta el 3 de octubre de 2021; sin embargo, el 4 de mayo de 2021, el servidor procesado fue notificado con la Resolución Directoral N.º 489-2021-INPE/OGA-URH, de fecha 15 de abril de 2021, de apertura de procedimiento administrativo disciplinario; por tanto, no ha operado la prescripción, por lo cual el presente procedimiento se encuentra expedito para ser resuelto.

iii. En cuanto al tercer argumento de descargo, referido a que, del periodo del 25 de agosto de 2016 al 31 de diciembre de 2018, tampoco constituye falta injustificada, pues mediante Oficio N.° 633-2016-MPI/A de fecha 21 de setiembre de 2016, el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, puso en conocimiento al jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Sede Central, que mediante Resolución de Alcaldía N.° 270-2016-MPI, su persona fue designada como gerente municipal a partir del 1 de agosto de 2016, cuyo documento habría sido recepcionado el 23 de setiembre del mismo año, por la entidad; el cual obtuvo respuesta mediante Oficio N.º 2157-2016-INPE/09.01, recepcionado por la mencionada municipalidad el 27 de octubre de 2016, refiriendo que no era posible atender la reserva de la plaza, pues no se siguió el procedimiento establecido en el Manual Normativo de Personal N.º 002-92-DNP, por lo que al haber superado en exceso el plazo de 15 días hábiles que regula el acotado manual, opera la aceptación tácita, situación que comunicó el alcalde a la entidad, mediante Oficio N.º 780-2016-MPI/A, de fecha 4 de diciembre de 2016.

Al respecto, es pertinente mencionar que el artículo 77 del Decreto Legislativo N.° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, concordante con el punto II, Disposiciones Generales de la Resolución N.° 13-92-INAP-DNP, "Desplazamiento de Personal", establece lo siguiente:

"(...)

2.1 Para efectivizar las acciones administrativas de desplazamiento de los servidores públicos es necesario que la entidad de origen tenga conocimiento previo de la petición, a fin de que ésta pueda pronunciarse sobre el pedido u objetarlo por razones propias del servicio".

[2] Con relación al momento exacto en el que se inicia el procedimiento administrativo disciplinario, debemos remitirnos al Reglamento General de la Ley N.º 30057, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, en su artículo 106, literal a), se indica: *"Fase instructiva.- Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria. Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (...)"*

2.2. La entidad de origen tendrá un plazo de quince (15) hábiles para expresar su aceptación o no aceptación al pedido formulado por la entidad de destino, entiéndase que de no dar respuesta en dicho plazo, se habría generado una aceptación tácita, quedando la entidad de destino facultada para ejecutar la acción administrativa de desplazamiento.

(...)".

Sobre este punto, se debe precisar que, si bien mediante Oficio N.º 633-2016-MPI/A, de fecha 21 de setiembre de 2016, el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, comunicó al jefe de la Unidad de Recursos Humanos del INPE, que se designó al servidor procesado en el cargo de gerente municipal por Resolución de Alcaldía N.° 270-2016-MPI; también lo es que, mediante Oficio N.º 2157-2016-INPE/09.01, la indicada autoridad penitenciaria informó al referido alcalde, que dicha resolución fue emitida sin haber seguido el procedimiento establecido en el manual antes acotado; por ende, lo correcto debió ser que el servidor o la entidad de destino, sigan el procedimiento establecido por ley, esto es, previamente a la designación del servidor, comunicar sobre dicha designación al INPE, a efecto que, en calidad de entidad de origen, pueda pronunciarse sobre el pedido u objetarlo por razones propias del servicio, situación que no ocurrió en el presente caso, ya que después de dicha designación se solicitó la reserva de plaza.

En ese sentido, al no haberse seguido el debido procedimiento para efectivizar las acciones administrativas para el desplazamiento del aludido servidor, tampoco corresponde la aplicación del plazo de quince (15) hábiles establecidos en el precitado manual, para que la entidad de origen exprese su aceptación o no aceptación al pedido formulado por la entidad de destino mediante Oficio N.º 780-2016-MPI/A; por tanto, dicho argumento de defensa no desvirtúa la imputación fáctica materia de análisis.

Así también, el servidor procesado adjuntó a su descargo copia de documentos consistentes en: i) Constancia de trabajo, de fecha 31 de diciembre de 2018, (f. 109v) suscrita por el alcalde de la Municipalidad Provincial de Islay, en la cual consta que el servidor procesado viene laborando como gerente de la referida municipalidad, desde el 1 de agosto de 2016 al 31 de diciembre de 2018; ii) Constancia de trabajo de fecha 3 de junio de 2019, (fs.105) suscrita por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Dean Valdivia, en la cual consta que el servidor procesado viene laborando como gerente de la referida municipalidad, desde el 1 de enero de 2019.

Sobre el particular, se debe precisar que, las precitadas documentales no desvirtúan la imputación fáctica materia de análisis, toda vez que se ha corroborado con el Informe N.º 0014-2019-INPE/19.04.04, de fecha 23 de enero de 2019, que el servidor procesado no presentó documentación alguna solicitando reserva de plaza y tampoco se presentó a la Oficina Regional Sur, desde el 29 de diciembre de 2013 a la fecha de suscripción del citado informe. Asimismo, se ha demostrado con la Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, que se reservó con eficacia anticipada la plaza del procesado en cuestión, al 2 de enero de 2019, mientras dure su designación

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

como gerente de la Municipalidad Distrital de Dean Valdivia. Por tanto, se ha variado el periodo imputado desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, los años 2015, 2016, 2017, 2018 y el 1 de enero de 2019 como días faltos a su centro de labores por parte del aludido procesado.

De igual forma, adjuntó a su descargo copia de la Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 10 de abril de 2019, (fs.73/73v). Al respecto, se debe precisar que, la citada documental ha sido antes valorada en la parte pertinente a los elementos de cargo, por lo que se remitirá a lo consignado en el mismo.

Además, adjuntó copia de las documentales emitidas por el alcalde de la Municipalidad Distrital de Dean Valdivia, consistentes en: i) Oficio N.° 009-2019-MDDV/A, de fecha 3 de enero de 2019 (fs.108) mediante el cual remitió la Resolución N.° 1-2019-MDDV, con la cual se designó al servidor procesado como gerente de la referida municipalidad, por lo que solicitó su reserva de plaza y ii) Oficio N.° 095-2019-MDDV/A, de fecha 9 de marzo de 2019, (fs.107) mediante el cual puso en conocimiento que la entidad de origen no expreso su aceptación o no aceptación al pedido formulado por la indicada municipalidad, en el plazo de quince (15) días hábiles, por lo que se generó una aceptación tácita por parte del INPE.

Al respecto, se debe precisar que, en atención al Oficio N.° 009-2019-MDDV/A, por Resolución Directoral N.° 467-2019-INPE/OGA-URH, de fecha 10 de abril de 2019, se resolvió; entre otros extremos, reservar con eficacia anticipada al 2 de enero de 2019, la plaza del procesado en cuestión mientras dure su designación como gerente municipal. No obstante, dicho periodo, no es materia de imputación en el presente procedimiento administrativo disciplinario; por tanto, las precitadas documentales no son útiles, pertinentes, ni conducentes para el esclarecimiento de los hechos imputados.

ST - PAD - LEY DEL SERVICIO CIVIL - INPE

Que, asimismo, en la audiencia de informe oral del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA,** programada y realizada el 10 de marzo de 2022, se advierte que, ha reiterado los argumentos expresados en su escrito de descargo, los cuales ya han sido atendidos precedentemente; motivo por el cual corresponde emitir pronunciamiento sobre sus nuevas alegaciones. En ese sentido, el precitado servidor mencionó que la Unidad de Recursos Humanos del INPE tuvo pleno conocimiento sobre sus inasistencias desde el 21 de septiembre de 2016, pues la Municipalidad Provincial de Islay con Oficio N.° 633-2016-MPI/A le comunicó su designación como gerente municipal, documento que incluso fue respondido por dicha unidad mediante Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, de fecha 14 de octubre de 2016. Asimismo, refiere que el periodo comprendido entre el 28 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2018 no configura como inasistencias injustificadas, pues mediante Oficio N.° 633-2016-MPI/A, del 21 de setiembre de 2016, la Unidad de Recursos Humanos del INPE tomó conocimiento de su designación como gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Islay, indicando que no constituye falta disciplinaria debido a que no ha tenido la intensión de no asistir a su centro de trabajo sin justificación, pues ello ocurrió porque estaba trabajando en otra entidad;

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO - GERENCIA GENERAL

Que, agrega además que, por Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, del 14 de octubre de 2016, la referida unidad orgánica le comunicó que no era posible atender la solicitud de reserva de plaza, actuando contra sus propios actos debido a que no atendió el trámite de reserva de plaza, cuando en situaciones similares, anteriores y posteriores, si han atendido dicho trámite; en ese sentido, advierte un acto unilateral y malintencionado de la entidad de no reservar su plaza para originar la falta en su persona y, al fundamentarse la sanción de destitución en su contra, refiere que debe evitarse el abuso del derecho y procederse con la absolución de los cargos imputados en su contra;

Que, del mismo modo señala que, al estar la sanción de destitución fundada exclusivamente en la voluntad unilateral de la Entidad, debe producirse siempre y cuando se encuentre fundada en derecho y en una causa justa, limitándose el poder de la Entidad; además, las normas legales al estar enmarcadas dentro del principio que su sola emisión no ampara el abuso del derecho, advertimos al órgano sancionador que en el presente caso la Entidad ha denegado el trámite de reserva de plaza con el único ánimo de mostrar que sus inasistencias son injustificadas, contradiciéndose en sus propios actos, para lograr su destitución. Asimismo, se precisa que el servidor efectuó su exposición asistiéndose con una presentación de diapositivas *Power Point*, las cuales envió por correo electrónico, por lo que se han impreso y adjuntado al presente expediente;

Que, sobre el particular, se debe precisar que a través del Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, de fecha 14 de octubre de 2016, no puede considerarse que la entidad tomó conocimiento de las inasistencias injustificadas del servidor, toda vez que, el Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, se trataba de la respuesta de otro oficio; asimismo, de su tenor, no se advierte que se describieron los hechos que son materia de imputación, esto es, las faltas injustificadas y continuadas del servidor. En consecuencia, esta alegación carece de sustento.

Que, sobre lo anterior, se indica además que, si bien mediante Oficio N.° 633-2016-MPI/A, la Municipalidad Provincial de Islay, comunicó al jefe de la Unidad de Recursos Humanos del INPE, la designación del servidor como gerente municipal por Resolución de Alcaldía N.° 270-2016-MPI; también es cierto que, mediante Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, el INPE informó a la autoridad edil, que dicha resolución fue emitida sin haber seguido el procedimiento establecido en el Manual Normativo de Personal N.° 002-92-DNP; consistente en que el servidor o la entidad de destino, previamente a la designación del servidor, comunicar sobre dicha designación al INPE, a efecto que, la entidad de origen, pueda emitir algún pronunciamiento sobre el pedido u objetarlo por razones del servicio, situación que no ocurrió en el presente caso, ya que fue después de dicha designación cuando se solicitó la reserva de plaza. En ese sentido, al no haberse seguido el debido procedimiento para efectivizar las acciones administrativas para el desplazamiento del servidor, tampoco corresponde la aplicación del plazo de quince (15) hábiles establecidos en el citado manual, para que la entidad de origen exprese su aceptación o no aceptación al pedido de la entidad de destino mediante Oficio N.° 780-2016-MPI/A; por tanto, dicho argumento de defensa no desvirtúa la imputación fáctica materia de análisis;

Que, en cuanto a que el procesado argumentó que, entre el 28 de mayo de 2016 al 31 de diciembre de 2018 no configura como inasistencias injustificadas, pues mediante Oficio N.° 633-2016-MPI/A, del 21 de setiembre de 2016, la Unidad de Recursos Humanos del INPE tenía conocimiento de su designación en calidad de gerente municipal de la Municipalidad Provincial de Islay. Agregó que, la precitada oficina por Oficio N.° 2157-2016-INPE/09.01, del 14 de octubre de 2016, contravino sus actos, al señalar que no es posible atender su solicitud de reserva de plaza. Sobre el

17 FEB. 2023 ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL

LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

particular, este órgano sancionador, a diferencia del órgano instructor, en los considerandos precedentes ha estimado los argumentos de defensa con relación a sus designaciones como gerente municipal y, por ende, se han descontado del periodo de imputación del 1 de agosto de 2016 al 31 de diciembre de 2018, debido a que laboró en la Municipalidad Provincial de Islay, y del 1 al 31 de enero de 2019, por encontrarse trabajando en la Municipalidad Distrital de Deán Valdivia. En ese orden de ideas, se debe considerar que con relación a estas alegaciones no es preciso emitir pronunciamiento, toda vez que, ya fueron atendidas a su favor;

Que, por todo lo señalado, se concluye que, habiéndose realizado la valoración conjunta de los medios de prueba de cargo y argumentos de defensa, se ha logrado acreditar la falta atribuida al servidor procesado faltó injustificadamente a su centro de labores durante el periodo comprendido del 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2019; por ende, se ha desvirtuado el principio de presunción de licitud que le asiste a todo servidor en un procedimiento administrativo disciplinario; razón por la cual, se mantiene firme la imputación fáctica bajo análisis en dicho extremo;

Que, atendiendo que en el presente procedimiento administrativo disciplinario la imputación fáctica en la resolución directoral de inicio de procedimiento administrativo disciplinario ha sido acreditada, se procede a la evaluación de la tipificación, antijuridicidad, la causalidad y culpabilidad;

Que, el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, con su inconducta laboral ha incurrido en falta disciplinaria tipificada en el literal j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios (...)" del artículo 85° de la Ley N. ° 30057, Ley de Servicio Civil;

Que, así también, ha inobservado la Directiva "Normas que Regulan la Asistencia y Permanencia para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario", aprobada mediante Resolución Presidencial N.° 201-2014-INPE/P, de fecha 28 de mayo de 2014, específicamente lo dispuesto en el artículo 6°, numeral 6.5, inciso *d) Se consideran inasistencias: ítem 4 "No concurrir al centro de labores sin la justificación respectiva",* y *e) "Toda inasistencia al centro laboral debe ser comunicada por el trabajador dentro de las dos primeras horas del primer día de ausencia por el medio más idóneo (teléfono, correo electrónico, etc.) al jefe inmediato y/o especialista de personal de cada dependencia y/o quien haga sus veces, con cargo a presentar la documentación que la justifique dentro de las 72 horas de producida esta, caso contrario se considerara como inasistencia injustificada"*;

Que, ahora bien, la juridicidad es el respeto irrestricto al ordenamiento jurídico que todo servidor público debe observar, por tanto, la antijuridicidad se configura cuando se han vulnerado las normas vigentes del ordenamiento jurídico, lo cual ha ocurrido en el presente caso por parte del servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**; conforme se ha detallado en el ítem de la tipicidad;

Que, al haberse acreditado la tipicidad y antijuridicidad de la conducta atribuida al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, corresponde analizar el principio de causalidad establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS que establece en su artículo 248° "La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales: inciso 8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable", principio que resulta aplicable en el presente procedimiento;

Que, por lo expuesto está acreditado, que el servidor **PEDRO CALCINA HUANCA** en su condición de personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Arequipa, incurrió en faltas injustificadas a su centro de labores desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, todo el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016, acumulando un total de seiscientos ochenta y siete (687) días faltos. En tal sentido, el servidor ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que incurrió en ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos en un período de treinta (30) días calendarios. En virtud de ello, la conducta del servidor resulta ser idónea y suficiente para que se configure la falta disciplinaria que la ley ha previsto previamente de manera expresa. Por lo que, se ha cumplido con la causalidad exigida;

Que, mediante Decreto Legislativo N.° 1272, publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de diciembre de 2016, se realizaron varias modificaciones a la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y, entre otros, se incorporó el Principio de Culpabilidad en el numeral 10 del artículo 230°, que contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, precisándose expresamente que *"La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva"*. Actualmente dicha norma se encuentra contenida en el artículo 248° Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS;

Que, la responsabilidad subjetiva exige, además de la tipicidad y causalidad, un juicio subjetivo de la conducta del autor, en la que este transgreda el ordenamiento motivado por el dolo o la culpa. Además, resulta necesario precisar que, por el Principio de Culpabilidad se consideran los factores individuales de la responsabilidad del servidor, debiendo comprobar que no se configure los supuestos eximentes de responsabilidad contempladas en el artículo 104° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM. Entre los cuales tenemos:

a) *Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.*
b) *El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.*
c) *El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.*
d) *El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.*
e) *La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.*
f) *La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.*

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Que, al respecto, se ha verificado que el servidor procesado no se encuentra comprendido dentro de los supuestos eximentes de responsabilidad; sino que por el contrario, del análisis de los elementos que configuran la comisión de la infracción imputada, descrita y especificada en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil, ha quedado evidenciada su responsabilidad subjetiva, ya que faltó de manera injustificada a su centro de labores un total de seiscientos ochenta y siete (687) días faltos, lo cual genera un alto reproche, pues teniendo la posibilidad de actuar de manera distinta, realizó la conducta constitutiva de la falta disciplinaria. Por lo que, se ha logrado acreditar la culpabilidad del procesado en cuestión en la falta que se le atribuyó en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, para los efectos de determinar la sanción a imponer al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, se está tomando en cuenta, en primer término, la naturaleza de la falta en que ha incurrido en condición personal de tratamiento del Establecimiento Penitenciario de Arequipa y, en segundo lugar, lo establecido en el artículo 87° de la Ley N.° 30057, que señala, que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia, de los siguientes criterios:

a) **La afectación de los intereses del Estado**: Se ve plasmado en el quebrantamiento de la buena fe laboral que debe regir en toda relación de trabajo, dado que la conducta irregular del servidor conlleva a la configuración de una falta y con la agravante de haber faltado a su centro de labores a ejercer sus funciones por un período de seiscientos ochenta y siete (687). Se debe precisar que, los funcionarios y/o servidores públicos tienen un especial compromiso con el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, el fundamento lo explica el Tribunal del Servicio Civil, al señalar: *"(...) el rol fundamental del Estado es satisfacer las necesidades de la ciudadanía a través de la adecuada prestación de servicio públicos, garantizando el bien común; quienes integran la administración pública como funcionarios o servidores públicos (independientemente de su régimen de contratación) adquieren una vinculación especial con el Estado, que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi, con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados, debido a que las exigencias que recaen sobre ellos son mayores por estar al servicio del interés general. De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse ética y profesionalmente"*[3]. En ese sentido, el actuar del servidor constituye un alto reproche, pues evidencia una actitud desentendida de su compromiso con prestar los servicios por los cuales fue contratado por el Instituto Nacional Penitenciario y con ello afectó a la organización interna y el desarrollo regular de las actividades del tratamiento penitenciario de los internos del Establecimiento Penitenciario de Arequipa.

   Por otro lado, es pertinente señalar que, el servidor procesado no ha manifestado sí se encontraba prestando servicios a otras entidades durante los periodos del 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, todo el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016; por lo que, ocasión un daño a la Entidad, al no haber podido cubrir la plaza del servidor procesado.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**: No se evidencia que el servidor haya ocultado la comisión de la falta.

[3] Resolución de Sala Plena N.° 007-2020-SERVIR/TC, de fecha 26 de junio de 2020, denominada "Precedente administrativo sobre la falta disciplinaria imputable y el carácter permanente de la conducta referida al ejercicio de la función pública valiéndose de documento o información falsa o inexacta", publicada el 4 de julio de 2020 en el diario oficial El Peruano, punto 1, del acápite I de antecedentes.

c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil**: El servidor en la fecha de los hechos era personal de tratamiento penitenciario del Establecimiento Penitenciario de Arequipa.

d) **Las circunstancias en que se comete la infracción**: De acuerdo con el análisis de los hechos atribuidos al servidor se tiene que, en su condición de personal de tratamiento penitenciario del Establecimiento Penitenciario de Arequipa, incurrió en inasistencias injustificadas a su centro laboral, desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, todo el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016, acumulando un total de seiscientos ochenta y siete (687) días faltos, vulnerando con ello el marco normativo legal vigente; pese a que, tenía conocimiento que de su horario laboral y de los días que debía asistir a la Entidad para prestar sus servicios conforme a lo señalado en su contrato laboral.

e) **La concurrencia de varias faltas:** No se evidencia.

f) **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**: Solo se evidencia la participación del servidor procesado.

ST - PAD - LEY DEL SERVICIO CIVIL - INPE

g) **La reincidencia en la comisión de la falta:** No registra.

h) **La continuidad en la comisión de la falta:** Sí se evidencia, en la medida que se le imputó inasistencias injustificadas a su centro de labores desde el 14 de setiembre al 31 de diciembre de 2014; así como, todo el año 2015; y, del 1 de enero al 31 de julio de 2016, configurándose la falta disciplinaria imputada de forma continuada.

i) **El beneficio ilícitamente obtenido**: No se advierte.

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO - GERENCIA GENERAL

Finalmente, de los antecedentes del servidor, según el Sistema Integral Penitenciario Gestión Administrativo de legajos - SIPGA, se aprecia que registra una sanción, pero por el tiempo transcurrido esta se encuentra rehabilitada. Los criterios precisados son evaluados de manera conjunta con la conducta en que han incurrido el servidor procesado.

Que, ahora bien, habiéndose identificado la relación entre los hechos y las faltas cometidas por el servidor, valorados los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria, se ha establecido la responsabilidad administrativa al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**; concluyendo que la conducta demostrada constituye falta pasible de la sanción de **DESTITUCIÓN** señalada en el literal c) del artículo 88° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil; por la comisión de la falta de carácter disciplinario señalada en el literal j) del artículo 85° del acotado dispositivo legal;

Que, de acuerdo con el artículo 115 del Reglamento General de la Ley N.° 30057, aprobado por Decreto Supremo N.° 040-2014-

07 FEB. 2023
ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL
LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

PCM, y lo establecido en el ítem 6, inciso 6.4, numeral 6.4.7 de la Directiva N.° 012-2014-INPE-URH "Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley del Servicio Civil, aplicable a los servidores civiles del Instituto Nacional Penitenciario", aprobado mediante Resolución Presidencial N.° 463-2014-INPE/P, de fecha 18 de diciembre de 2014; el servidor, de considerarlo pertinente, podrá interponer recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo el cual debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la misma y será resuelto por este mismo órgano sancionador o el Tribunal de Servicio Civil, respectivamente;

Que, conforme a lo informado por la jefe de la Unidad de Recursos Humanos y de conformidad con lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS y con lo establecido en la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N.° 040-2014-PCM; Decreto Supremo N.° 054-2018-PCM y la Resolución Presidencial N.° 006-2023-INPE/P;

ST - PAD - LEY DEL SERVICIO CIVIL - INPE

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER la sanción administrativa disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, al servidor **PEDRO CALCINA HUANCA**, por la comisión de la falta descrita en el literal j) del artículo 85° de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil; por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- PRECISAR que el servidor sancionado tiene derecho de interponer recurso de reconsideración o apelación contra el presente acto administrativo el cual debe realizarse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la misma y será resuelto por este mismo órgano sancionador o el Tribunal de Servicio Civil, respectivamente.

ARTÍCULO 3.- NOTIFICAR la presente resolución al indicado servidor, a la Unidad de Recursos Humanos y al Área de Legajos y Escalafón para los fines correspondientes.

Regístrese y comuníquese.

LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO