



27 JUN. 2023

ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

Lima, 27 JUN. 2023

VISTO, el Informe N.° D000059-2021-INPE-URH de fecha 9 de diciembre de 2021, suscrito por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Sede Central, en calidad de órgano instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario del Instituto Nacional Penitenciario; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Resolución Directoral N.° 1073-2020-INPE/OGA-URH, de fecha 11 de diciembre de 2020, se instauró procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, sobre presunta inconducta laboral;

Que, con fecha 22 de enero de 2021, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, fue notificada con la apertura de procedimiento administrativo disciplinario, conforme se desprende del cargo de la Cédula de Notificación N.° 690-2020-INPE/STLSC (f. 51);

Que, mediante Carta N.° D0000076-2021-INPE/GG, recibida el 13 de diciembre de 2021, diligenciada a través del Acta de Notificación, obrante a foja (120), se puso a conocimiento de la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, la propuesta de sanción suscrita por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor, a fin que, de considerarlo conveniente, solicite informe oral en el ejercicio de su derecho a la defensa, el cual no requirió;

Que, por Resolución de Gerencia General N.° 092-2021-INPE/GG, de fecha 17 de diciembre de 2021, se resuelve, entre otros extremos, imponer sanción administrativa disciplinaria de destitución a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, por la comisión de la falta descrita en el literal j) del artículo 85 de la Ley N.° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, posteriormente, la servidora procesada interpuso recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil contra la Resolución de Gerencia General N.° 092-2021-INPE/GG, de fecha 17 de diciembre de 2021, aduciendo que no se ha valorado su escrito de descargo dentro del procedimiento administrativo disciplinario; razón por la cual, se requirió a la entidad mediante Oficios N.° 007171-2022-SERVIR/TSC, N.° 009024-2022-SERVIR/TSC y N.° 010715-2022-SERVIR/TSC, precise si los descargos de la impugnante fueron o no presentados dentro del referido procedimiento;

Que, por Resolución N.° 001787-2022-SERVIR/TRC-Primera Sala, de fecha 6 de octubre de 2022, el Tribunal del Servicio Civil resolvió, entre otros extremos, declarar la nulidad de la Resolución de Gerencia General N.° 092-2021-INPE/GG, de fecha 17 de diciembre de 2021, toda vez que hasta el momento de emitida la citada resolución, la entidad no se pronunció sobre los requerimientos efectuados por el Tribunal, por lo que concluyó que no se han valorado los argumentos y medios de prueba aportados por la servidora impugnante en su escrito de fecha del 29 de enero de 2021 a las direcciones de



LUIS MARCO ALBUJAR VELÁSQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

correo electrónico tramitedocumentario01@inpe.gob.pe y gerardo.saldana@inpe.gob.pe, vulnerándose con ello el debido procedimiento;

Que, asimismo, es menester precisar que, con fecha 29 de enero de 2021, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, remitió documentación adjunta al correo electrónico marita.zuñiga@inpe.gob.pe, dirigido a los correos repciondedocumentos@inpe.gob.pe y gerardo.saldana@inpe.gob.pe, la cual fue recibida en la misma fecha por la secretaria de la Unidad de Recursos Humanos de la entidad; y, remitida a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Ley del Servicio Civil, a través de la Guía Destino N.º 2019-005-029341, constatándose que se trata de una solicitud de prórroga del plazo de sus descargos, al habersele instaurado PAD por Resolución Directoral N.º 1073-2020-INPE/OGA-URH, de fecha 11 de diciembre de 2020 (el subrayado es nuestro);

Que, por Resolución de Gerencia General N.º 067-2022-INPE/GG, de fecha 13 de octubre de 2022, se resuelve, entre otros extremos, imponer sanción administrativa disciplinaria de destitución a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, por la comisión de la falta descrita en el literal j) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, posteriormente, la servidora procesada interpuso recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil contra la Resolución de Gerencia General N.º 067-2022-INPE/GG, de fecha 13 de octubre de 2022, solicitando se declare su nulidad, aduciendo que sus descargos fueron presentados de manera virtual al correo tramitedocumentario01@inpe.gob.pe con fecha 5 de febrero de 2021 a las 16:34:47 horas;

Que, por Resolución N.º 001626-2023-SERVIR/TRC-Primera Sala, de fecha 16 de junio de 2023, el Tribunal del Servicio Civil resolvió, entre otros extremos, declarar la nulidad de la Resolución de Gerencia General N.º 067-2022-INPE/GG, de fecha 13 de octubre de 2022, al no haberse valorado los descargos presentados por la impugnante, a una dirección electrónica de trámite documentario de la entidad y a una dirección electrónica perteneciente a un área que actuó como órgano instructor en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, se imputa a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, que, en su condición de personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, habría faltado de manera injustificada a su centro de labores, precisando que dichas inasistencias injustificadas se dieron conforme al siguiente detalle:

AÑO	MES	DÍAS DE INASISTENCIAS	TOTAL
2018	Setiembre	14, 15 y 16	3
	Diciembre	22, 23, 24, 25, 26, 27 y 30	7
2019	Enero	1 y 2	2
	Febrero	17	1
	Marzo	10, 16, 17 y 18	4
	Abril	21, 22 y 23	3
	Mayo	18, 19 y 20	3
	Agosto	30	1
	Setiembre	3 y 4	2
	Octubre	27, 28 y 29	3
	Diciembre	2, 3 y 4	3
		Enero	28, 29 y 30
Febrero		21, 22 y 23	3
Marzo		7, 8, 9, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	15



27 JUN. 2023

ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

2020	Abril	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	30
	Mayo	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	31
	Junio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	30
	Julio	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	31
	Agosto	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31	31
	Setiembre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 y 30	30
	Octubre	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 28	28
TOTAL			264

Que, en consecuencia, la servidora habría acumulado un total de doscientos sesenta y cuatro (264) días faltos; por lo que, habría incurrido en falta de carácter disciplinario de ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario; razón por la cual le asistiría responsabilidad administrativa;

Que, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, con relación a la imputación efectuada en su contra señaló en su escrito de descargo lo siguiente:

- El 25 de marzo de 2020, al encontrarse en plena pandemia del COVID-19, el director del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo al ver su estado de salud dispuso que sea retirada del referido recinto. Asimismo, la imputación de cargos efectuada en su contra deviene en abusiva ya que, por padecer la enfermedad de asma bronquial, se encuentra comprendida dentro del grupo de riesgo, contando con licencia con goce de haberes por dicha enfermedad.
- Hubo negligencia por parte del especialista de Recursos Humanos quien no quiso recibir su solicitud de licencia con goce de haberes en el mes de abril de 2020, en la medida que le indicó que debía presentarse de forma presencial.
- De igual manera no se ha tomado en cuenta la Resolución de Gerencia General N.° 021-2020-INPE/GG, en la cual se oficializó la aprobación del "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo del INPE", en el Anexo N.° 01- NOMINA



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

DE SERVIDORES POR RIESGO DE EXPOSICION A COVID-19 con el nivel de riesgo alto de exposición.

- iv. Por otro lado, no ha incurrido en faltas injustificadas debido a que desde marzo a octubre de 2020 el área de Recursos Humanos ha tenido conocimiento que se encontraba con licencia con goce de haberes, sujeto a compensación.

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del TUO de la Ley N.º 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.º 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 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 el Record Laboral N.º 003-2020-INPE-17.125-RRHH, de fecha 28 de octubre de 2020, (f. 30/32) suscrito por el jefe de Recursos Humanos del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, en el cual consta que la servidora **MARITA NAHIR ZUÑIGA ELERA**, en su condición de agente de seguridad del mencionado recinto, faltó injustificadamente a su centro de labores durante



27 JUN. 2023

ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELÁSQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

el año 2018: del 14 al 16 de setiembre (3); los días 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 30 de diciembre (7); en el año 2019: el 1 y 2 de enero (2); el 17 de febrero (1); los días 10, 16, 17 y 18 de marzo (4); 21, 22 y 23 de abril (3); 18, 19 y 20 de mayo (3); 30 de agosto (1); 3 y 4 de setiembre (2); del 27 al 29 de octubre (3); del 2 al 4 de diciembre (3); y, en el año 2020: del 28 al 30 de enero (3); del 21 al 23 de febrero (3); los días 7, 8, 9, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30 y 31 de marzo (15); del 1 al 30 de abril (30); del 1 al 31 de mayo (31); del 1 al 30 de junio (30); del 1 al 31 de julio (31); del 1 al 31 de agosto (31); del 1 al 30 de setiembre (30); y, del 1 al 28 de octubre (28) acumulando un total de doscientos sesenta y cuatro (264) días faltos.

ii. Asimismo, obra el Informe N.º 374-2020-INPE/OGA-URH-ERyD, de fecha 4 de noviembre de 2020, (f.38v/38) emitido por el jefe de Equipo de Remuneraciones y Desplazamientos y dirigido al jefe de la Unidad de Recursos Humanos, mediante el cual puso en conocimiento las inasistencias injustificadas de la servidora procesada, las mismas que han sido detalladas en el párrafo que antecede.

iii. Obra el Certificado Médico de fecha 29 de noviembre de 2019 (f.2), suscrito por el médico J.Q.D., del puesto de salud Pampas La Victoria, Chiclayo, a nombre de la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** mediante el cual se le prescribe un descanso médico por el periodo del 29 de noviembre al 4 de diciembre de 2019, el mismo que fue presentado por esta, mediante escrito de fecha 4 de diciembre de 2019, a fin de justificar dicho periodo.

iv. Asimismo, obra el Certificado Médico de fecha 20 de marzo de 2020 (f.96), suscrito por el médico J.Q.D., del puesto de salud Pampas La Victoria, Chiclayo, a nombre de la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** mediante el cual se le prescribe un descanso médico por el periodo del 20 al 24 de marzo de 2020, a fin de justificar dicho periodo.

v. Se tiene la declaración jurada de encontrarse considerado en Grupo de Riesgo de fecha 2 de abril de 2020 (f.197), en el cual la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** declaró bajo juramento que se encuentra en dicho grupo de riesgo al padecer asma moderada grave.

vi. Anexo N.º 1 – Nómina de Servidores por Riesgo de Exposición a COVID-19 del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo del INPE, aprobado por Resolución de Gerencia General N.º 021-2020-INPE/GG de fecha 25 de junio de 2020 (f.195v), en el cual se advierte que la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** tiene como nivel de riesgo "ALTO DE EXPOSICIÓN".

vii. Cuaderno de Ocurrencia del servicio del día miércoles 25 de marzo de 2020 (f.100), en el cual se dejó constancia que las 09:40 horas la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** se retiró del establecimiento Penitenciario de Chiclayo por "presentar asma bronquial y una fuerte gripe con autorización verbal del director".

De los medios probatorios, se advierte que el especialista de Recursos Humanos del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo informó sobre las faltas injustificadas incurridas por la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** durante los años 2018, 2019 y 2020; sin

27 JUN. 2023



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

embargo, si bien la servidora procesada incurrió en inasistencias a su centro de trabajo por motivos de salud, estas fueron justificadas con sus certificados de incapacidad temporal para el trabajo (CITT) y certificados médicos de manera extemporánea, para el presente caso; y, de acuerdo a la eficacia probatoria para determinar que la servidora procesada se encontraba delicada de salud, conforme a lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil, el tema de la presentación de la documentación médica fuera del plazo de la normativa interna, no puede ser fundamento para su desestimación, pues la documentación relativa al estado de salud de la servidora resulta válida y genera convicción; por lo que, el periodo comprendido del 2 al 4 de diciembre de 2019; así como, los días del 20 al 24 de marzo de 2020, deben ser descontados de la imputación primigenia de faltas injustificadas.

Asimismo, se advierte conforme al cuaderno de ocurrencia del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** el 25 de marzo de 2020 a las 09:40 horas se retiró del referido recinto por presentar asma bronquial y una fuerte gripe, evidenciándose que sí asistió a su centro laboral.

Por otro lado, de acuerdo al Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo del INPE, aprobado por Resolución de Gerencia General N.° 021-2020-INPE/GG de fecha 25 de junio de 2020, la servidora procesada se encontraba comprendida dentro del grupo de riesgo por padecer de asma bronquial, conforme a la Resolución de Presidencia N.° 030-2020-SERVIR-PE, que aprueba la Guía Operativa para la gestión de recursos humanos durante la emergencia sanitaria por el COVID-10, concordante con los Lineamientos para la vigilancia de la salud de los trabajadores con riesgo de exposición a COVID-19, aprobado mediante Resolución Ministerial N.° 448-2020-MINSA.

Que, por otro lado, a pesar de las pruebas de cargo, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, ha cuestionado la imputación realizada señalando, entre otros:

- a. La imputación efectuada en su contra deviene en abusiva ya que, por padecer la enfermedad de asma bronquial, se encuentra comprendida dentro del grupo de riesgo por la pandemia de la COVID-19, contando con licencia con goce de haberes por dicha enfermedad. Así como que, no se ha tomado en cuenta la Resolución de Gerencia General N.° 021-2020-INPE/GG, en la cual se oficializó la aprobación del "Plan para la vigilancia, prevención y control de COVID-19 en el Trabajo del INPE", en el *Anexo N.° 01- NOMINA DE SERVIDORES POR RIESGO DE EXPOSICION A COVID-19* con el nivel de riesgo alto de exposición.

Se debe tener en consideración que conforme se ha señalado en los párrafos precedentes, se ha verificado que de acuerdo al Anexo N.° 1 – Nómina de Servidores por Riesgo de Exposición a COVID-19 del Plan para la Vigilancia, Prevención y Control de COVID-19 en el trabajo del INPE, aprobado por Resolución de Gerencia General N.° 021-2020-INPE/GG de fecha 25 de junio de 2020, la servidora procesada pertenecía al grupo de riesgo de la pandemia de COVID-19; por lo que, el periodo durante el año 2020, los días del 26 al 31 de marzo (6); del 1 al 30 de abril (30); del 1 al 31 de mayo (31); del 1 al 30 de junio (30); del 1 al 31 de julio (31); del 1 al 31 de agosto (31); del 1 al 30 de setiembre (30); y, del 1 al 28 de octubre (28); serán descontados de la imputación primigenia de faltas injustificadas.

- b. Respecto al argumento referido a que hubo negligencia por parte del especialista de Recursos Humanos quien no quiso recibir su solicitud de licencia con goce de haberes en el mes de abril de 2020, en la medida que le indicó que debía presentarse de forma presencial, corresponde indicar a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** que debido a la pandemia de la COVID-19 que se atravesó, la entidad implementó los medios virtuales necesarios con la finalidad de dar continuidad al servicio tanto a los servidores como a los internos; por lo que, pudo emplear los medios virtuales a fin de presentar su solicitud de licencia.



27 JUN. 2023 ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

Que, por todo lo señalado, se ha logrado acreditar que la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** no faltó injustificadamente durante el año 2020, los días del 26 al 31 de marzo (6); del 1 al 30 de abril (30); del 1 al 31 de mayo (31); del 1 al 30 de junio (30); del 1 al 31 de julio (31); del 1 al 31 de agosto (31); del 1 al 30 de septiembre (30); y, del 1 al 28 de octubre (28), se ha desvirtuado el principio de presunción de licitud que le asiste a todo servidor en un procedimiento administrativo disciplinario; no obstante, persisten las inasistencias a su centro de labores durante el año 2018, del 14 al 16 de setiembre (3); los días 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 30 de diciembre (7); en el año 2019, los días: 1 y 2 de enero (2); el 17 de febrero (1); los días 10, 16, 17 y 18 de marzo (4); del 21 al 23 de abril (3); del 18 al 20 de mayo (3); el 30 de agosto (1); los días 3 y 4 de setiembre (2); del 27 al 29 de octubre (3); y, en el año 2020, los días: 28, 29 y 30 de enero (3); del 21 al 23 de febrero (3); del 7 al 9, de marzo (3), acumulando un total de treinta y cuatro (34) días faltos;

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, la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, con su conducta laboral ha incurrido en falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil: *“Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo ciento ochenta días (180) calendario”;*

Que, así también, ha infringido la Directiva “Normas que Regulan la Asistencia y Permanencia para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario”, aprobada mediante Resolución Presidencial N.º 201-2014-INPE/P, de fecha 28 de mayo de 2014, específicamente lo dispuesto en el artículo 6, numeral 6.5, literales 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 de la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**; conforme se ha detallado en el ítem de la tipicidad;

Que, al haberse acreditado la tipicidad y antijuridicidad de la conducta atribuida a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, corresponde analizar el principio de causalidad establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS que establece en su artículo 248 *“La potestad sancionadora de todas las entidades está regida*



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

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 la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** en su condición de personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, faltó de manera injustificada a su centro de labores el año 2018, del 14 al 16 de setiembre (3); los días 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 30 de diciembre (7); en el año 2019, los días: 1 y 2 de enero (2); el 17 de febrero (1); los días 10, 16, 17 y 18 de marzo (4); del 21 al 23 de abril (3); del 18 al 20 de mayo (3); el 30 de agosto (1); los días 3 y 4 de setiembre (2); del 27 al 29 de octubre (3); y, en el año 2020, los días: 28, 29 y 30 de enero (3); del 21 al 23 de febrero (3); del 7 al 9, de marzo (3), acumulando un total de treinta y cuatro (34) días faltos. En tal sentido, la servidora ha incurrido en la falta disciplinaria tipificada en el literal 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 calendarios, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendarios*” del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil. En virtud de ello, la conducta de la servidora 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.º 1272, publicado en el diario oficial El Peruano el 21 de diciembre de 2016, se realizaron varias modificaciones a la Ley N.º 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 248º Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N.º 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 transgrede 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.º 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.*

Que, al respecto, se ha verificado que la servidora procesada no se encuentra comprendida 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.º 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 treinta y cuatro (34) días



Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

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 de la servidora procesada en la falta que se le atribuyó en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, para los efectos de determinar la sanción a imponer a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, se está tomando en cuenta, en primer término, la naturaleza de la falta en que ha incurrido en condición de personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo; y, en segundo lugar, lo establecido en el artículo 87 de la Ley N.º 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 de la servidora 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 treinta y cuatro (34) días faltos. Dicha conducta resulta reprochable, toda vez que ocasiona trastornos en el servicio donde labora, pues durante los días inasistidos la cantidad de personal se vio mermada, lo cual genera un mayor reproche máxime si por ser personal del área seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, sus ausencias generan la disminución en la seguridad del recinto penitenciario y consecuentemente, aumenta el riesgo de vulneración a la seguridad integral del mismo;
- b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** No se evidencia.
- c) **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil:** La servidora en la fecha de los hechos era personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo.
- d) **Las circunstancias en que se comete la infracción:** La servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, personal de seguridad del Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, incurrió en inasistencias injustificadas a su centro laboral, acumulando un total de treinta y cuatro (34) días faltos, durante los años 2018, 2019 y 2020, haciendo caso omiso a la obligación de justificar tales inasistencias a su centro de labores, conforme a la Directiva "Normas que Regulan la Asistencia y Permanencia para el Personal del Instituto Nacional Penitenciario", aprobada mediante Resolución Presidencial N.º 201-2014-INPE/P, de fecha 28 de mayo de 2014, no mostrando interés en enervar o desvirtuar las faltas cometidas, vulnerando con ello el marco normativo legal vigente.
- 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 de la servidora procesada.
- 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 el año 2018, del 14 al 16 de setiembre (3);





LUIS MARCO ALBUJAR VELÁSQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

los días 22, 23, 24, 25, 26, 27 y 30 de diciembre (7); en el año 2019, los días: 1 y 2 de enero (2); el 17 de febrero (1); los días 10, 16, 17 y 18 de marzo (4); del 21 al 23 de abril (3); del 18 al 20 de mayo (3); el 30 de agosto (1); los días 3 y 4 de setiembre (2); del 27 al 29 de octubre (3); y, en el año 2020, los días: 28, 29 y 30 de enero (3); del 21 al 23 de febrero (3); del 7 al 9, de marzo (3), acumulando un total de treinta y cuatro (34) días faltos.

- i) **El beneficio ilícitamente obtenido:** No se advierte; y, finalmente, los antecedentes de la servidora, quién según el Sistema Integral Penitenciario Gestión Administrativo de legajos - SIPGA, se aprecia que no registra deméritos.

Que, se debe precisar que mediante Resolución Directoral N.º 1073-2020-INPE/OGA-URH, de fecha 11 de diciembre de 2020, se instauró procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA** y se estableció como posible sanción la **DESTITUCIÓN**, bajo los alcances del literal c), del artículo 88º de la Ley N.º 30057; sin embargo, en estricta aplicación de los principios de la potestad sancionadora administrativa recogidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, específicamente en el Artículo 246 numeral 3.- referente al Principio de Razonabilidad¹ y tomando en consideración el Informe Técnico N.º 1998-2016-SERVIR/GPGSC, de fecha 13 de octubre de 2016, es menester sustentar normativamente la variación respecto a la sanción aplicable al citado servidor. Así el citado informe técnico señala en los numerales 2.13, 3.2 y 3.3 lo siguiente:

"2.13.- En caso de la variación de la sanción por alguna de las autoridades del procedimiento, no es necesario que se reencause el procedimiento a través de la secretaría técnica o se remita a las autoridades que correspondería de acuerdo a la nueva sanción identificada, sino que las autoridades propuestas en el informe de precalificación pueden desarrollar y aplicar (órgano sancionador) la sanción variada, siempre que se trate de una menos gravosa. Ello sobre la base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos".

3.2.- De acuerdo a lo señalado en el artículo 90º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad cuando hagan las veces, los órganos sancionadores respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel. No obstante, la sanción propuesta no podrá ser modificada por una de mayor gravedad para el servidor.

3.3.- De este modo, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario tienen la facultad de, modificar la sanción propuesta en el informe de precalificación siempre que ello se efectúe con la debida motivación. Así, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa".

Que, asimismo, este órgano sancionador estima conveniente variar el *quantum* de la sanción de suspensión, propuesta por el órgano instructor, e imponer un periodo de tiempo menor al recomendado. No obstante, corresponde evaluar si existe posibilidad de apartarse de las conclusiones del informe emitido por el órgano instructor, para dicho efecto el Tribunal del Servicio Civil en el Informe Técnico N.º 1420-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 10 de setiembre de 2019, en los fundamentos 2.8, 2.9 y 2.10, ha señalado lo siguiente:

¹ Dicho principio exige que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



27 JUN. 2023

ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

Resolución de Gerencia General Instituto Nacional Penitenciario N° 065-2023-INPE/GG

"2.8 En el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el artículo 90 de la LSC señala que el órgano instructor propondrá la sanción a imponer la cual será aprobada por el órgano sancionador, quien puede modificar dicha propuesta."

"2.9 De ello se puede concluir que, si bien la investigación y recopilación del material probatorio se produce en la etapa de la instrucción, la misma que culmina con la emisión del informe del órgano instructor en el cual se opina respecto a la existencia o no de responsabilidad y la sanción que correspondería imponerse; lo cierto es que las conclusiones vertidas en dicho informe tienen la condición de recomendación, las cuales no son vinculantes para el órgano sancionador. Sino que la emisión del pronunciamiento definitivo sobre la existencia de responsabilidad o no del servidor investigado (con el cual se pone fin a la instancia) se encuentra a cargo del órgano sancionador, el mismo que - según sea el caso - puede determinar la imposición de una sanción al servidor y/o funcionario investigado, o su absolución."

"2.10 Así, el órgano sancionador puede determinar la inexistencia de responsabilidad, establecer que si existe responsabilidad en caso se hubiera recomendado el archivamiento del PAD o imponer una sanción distinta a la recomendada, para dicho efecto deberá fundamentar las razones por las cuales se aparta de la recomendación del órgano instructor. Sin embargo, en ningún caso el órgano sancionador podrá imponer una sanción de mayor gravedad a la que puede imponer dentro de su competencia, de acuerdo con el artículo 93.1 del Reglamento General."



Que, en tal sentido, atendiendo a que el quantum de la sanción a imponerse debe ser equivalente a la gravedad del hecho cometido; y, habiéndose identificado la relación entre los hechos y la grave falta cometida y valorados los criterios para la determinación de la sanción respecto a la responsabilidad administrativa disciplinaria atribuible, este órgano sancionador, no coincide con la propuesta del órgano instructor, respecto a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**, debe recaer una sanción más benigna en el caso en particular, debido a que ha existido una reducción sustancial de los días faltos inicialmente imputados de doscientos sesenta y cuatro (264) días faltos a treinta y cuatro (34) días faltos; circunstancia que si bien no lo eximen de responsabilidad, para este órgano sancionador, deben ser consideradas como causales de atenuación de responsabilidad;

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 atribuibles a este, se ha establecido la responsabilidad administrativa de a la servidora **MARITA NAHIR ZÚÑIGA ELERA**; concluyendo que la conducta demostrada constituye falta pasible de la sanción de **SUSPENSIÓN** señalada en el literal b), 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-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

27 JUN. 2023

ES COPIA FIEL DE SU ORIGINAL



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO 1.- IMPONER la sanción administrativa disciplinaria de **SUSPENSIÓN** por el período de **DOS (2) MESES**, sin goce de remuneraciones, a la servidora **MARITA NAHIR ZUÑIGA ELERA**, por la comisión de la falta descrita en el inciso j) del artículo 85º de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por lo expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO 2.- PRECISAR que la servidora sancionada 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 a la citada servidora y **PONER EN CONOCIMIENTO** la presente resolución al Establecimiento Penitenciario de Chiclayo, a la Oficina Regional Norte Chiclayo, al Equipo de Remuneraciones y Desplazamientos de la Unidad de Recursos Humanos e incluir en el legajo del servidor para los fines correspondientes

Regístrese y comuníquese.



LUIS MARCO ALBUJAR VELASQUEZ
Gerente General
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO