



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN N° 002331-2025-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 768-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : LUIS ISIDORO MARCELO RICARDI
ENTIDAD : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución N° Cuatro, del 11 de octubre de 2024, y la Resolución N° Cinco, del 25 de noviembre de 2024, emitidas por la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín, al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.*

Lima, 13 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución N° Uno, del 28 de junio de 2024, la Coordinación de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Junín, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor LUIS ISIDORO MARCELO RICARDI, en adelante el impugnante, en su calidad de Secretario de Juzgado – Protección. Ello debido a que presuntamente habría incurrido en la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil¹, al haber registrado ausencias injustificadas los días 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 29 de septiembre de 2023.
2. El 5 de agosto de 2024, el impugnante presentó su descargo, señalando lo siguiente:
 - (i) No puede configurarse inasistencia injustificada, debido a que se ha interpuesto una demanda contenciosa administrativa solicitando la nulidad de la Resolución N° 2936-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, la cual declaró infundado su recurso de apelación interpuesto contra la resolución que

¹ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

"Artículo 85°.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

resolvió sobre la vigencia de su renuncia.

- (ii) No se ha acreditado que, a partir del 18 de septiembre de 2024, la labor de otros especialistas y/o secretarios haya sido sobrecargada como consecuencia de su ausencia.
 - (iii) Ha cumplido sus funciones a cabalidad.
 - (iv) Se debe tener en cuenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad.
3. Con Resolución N° Cuatro, del 11 de octubre de 2024², la Presidencia de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al haberse acreditado su responsabilidad en la comisión de la falta tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. El 4 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución N° Cuatro, alegando que no se ha valorado la existencia del proceso judicial.
5. Mediante Resolución N° Cinco, del 25 de noviembre de 2024³, la Presidencia de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración interpuesto por el impugnante.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 18 de diciembre de 2024, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° Cinco, solicitando se declare su nulidad, alegando lo siguiente:
- (i) No corresponde emitir resolución mientras no se resuelva el proceso judicial en el que se cuestiona la validez de la Resolución N° 02936-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala y la Resolución N° 1432-2023-P-CSJUPJ.
 - (ii) No se ha acreditado que se habría afectado el cumplimiento de las funciones del juzgado.
 - (iii) La sanción impuesta carece de razonabilidad y proporcionalidad.
7. Con Oficio N° 0006-2025-OP-UAF-GAD-CSJU-PJ, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. Mediante Oficios N°s 02565-2025-SERVIR/TSC y 02566-2025-SERVIR/TSC la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

² Notificada al impugnante el 14 de octubre de 2024.

³ Notificada al impugnante el 26 de noviembre de 2024.

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





ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido

⁴ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**
“Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia.

Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

⁵ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

⁶ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

⁷ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

⁸ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

⁹ El 1 de julio de 2016.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

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

Del régimen disciplinario aplicable

15. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

¹¹Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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

¹²Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

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

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

¹³Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
 - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución

Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.

- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

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

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

“4. ÁMBITO

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

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





- de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
 - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.}
 - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
22. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
23. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

Sobre el caso concreto

24. Previamente, se debe indicar que, en lo que respecta a las ausencias injustificadas o abandono de trabajo, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC,

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

indicando que *"se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un período de treinta días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo"*.

25. Como se ve, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión *"requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura"*.
26. Los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, de manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día, sin que medie una causa justificada (sea por un caso fortuito o fuerza mayor, u otro motivo objetivo justificante), se incurrirá en esta falta.
27. En ese sentido, para la configuración de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, debe probarse la ausencia del trabajador al centro de labores, lo que implica su no concurrencia física y que ésta se tiene que producir en cualquiera de los siguientes supuestos: *"por más de tres (3) días consecutivos; por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario y por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario"*.
28. Ahora bien, de la documentación que obra en el expediente se advierte que, con fecha 12 de septiembre de 2023, el impugnante presentó su renuncia al cargo de Secretario de Juzgado, solicitando que esta surta efectos a partir del 14 de septiembre de 2023. Asimismo, solicitó la exoneración del plazo de preaviso de treinta (30) días establecido por ley.
29. En respuesta, la Entidad emitió la Resolución Administrativa N° 1432-2023-P-CSJU/PJ, del 14 de septiembre de 2024, mediante la cual aceptó la renuncia del impugnante; sin embargo, determinó que su efectividad sería a partir del 1 de octubre de 2023, al no haberse otorgado la exoneración del plazo legal del preaviso.
30. A pesar de tener conocimiento de dicha decisión, el impugnante dejó de asistir a su centro de labores a partir del 18 de septiembre de 2023. En ese sentido, mediante

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

el Informe N° 0030-2024-OP-UAF-GAD-CSJU-PJ, del 29 de mayo de 2024, la Coordinación de la Oficina de Personal informó sobre las inasistencias injustificadas del impugnante, señalando lo siguiente: *“De la revisión del reporte de marcado de asistencial mensual, el ex servidor Marcelo Ricaldi Luis Isidoro no registra asistencia del 18 al 30 de setiembre de 2023; no presenta Boleta de Permiso ni otro documento que justifique su inasistencia.”*

31. En consecuencia, se encuentra acreditado que el impugnante, a pesar de tener conocimiento de que su solicitud de exoneración del preaviso fue denegada, se ausentó de su centro de labores los días 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 29 de septiembre de 2023, sin presentar justificación alguna, incurriendo así en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057.
32. Respecto al argumento del impugnante, quien sostiene que no correspondería emitir una resolución mientras no se resuelva el proceso judicial en el que se cuestiona la validez de la Resolución N° 02936-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala y de la Resolución N° 1432-2023-P-CSJUPJ, debe señalarse que dicho planteamiento carece de sustento jurídico suficiente para suspender el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte de la Entidad. En ese sentido, no se configura el supuesto de avocamiento indebido previsto en el artículo 4º del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el cual establece que: *“ (...) Ninguna autoridad, cualquiera sea su rango o denominación, fuera de la organización jerárquica del Poder Judicial, puede avocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional.(...)”*
33. Al respecto, corresponde señalar que ambas resoluciones - la Resolución Administrativa N° 1432-2023-P-CSJU/PJ - que denegó la exoneración del plazo de preaviso solicitado por el impugnante y la Resolución N° 02936-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, que declaró infundado el recurso de apelación interpuesto contra dicha decisión - mantienen plena validez y eficacia jurídica, mientras no exista pronunciamiento judicial firme que las declare nulas. En consecuencia, el solo hecho de haber iniciado una acción judicial no suspende los efectos jurídicos de las resoluciones cuestionadas, ni impide el desarrollo o culminación del procedimiento administrativo disciplinario iniciado por inasistencias injustificadas.
34. Asimismo, conforme se ha expuesto en los párrafos anteriores, las inasistencias injustificadas registradas entre el 18 y el 30 de septiembre de 2023 ocurrieron luego de haber sido notificado válidamente de la denegatoria de su solicitud de exoneración del preaviso. Por tanto, el impugnante tenía pleno conocimiento de que su relación laboral seguía vigente, y pese a ello optó por no asistir a su centro de labores. En ese sentido, la existencia de un proceso judicial en trámite no

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





constituye impedimento legal ni afecta la facultad de la Entidad para continuar con el procedimiento disciplinario.

35. En cuanto a la presunta afectación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, vemos que en el ámbito administrativo el TUO de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados el derecho a obtener una decisión motivada como una garantía del derecho al debido procedimiento. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo¹⁵ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública¹⁶. Permite así a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la **aplicación racional y razonable** del derecho y su sistema de fuentes¹⁷.
36. Es por ello por lo que no es admisible que una autoridad administrativa se limite a expresar la normativa en que ampara su decisión o, exponga fórmulas genéricas o vacías de fundamentación.
37. En ese sentido, para el análisis del caso debemos remitirnos a la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que estableció: *“la aplicación de las sanciones no necesariamente es correlativa ni automática, vale decir, no se ha previsto que ante la comisión de una falta deba imponerse directamente y sin mayor análisis una determinada sanción, sino que las entidades de acuerdo a las circunstancias de cada caso, deben evaluar la sanción a imponer teniendo en cuenta los criterios de graduación, de manera que la sanción finalmente impuesta sea razonable y guarde proporción con la gravedad de la falta cometida (...)*
- 25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los*

¹⁵ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

¹⁶ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

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

¹⁷ Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

critérios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable".

A partir de tales premisas, en la misma resolución de sala plena se indicó: "(...) a efecto de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable".

38. De este modo, la autoridad administrativa tiene la obligación de fundamentar su elección entre una u otra sanción, a fin de asegurar que esta sea proporcional a la gravedad de la falta cometida. Esta motivación permite verificar que la decisión se ajusta a los principios de razonabilidad y proporcionalidad, brindando transparencia en el procedimiento disciplinario y garantizando que la medida impuesta sea adecuada a la naturaleza y circunstancias de la falta.
39. En el presente caso, la Entidad atribuyó responsabilidad administrativa disciplinaria al impugnante por presuntamente no haber asistido injustificadamente a su centro de labores los días 18, 19, 20, 21, 22, 25, 26, 27, 28 y 29 de septiembre de 2023; y en mérito a dicho hecho, le impuso la sanción de destitución.
40. Respecto a dicha sanción, cabe precisar que es la medida más gravosa dentro del catálogo de sanciones que contempla el ordenamiento jurídico, la cual debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de la relación laboral resulta insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida¹⁸, por lo cual se hace necesario que la motivación para estos casos sea reforzada, en cuanto a la suficiencia con respecto a las circunstancias de hecho y de derecho que se desprendan de lo actuado del procedimiento disciplinario, pero también razonada, a fin de justificar la decisión que se adopte en cuanto a la limitación de un derecho fundamental como lo es el derecho al trabajo.
41. De la lectura de la Resolución N° Cuatro, se advierte que la Entidad ha fundamentado la sanción en tres criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N° 30057, conforme se detalla a continuación:

¹⁸Fundamento 15 de la Resolución de la Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC.

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





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

“Las ausencias injustificadas de manera continua por parte del servidor por un total de 10 días hábiles en el mes de setiembre del año 2023, ha ocasionado perjuicio a la Entidad debido a que se ha visto afectado el normal desarrollo de las labores en el Modulo Judicial integrado en Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, al verse afectado el correcto funcionamiento de la administración de justicia en el Séptimo Juzgado de Familia, toda vez que, al haberse ausentado el servidor y no cumplir con las labores propias del cargo de Secretario de Juzgado – Protección (que se encuentran detalladas en el anexo de sus contrato) estas tuvieron que ser realizadas por las demás especialistas, quienes tuvieron que cumplir las funciones inherentes al cargo del servidor, resultando por tanto evidente que este hecho conllevó a que se vean afectadas las labores jurisdiccionales en el 7mo Juzgado de Familia, viéndose afectada de esta manera los intereses generales de la sociedad, ya que el retraso en los expedientes perjudica a las partes del proceso, en el caso en concreto a las presuntas víctimas de violencia, a favor de quienes se tienen que dictar con urgencia medidas de protección y cautelares.”

Sin embargo, la Entidad no ha argumentado de manera adecuada la magnitud de la falta cometida, de forma tal que se justifique la grave afectación. Aunque se ha mencionado que las funciones del impugnante tuvieron que ser asumidas por otros especialistas, no se ha explicado de manera clara y específica cómo las inasistencias impactaron, de manera grave, en algún bien o interés. En consecuencia, no se ha realizado una adecuada ponderación que permita determinar si la sanción de destitución es proporcional y justificable. En ese sentido, es importante tener en cuenta lo señalado en la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC, la cual establece que, para aplicar este criterio necesariamente **debe haber** una afectación producida, la cual **además debe revestir gravedad** y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

c) Las circunstancias en que se comete la infracción:

“Se puede observar que las ausencias injustificadas del servidor a su puesto de trabajo, se desarrollaron en forma imprevista, sin ningún tipo de aviso y/o comunicación previa; asimismo, se puede apreciar que el servidor reconoce que no asistió a laborar al haber resultado ganador de una plaza en otra institución (Ministerio de Justicia); lo que evidencia su total irresponsabilidad y desinterés





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

por cumplir con las funciones inherentes a su puesto de trabajo, sin importarle el perjuicio que ocasionaba a la Entidad.”

En este criterio, la Entidad se ha limitado a señalar que el impugnante se ausentó de forma imprevista, argumentando que ello obedeció a que resultó ganador de una plaza en otra institución, lo cual para la Entidad evidenciaría una irresponsabilidad y desinterés. No obstante, no se identifica razones para afirmar que hubiera una circunstancia externa que hiciera intolerable la conducta, de forma tal que justifique la imposición de la sanción más severa del régimen disciplinario.

h) La continuidad en la comisión de la falta

“El servidor inasistió injustificadamente a su centro de labores de forma continua, habiendo acumulado un total de 10 días en el mes de septiembre de 2023.”

Conforme a lo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, este criterio de graduación de sanción *“hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forma parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta.”*

42. En atención a lo expuesto, la Entidad no ha proporcionado razones suficientes para justificar la imposición de una sanción de destitución. La argumentación realizada por la Entidad no demuestra que la magnitud de la falta amerite una sanción tan severa.
43. En consecuencia, este cuerpo Colegiado considera que la Entidad, al graduar la sanción impuesta en el acto administrativo, no motivó de manera suficiente por qué la falta cometida por el impugnante justificaba el término de la relación de prestación de servicios. Por lo tanto, ha incurrido en vulneración del deber de motivación, así como del principio de razonabilidad y proporcionalidad. En ese sentido, corresponde a la Entidad justificar adecuadamente su decisión respecto al quantum de la sanción, teniendo en cuenta los argumentos antes expuestos, para asegurar que la decisión sea razonable, proporcional y no resulte arbitraria.
44. Al respecto, la Entidad debe tener en cuenta que mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 19 de

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

diciembre de 2021, la Sala Plena del Tribunal del Servicio Civil estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria lo siguiente:

"25. Siguiendo este orden de ideas, se advierte que para poder imponer una sanción administrativa disciplinaria concreta se requiere que las autoridades evalúen los criterios de graduación, pero además dicha evaluación tiene que ser debidamente plasmada a modo de fundamento en la resolución que impone la sanción, para que sobre la base de dicha fundamentación se revele si la citada sanción es proporcional a la falta cometida y, en esa medida, si es o no razonable".

Por tanto, corresponderá a la Entidad emitir una sanción administrativa disciplinaria respecto de la cual se evalúen los criterios de graduación, fundamentándolos a fin de imponer una medida disciplinaria proporcional y motivada.

45. Siendo así, según los hechos expuestos y de conformidad con la documentación que obra en el expediente, esta Sala aprecia que la sanción impuesta al impugnante no se encuentra debidamente motivada, por lo que corresponderá declarar la nulidad de la Resolución N° Cuatro, nulidad que alcanza a los actos posteriores.
46. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el deber de motivación y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444.
47. Sin perjuicio de lo anteriormente expuesto, se debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no constituye un pronunciamiento que genere impunidad respecto a los hechos materia de imputación contra el impugnante, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes, y observando los plazos que prevé nuestro ordenamiento jurídico para el ejercicio de la potestad disciplinaria.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución N° Cuatro, del 11 de octubre de 2024, y la Resolución N° Cinco, del 25 de noviembre de 2024, emitidas por la Presidencia de la

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, al haberse vulnerado el deber de motivación y los principios de proporcionalidad y razonabilidad.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución N° Cuatro, del 11 de octubre de 2024, debiendo la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN tener en consideración los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor LUIS ISIDORO MARCELO RICARDI y a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1800-tribunal-del-servicio-civil-sala-2>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº

SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P8

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

