



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**RESOLUCIÓN N° 002007-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 3849-2018-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS  
**ENTIDAD** : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARI  
**RÉGIMEN** : LEY N° 29944  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 CESE TEMPORAL POR SESENTA (60) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS contra la Resolución Directoral N° 000102-2018-UGEL-HUARI, del 19 de enero de 2018, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Huari; al no haberse configurado la falta imputada.*

Lima, 18 de octubre de 2018

**ANTECEDENTES**

1. Con Informe Preliminar N° 01-2017-ME/RA/DREA/UGEL-HI/CPADD/P, del 22 de mayo de 2017, la Presidencia de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes de la Unidad de Gestión Educativa Local Huari, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS, en adelante el impugnante, docente de la Institución Educativa “Pachacutec” - San Marcos, en adelante la Institución Educativa, por presuntamente haber incurrido en abandono de cargo al haber faltado de manera injustificada los días 2, 3, 8, 10, 11 y 12 de mayo de 2017.
2. Mediante Resolución Directoral N° 001514-2017-UGEL-HUARI, del 7 de julio de 2017<sup>1</sup>, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad instauró procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por los hechos señalados en el numeral precedente, con lo cual habría incumplido lo dispuesto en los literales e) y m) del artículo 40° de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial<sup>2</sup>; incurriendo en la falta

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 12 de julio de 2017.

<sup>2</sup> **Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial**

**“Capítulo VIII**

**Deberes, Derechos y Estímulos**

**Artículo 40°.-**

**Los profesores deben: (...)**

e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

tipificada en el literal e) del artículo 48º de la citada ley<sup>3</sup>, concordante con el numeral 4 del artículo 82º del Reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED<sup>4</sup>.

3. No habiendo presentado descargos el impugnante, con Resolución Directoral N° 001933-2017-UGEL-HUARI, del 8 de septiembre de 2017<sup>5</sup>, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad impuso al impugnante la sanción de cese temporal por sesenta (60) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado la falta prevista en el literal e) del artículo 48º de la Ley N° 29944.
4. El 18 de septiembre de 2017, el impugnante interpuso recurso de reconsideración contra la Resolución Directoral N° 001933-2017-UGEL-HUARI, indicando que oportunamente presentó su solicitud de licencia con goce de haber por incapacidad temporal a partir del 10 al 12 de mayo de 2017 ante la mesa de partes de la Institución Educativa, y que con Resolución Directoral N° 169-2017-RA-DREA/UGEL-HI/IEP-EBR-NS-JEC-“P”SM-D, del 22 de agosto de 2017, se le concedió la licencia solicitada; por lo que, no le corresponde la sanción impuesta.
5. A través de la Resolución Directoral N° 000102-2018-UGEL-HUARI<sup>6</sup>, del 19 de enero de 2018, la Dirección de la Entidad declaró infundado el recurso de reconsideración del impugnante.

### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 7 de febrero de 2018, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 000102-2018-UGEL-HUARI, solicitando se declare fundado el mismo, en virtud de los siguientes fundamentos:

m) Cuidar, hacer uso óptimo y rendir cuentas de los bienes a su cargo que pertenezcan a la institución educativa”.

<sup>3</sup> **Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial.**

“Artículo 48º.-Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes: (...)

e) Abandonar el cargo injustificadamente.”

<sup>4</sup> **Reglamento de la Ley N° 29944 - - Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED.**

“Artículo 82.- Cese temporal (...)

82.4 El abandono de cargo injustificado a que se refiere el literal e) del artículo 48 de la Ley se configura con la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos, en un período de dos (2) meses, correspondiéndole la sanción de cese temporal.”

<sup>5</sup> Notificada al impugnante el 8 de septiembre de 2017.

<sup>6</sup> Notificada al impugnante el 25 de enero de 2018.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Se han vulnerado los principios de legalidad, debido procedimiento, tipicidad, motivación y su derecho de defensa, debido a que no se ha realizado una prolija valoración de los hechos.
  - (ii) Presentó oportunamente su solicitud de licencia por haber estado mal de salud, lo cual se puede corroborar con su certificado médico; con ello estaría acreditando que no incurrió en la falta imputada.
  - (iii) Se debe valorar el certificado médico presentado porque ha sido emitido por un profesional competente y constituye un documento suficiente para sustentar sus inasistencias.
  - (iv) La sanción impuesta es contraria los límites de razonabilidad y proporcionalidad.
7. Mediante Oficio N° 555-2018-ME-RA/DREA/UGEL-HI-D, la Dirección de 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 originaron la resolución impugnada.
8. Con Oficios N° 013586 y 013587-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>7</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

<sup>7</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

#### **“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

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

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

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>8</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>11</sup>; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el

<sup>8</sup> Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

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

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>10</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

<sup>11</sup> Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

“Artículo 95°.- 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”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Diario Oficial “El Peruano”<sup>12</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016<sup>13</sup>.

12. 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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. 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

14. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que el impugnante presta servicios bajo las disposiciones de la Ley N° 29944; en ese sentido, esta Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, y cualquier otro documento de gestión emitido por el Ministerio de Educación por el cual se

<sup>12</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>13</sup>**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:**

- 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.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

### Sobre el caso concreto

15. Conforme se advierte de la resolución impugnada, el impugnante fue sancionado por la comisión de la falta prescrita en el literal e) del artículo 48º de la Ley N° 29944; esto es: *“Abandonar el cargo injustificadamente”*, por haber incurrido en abandono de cargo al haber faltado de manera injustificada los días 2, 3, 8, 10, 11 y 12 de mayo de 2017.
16. Al respecto, cabe precisar que esta falta tiene un contenido propio en la medida que para su configuración basta que el docente recaiga en una determinada conducta, esto es, la de hacer abandono del cargo; lo que implica todo tipo de incumplimiento voluntario del horario y/o la jornada de trabajo del profesor, que no haya sido autorizado por su superior, o sin que medie un caso fortuito o fuerza mayor. De modo que esta falta no importa el análisis de las consecuencias que el abandono del cargo podría generar –aspecto que sí se debe evaluar para determinar la proporcionalidad de la sanción–, ya que basta el abandono del cargo para que se considere que el profesor incurrió en esta falta.
17. Ahora bien, a manera de ilustración debemos señalar que en el régimen de la actividad privada se contempla una hipótesis normativa similar, considerando que, entre otros supuestos, constituye falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario.
18. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, 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”*. Así, 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”*.

  
  




“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. Incluso véase que “[n]uestra legislación considera tan importante el cumplimiento del tiempo de trabajo que el trabajador no podría contestar la imputación invocando con éxito su eficiencia o buen rendimiento, aunque sean comprobados, cuando es acusado de absentismo o impuntualidad reiterados”<sup>14</sup>; con lo cual, se aprecia que incluso un trabajador que cumple con sus funciones de forma idónea, y contribuye al cumplimiento de los fines y metas trazadas por su empleador, puede ser pasible de sanción por incurrir en inasistencias injustificadas, toda vez que la conducta se materializa sin admitir objeción contraria más que la imposibilidad de asistir a laborar por alguna causa objetiva (imposibilidad comprobada).
20. En ese contexto, esta Sala estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal e) del artículo 48º de la Ley Nº 29944. De manera que cuando el servidor no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.
21. En el presente caso, la Entidad atribuye al impugnante haber incurrido en abandono de cargo por haber faltado de manera al injustificada los días 2, 3, 8, 10, 11 y 12 de mayo de 2017.
22. Respecto de los días 10, 11 y 12 de mayo de 2017, el impugnante pretende justificar dichas ausencias con el Certificado Médico Nº 1450760 adjuntado a su recurso de apelación, en el que se le prescribe descanso médico por tres (3) días, a partir del 10 de mayo de 2017. Aunado a ello, se observa que con Resolución Directoral Nº 169-2017-RA-DREA/UGEL-HI/IEP-EBR-NS-JEC-“P”SM-D, del 22 de agosto de 2017, la Dirección de la Institución Educativa le concedió licencia con goce de haber por motivo de salud del 10 al 12 de mayo de 2017.
23. Ahora bien, con relación a los certificados médicos particulares, esta Sala considera pertinente señalar que, de acuerdo con el numeral 6.3 de la Directiva Nº 006-GG-ESSALUD-2009, “Normas para el Canje de Certificados Médicos Particulares por Certificados de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT”, el Certificado Médico es definido como “(...) el documento que habitualmente expiden los médicos después de una prestación y a solicitud del interesado. Pretende informar a otros de los procedimientos diagnósticos y/o tratamientos (incluyendo el descanso médico), que fueron necesarios para su recuperación (...)”.
24. Por su parte, el artículo 24º de la Ley Nº 26842 - Ley General de Salud<sup>15</sup> establece que la expedición de certificados directamente relacionados con la atención de

<sup>14</sup>GARCIA MANRIQUE, Álvaro. Jornada de trabajo, horario de trabajo y sobretiempo. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 80

<sup>15</sup>Ley Nº 26842 - Ley General de Salud



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

pacientes como un acto de ejercicio profesional de la medicina, y como tal, sujeto a vigilancia del correspondiente colegio profesional. Asimismo, el artículo 78º del Código de Ética del Colegio Médico del Perú define el certificado médico como el documento destinado a acreditar el acto médico realizado.

25. De lo que se desprende que, *a priori*, todo certificado médico emitido por profesional competente constituye documento suficiente para acreditar la enfermedad de un trabajador determinado y, por tanto, para sustentar la inasistencia al centro de labores.

26. En ese sentido, esta Sala advierte que media una razón objetiva para que el impugnante no fuera a laborar los días 10, 11 y 12 de mayo de 2017, que son 3 de los 6 días en los que se le imputa no haber asistido a laborar, ya que de acuerdo con el diagnóstico del médico al impugnante se le debía conceder 3 días de descanso.

Además, en virtud de su descanso médico, al impugnante le fue concedida licencia con goce de haber por esos 3 días. Por tanto, deben considerarse justificadas las ausencias del impugnante durante los días 10, 11 y 12 de mayo de 2017.

27. Nótese que en este procedimiento no se está evaluando si el impugnante presentó o no oportunamente la justificación de su inasistencia, sino únicamente si medió una causa objetiva y razonable para no presentarse a laborar. Si el impugnante no cumplió con presentar los documentos de justificación dentro del plazo que se encontrase establecido en los documentos de gestión de la Entidad, no es mérito para imponer una sanción con ocasión de la inasistencia *per se*; más aún si esto no es objeto de imputación por parte de la entidad empleadora.

28. Por otro lado, se advierte que el abandono de cargo imputado al impugnante se debió a sus ausencias durante los días 2, 3, 8, 10, 11 y 12 de mayo de 2017. Con respecto a los días 10, 11 y 12 de mayo, conforme a lo expuesto en los numerales precedentes, estas se encuentran debidamente justificadas.

Ahora bien, durante los días 2, 3 y 8 de mayo, efectivamente, el impugnante no acudió a laborar a la Entidad, de acuerdo con los partes de asistencia que se encuentran en el expediente administrativo y tal como lo indica en Informe Técnico N° 006-2017-RA-DREA/UGEL-HI/IEP”P”SM-D, del 15 de mayo de 2017.

“Artículo 24º. - La expedición de recetas, certificados e informes directamente relacionados con la atención de pacientes, la ejecución de intervenciones quirúrgicas, la prescripción o experimentación de drogas, medicamentos o cualquier producto, sustancia o agente destinado al diagnóstico, prevención o tratamiento de enfermedades, se reputan actos del ejercicio profesional de la medicina y están sujetos a la vigilancia de los Colegios Profesionales correspondientes”.





PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

29. Sobre este extremo cabe señalar que el mencionado Informe Técnico N° 006-2017-RA-DREA/UGEL-HI/IEP”P”SM-D detalla lo siguiente:

FECHA	HORAS A CARGO	ASISTENCIA
02/05/2017	04 Hs	Falta
03/05/2017	07 Hs	Falta
04/05/2017	Paseo campestre	
05/05/2017	07 HS	Asistió
08/05/2017	06 Hs	Falta
09/05/2017	04 Hs	Asistió
10/05/2017	07 Hs	Falta
11/05/2017	02 Hs	Falta
12/05/2017	07 Hs	Falta

Según el cuadro se aprecia que el impugnante se ausentó los días 2 y 3 de mayo, pero el 4 de mayo hubo un paseo campestre y el 5 de mayo sí asistió; en consecuencia, no se habría ausentado 3 días consecutivos para incurrir en la falta tipificada en el literal e) del artículo 48º de la Ley N° 29944, en concordancia con el numeral 4 del artículo 82º del Reglamento de la Ley N° 29944 que precisa que el abandono de cargo se configura con la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos, en un período de dos (2) meses.

30. En tal sentido y en virtud de las consideraciones expuestas, este cuerpo Colegiado considera que el recurso de apelación sometido análisis debe ser estimado, correspondiendo declarar fundado el mismo.

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

**RESUELVE:**

**PRIMERO.-** Declarar **FUNDADO** el recurso de apelación presentado por el señor YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS contra la Resolución Directoral N° 000102-2018-UGEL-HUARI, del 19 de enero de 2018, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARI; por lo que se **REVOCA** la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Disponer la eliminación de los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada que se hubiesen incorporado al legajo personal del señor YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”  
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

**TERCERO.-** Notificar la presente resolución al señor YONI ERNESTO ASENCIOS RIOS y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARI, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.-** Devolver al expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARI.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L8/P2