



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

RESOLUCIÓN Nº 000418-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 630-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : EMILIANO UNSUETA CARRASCO
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI
REGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 INHABILITACIÓN PERMANENTE

SUMILLA: *Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Nº 1700-2020, del 19 de agosto de 2020 y de la Resolución Directoral Nº 1911-2020, del 17 de noviembre de 2020, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Quispicanchi, por vulnerar el debido procedimiento administrativo disciplinario.*

Lima, 26 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral Nº 2243- 2018, del 13 de noviembre de 2018¹, la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Quispicanchi, en adelante la Entidad, resolvió instaurar proceso administrativo disciplinario al señor EMILIANO UNSUETA CARRASCO, en adelante el impugnante, por el presunto incumplimiento de lo previsto en los literales a), c) y e) del artículo 40º de la Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial², y la comisión de la falta tipificada en el literal e) del artículo 48º de la citada ley³, concordante con el

¹ Notificada al impugnante el 22 de noviembre de 2018.

² **Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial.**

“Artículo 40º.- Deberes

Los profesores deben:

a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.

(...)

c) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia.

(...)

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

³ **Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial.**

“Artículo 48º.- Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principio deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

artículo 145.2 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED⁴; ello en razón a un presunto abandono del cargo, al haber inasistido injustificadamente a su centro de trabajo los días 13, 14 y 15 de junio, 4 y 10 de julio de 2018.

2. El 27 de noviembre de 2018, el impugnante presentó sus descargos, en atención a los siguientes argumentos:
 - (i) Los días 13, 14 y 15 de junio de 2018 realizó gestiones a la UGEL Quispicanchis sobre la apertura de claves, matrícula extemporánea y para la generación de libretas de información.
 - (ii) El 4 de julio de 2018 viajó a la UGEL Quispicanchis con la finalidad de verificar el reporte de Ficha Técnica de Wasichay.
 - (iii) El 10 de julio de 2018 pidió permiso por motivos de salud.
3. Mediante la Resolución Directoral N° 2152-2019, del 25 de septiembre de 2019, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad, resolvió imponer al impugnante la sanción de cese temporal por un (1) mes sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en abandono de cargo, al haber inasistido injustificadamente durante varios viernes del año escolar 2018. En ese sentido, se le sancionó por el incumplimiento de los literales a), c) y e) del artículo 40° de la Ley N° 29944, y la comisión de la falta tipificada en el literal e) del artículo 48° de la citada ley, concordante con el artículo 145.2 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial; asimismo, por la infracción al numeral 2) del artículo 6° de la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública⁵.





como grave. También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes: (...)

e) Abandonar el cargo injustificadamente, inasistiendo injustificadamente al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) días discontinuos en un período de dos (2) meses.”.

⁴ **Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED “Artículo 145°.- Tardanzas e inasistencias**

(...)

145.2 Se considera como inasistencia al centro de labores:

a. La no concurrencia al centro de trabajo.”.

⁵ **Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6°.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

(...)

2. Probidad Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.”.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

4. Al no encontrarse conforme con lo resuelto por la Entidad, el 30 de septiembre de 2019, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 2152-2019, solicitando se declare su nulidad manifestando lo siguiente:
- (i) No se han analizado minuciosamente las pruebas de descargos.
 - (ii) Los días 13, 14 y 15 de junio de 2018 realizó gestiones de interés para la institución educativa a su cargo.
 - (iii) Se ha vulnerado el debido procedimiento.
5. Es así que, mediante la Resolución N° 2811-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 6 de diciembre de 2019, el Tribunal del Servicio Civil resolvió declarar la nulidad de la Resolución Directoral N° 2243-2018, del 13 de noviembre de 2018 y de la Resolución Directoral N° 2152-2019, del 25 de septiembre de 2019, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad; por vulnerar el debido procedimiento administrativo; asimismo, dispuso se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral N° 2152-2019.
6. Sin embargo, mediante Resolución N° 000547-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 20 de febrero de 2020, Tribunal del Servicio Civil rectifica el error material incurrido en la Resolución N° 2811-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, precisando que el procedimiento debe ser retrotraído al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral N° 2243-2018.
7. Bajo ese contexto, mediante Resolución Directoral N° 1700-2020, del 19 de agosto de 2020, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por la comisión de la presunta falta de abandono de cargo injustificado – incumplimiento de deberes y funciones, habiéndose vulnerado los literales a) y e) del artículo 48° y literales a), e), n) y o) del artículo 40° de la Ley de Reforma Magisterial⁶, el numeral 82.4 del artículo 82°, numeral 142.1 del artículo 142 y literal a) del numeral 145.2 del

⁶ Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.

“Artículo 40°.- Deberes

Los profesores deben:

(...)

n) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática.

o) Cadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada.

“Artículo 48°.- (...)

a) Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

artículo 145 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial⁷, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, artículo 14 de la Ley N° 27337 - Código de Niño y del Adolescente⁸, además de infringir el numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como los literales a), b) y c) del artículo 55° concordante con el artículo 68° de la Ley N° 28044 – Ley General de Educación⁹.

⁷ **Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2013-ED**
“Artículo 82°.-

(...)

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 periodo de dos (2) meses, correspondiéndole la sanción de cese temporal.

(...)

Artículo 142°.- Jornada de trabajo del Director y Subdirector

142.1 El Director y Subdirector de institución educativa, tiene asignada una jornada de trabajo de cuarenta (40) horas cronológicas semanal-mensual.”

⁸ **Código de Niños y Adolescentes, aprobado por Ley N° 27337**

“Artículo 14°.- A la educación, cultura, deporte y recreación.- El niño y adolescente tiene derecho a la educación. El Estado asegura la gratuidad pública de la enseñanza para quienes tienen limitaciones económicas. Ningún niño o adolescente debe ser discriminado en un centro educativo, por su condición de discapacidad ni por causa del estado civil e sus padres. La niña o la adolescente, embarazada o madre, no debe ser impedida de iniciar o proseguir sus estudios.

La autoridad educativa adoptará las medidas del caso para evitar cualquier forma de discriminación.

⁹ **Ley N° 28044 – Ley General de Educación**

“Artículo 55°.- El Director

El Director es la máxima autoridad y el representante legal de la Institución Educativa. Es responsable de la gestión de los ámbitos pedagógico, institucional y administrativo. Le corresponde:

a) Conducir la Institución Educativa de conformidad con lo establecido en el artículo 68 de la presente ley.

b) Presidir el Consejo Educativo Institucional, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa.

c) Promover una práctica de evaluación y autoevaluación de su gestión y dar cuenta de ella ante la comunidad educativa y sus autoridades superiores.

(...)

Artículo 68°.- Funciones

Son funciones de las Instituciones Educativas

a) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como su plan anual y su reglamento interno en concordancia con su línea axiológica y los lineamientos de política educativa pertinentes.

b) Organizar, conducir y evaluar sus procesos de gestión institucional y pedagógica.

c) Diversificar y complementar el currículo básico, realizar acciones tutoriales y seleccionar los libros de texto y materiales educativos.

d) Otorgar certificados, diplomas y títulos según corresponda.

e) Propiciar un ambiente institucional favorable al desarrollo del estudiante.

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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Al respecto la Entidad consideró que el accionar del impugnante causó perjuicio al servicio educativo al no permitir que este se cumpla a cabalidad, al haber dejado de laborar todos los días viernes durante el año escolar 2018, sin justificación debidamente comprobada, perjudicando el avance escolar de los estudiantes.

8. Ante eso, el 11 de septiembre de 2020, el impugnante presentó dos descargos, indicando lo siguiente:

- (i) Ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.
- (ii) Se ha señalado de genéricamente las inasistencias al centro de labores, careciendo de medios probatorios que sustenten la imputación.
- (iii) El 13, 14 y 15 de junio de 2018, realizó gestiones del Programa de Mantenimiento de Locales Escolares, habiéndose apersonado a dicha entidad.

9. Mediante Resolución Directoral N° 1911-2020, del 17 de noviembre de 2020, la Dirección del Programa Sectorial III de la Entidad, resolvió imponer sanción de cese temporal por cuatro (4) meses contra el impugnante, por la comisión de la falta prevista en los literales a) y e) del artículo 48° de la Ley N° 29944, y la contravención a los literales a), e), n) y o) del artículo 40° de la Ley N° 29944, y el numeral 82.4 del artículo 82°, numeral 142.1 del artículo 142 y el literal a) del numeral 145.2 del artículo 145 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, el artículo 14 de la Ley N° 27337 - Código de Niño y del Adolescente, además de infringir el numeral 2 del artículo 6° de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, así como los literales a), b) y c) del artículo 55° concordante con el artículo 68° de la Ley N° 28044 – Ley General de Educación. Asimismo, resolución inhabilitar

f) Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.

g) Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de la institución.

h) Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa.

i) Promover el desarrollo educativo, cultural y deportivo de su comunidad.

j) Cooperar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.

k) Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas acciones se realizan en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.

l) Desarrollar acciones de formación y capacitación permanente.

m) Rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa.

n) Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia.

ñ) Garantizar la inclusión educativa, oportuna y de calidad de los estudiantes con discapacidad.

(...)"

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

permanentemente para desempeñar cualquier cargo de las áreas de desempeño laboral docente al impugnante, por haber incurrido en el inciso e) del artículo 52º de la Ley Nº 29944¹⁰, Ley de Reforma Magisterial.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

10. Al no encontrarse conforme con lo resuelto por la Entidad, el 18 de enero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Nº 1911-2020, indicando lo siguiente:
- (i) Ha operado la prescripción de la potestad disciplinaria.
 - (ii) Ya ha sido sancionado anteriormente, con Resolución Directoral Nº 2152-2019-UGEL-Q, del 25 de septiembre de 2019, habiéndose ejecutado el cese temporal por más de tres meses.
 - (iii) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.
11. Con Oficio Nº 090-2021-GRC/DRE-C/D-UGEL-Q, la Dirección de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
12. Mediante los Oficios N^{os} 001618-2021-SERVIR/TSC y 001619-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

13. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023¹¹, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 -

¹⁰Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial.

“Artículo 52º.- Inhabilitación

La inhabilitación impide al servidor ejercer la función docente pública durante un determinado lapso, por haber sido sancionado como consecuencia de la comisión de una falta grave en el ejercicio de su función pública o en su vida privada, que lo hacer desmerecedor del ejercicio docente público, tales como:

(...)

e) El docente destituido por conducta de hostigamiento sexual conforme al literal f) del artículo 49 de la Ley, queda inhabilitado permanentemente para desempeñar cualquier cargo de las áreas del desempeño laboral docente.”



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹², el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

14. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹³, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
15. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil¹⁴, y el artículo 95° de su

11 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”.

12 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”.

¹³Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

14 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



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM¹⁵; 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”¹⁶, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁷.

16. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

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”.

¹⁵**Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 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”.

¹⁶El 1 de julio de 2016.

¹⁷**Decreto Legislativo Nº 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. 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

acuerdo de su Consejo Directivo¹⁸, 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)

¹⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

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

Del régimen disciplinario aplicable

19. De los documentos obrantes en el expediente administrativo, se aprecia que cuando ocurrieron los hechos imputados el impugnante estaba contratado temporalmente como docente en el marco de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial.
20. En ese sentido, en lo que respecta a los profesores contratados, la Ley N° 29944 regula en sus artículos 76° a 79° la contratación de estos, así como la política de contratación y remuneración, precisando que no forman parte de la Carrera Pública Magisterial.
21. Por su parte, el reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, en lo que se refiere a los profesores contratados, en materia disciplinaria concretamente, ha establecido lo siguiente: *“El profesor contratado, aun cuando haya concluido el vínculo laboral con el Estado, es sometido a proceso administrativo disciplinario regulado en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública”*. Así también, prescribe que: *“El profesor contratado que incurra en infracción administrativa contemplada en la Ley del Código de Ética de la Función Pública es sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable”*.

Por lo que, en principio, puede afirmarse que el régimen disciplinario aplicable a los profesores contratados es el establecido en la Ley N° 27815 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

22. Bajo esa premisa, debe tenerse en cuenta que de conformidad con el artículo 10º de la Ley Nº 27815, se considera infracción a toda transgresión de los principios y deberes así como de las prohibiciones señaladas en los Capítulos II y III de la citada ley, generándose responsabilidad pasible de sanción.
23. Ahora, si bien la Ley Nº 29944 precisa que los profesores contratados no están dentro de la Carrera Pública Magisterial, debe tenerse en cuenta que dicha ley no solo regula la Carrera Pública Magisterial, sino que como establece el artículo 1º de la misma: (...) *tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada*. De modo que al no hacer distinción entre profesores nombrados o quienes hayan ingresado a la carrera pública magisterial, y profesores contratados, puede inferirse que su objeto es regular de manera general la relación de ambos grupos de profesores con el Estado. Así pues, el mismo artículo 1º señala que: *“Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos”*.
24. Asimismo, el Reglamento de la citada ley señala que: (el reglamento) *también es de aplicación, en lo que corresponda, a los profesores contratados*. Igualmente, establece que: *“El profesor contratado no está comprendido en la carrera pública magisterial, pero si en las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento en lo que le sea aplicable”*.
25. Dicho esto, observamos que el artículo 43º de la Ley Nº 29944 prescribe lo siguiente: *“Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario”*. Así tenemos que, una de estas áreas de desempeño laboral es la de Gestión Pedagógica¹⁹, que comprende *“tanto a los profesores que ejercen funciones de*

¹⁹ **Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial**

“Artículo 12º.- Áreas de desempeño laboral

La Carrera Pública Magisterial reconoce cuatro (4) áreas de desempeño laboral, para el ejercicio de cargos y funciones de los profesores:

a) Gestión pedagógica: Comprende tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular”. Otra área es la de Gestión Institucional, que comprende a los profesores en ejercicio de los cargos de Director de Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Director o Jefe de Gestión Pedagógica, Especialista en Educación de las diferentes instancias de gestión educativa descentralizada, director y Subdirector de institución educativa.

26. Nótese que el artículo 43º de la Ley N° 29944 únicamente exige que los profesores “se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12” de la ley para que puedan ser pasibles sanción, de manera que independientemente de su tipo de vinculación (nombrados o contratados), basta con que realicen labores en alguna de estas áreas para que pueda aplicárseles el régimen disciplinario de la citada ley.

Por lo que, al haber tenido la calidad de docente contratado de una Institución Educativa, y además, al haber tenido la calidad de Director encargado de una Institución Educativa, el impugnante se encontraría comprendido en el artículo 43º de la Ley N° 29944 aun cuando no se encuentre dentro de la Carrera Pública Magisterial, y consecuentemente, le sería aplicable también el régimen disciplinario regulado en la citada ley.

27. Es importante resaltar que, si bien la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057 señaló que a partir de la entrada en vigencia de dicha ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitarían de conformidad con lo estipulado en la Ley N° 30057 y sus normas reglamentarias²⁰; está claro que en el caso de entidades con regímenes especiales, el título referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplicará supletoriamente. Así lo ha reafirmado el Tribunal Constitucional en el Proceso de

(...)”.

²⁰**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“DÉCIMA. Aplicación del régimen sancionador y proceso administrativo disciplinario

A partir de la entrada en vigencia de la presente Ley, los procesos administrativos disciplinarios en las entidades públicas se tramitan de conformidad con lo estipulado en la presente Ley y sus normas reglamentarias. El Código de Ética de la Función Pública, Ley 27815, se aplica en los supuestos no previstos en la presente norma.

Queda prohibida la aplicación simultánea del régimen disciplinario establecido en la presente Ley y la Ley del Código de Ética de la Función Pública o su Reglamento, para una misma conducta infractora, en el mismo procedimiento administrativo disciplinario”.

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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Inconstitucionalidad seguido en los Expedientes acumulados N^{os} 0025-2013-PI/TC; 0003-2014-PI/TC, 0008-2014-PI/TC, y 0017-2014-PI/TC, específicamente, en los fundamentos 63 a 70; afirmando que: *“resulta admisible en términos constitucionales que la Ley 30057, objetada tras señalar que el régimen del servicio civil se aplica a las entidades del sector público (artículo 1) prevea, a modo de excepción, una disposición que establezca que no están comprendidos en él determinados servidores en función de la especial naturaleza o particularidad de la prestación del servicio civil”*.

28. Entonces, en virtud de las funciones del impugnante, resulta coherente que se aplique el régimen disciplinario de la Ley N^o 29944²¹; o alternatively, la Ley N^o 27815.

Sobre la vulneración del debido procedimiento administrativo

29. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

30. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso *«(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)²²»*

31. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139^o. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso *“(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con*

²¹Reglamento de la Ley N^o 29944, aprobado por Decreto Supremo N^o 004-2013-ED
“Artículo 211^o.- Exclusión de la carrera pública magisterial

211.1. El profesor contratado no está comprendido en la carrera pública magisterial, pero si en las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento en lo que le sea aplicable”.

²²Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N^o 3433-2013-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”²³. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”²⁴.

32. Dicho tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”²⁵.*
33. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo General, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros²⁶.
34. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende 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 afecten²⁷.

²³Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC

²⁴Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

²⁵Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC

²⁶MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

²⁷**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**
“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

35. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*²⁸. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*²⁹.
36. Ahora, este Tribunal ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:

“El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

1.2. Principio del debido procedimiento.- 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.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

²⁸RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²⁹Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Administración”.

37. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.

En ese sentido, esta Sala considera oportuno analizar si en el presente caso, la Entidad ha cumplido con observar las garantías del debido procedimiento administrativo al momento de sancionar al impugnante.

38. Una garantía del debido procedimiento es la debida motivación de las resoluciones. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo³⁰ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³¹. Por ello no son admisibles como tales, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto. De modo que, en el procedimiento administrativo disciplinario, **el derecho de defensa se garantiza cuando el acto de imputación y sanción se encuentran debidamente motivados.**

39. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: *“el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)*

³⁰Texto 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”.

³¹Texto 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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional”³².

40. Igualmente, dicho Tribunal ha precisado en torno a la motivación, que:

“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”³³.

41. De manera que las autoridades responsables de ejercer la potestad sancionadora del Estado están obligadas a justificar adecuadamente sus decisiones; de lo contrario incurrirán en responsabilidad administrativa, ya que se ha previsto incluso que constituya falta: *Resolver sin motivación algún asunto sometido a su competencia*. Esto implica que tengan expresar en los considerandos de sus resoluciones, siquiera de manera breve, cuál es el razonamiento empleado para arribar a tal o cual conclusión. Naturalmente, esto obliga a que se exteriorice el proceso de valoración de las pruebas recabadas, a fin de permitir apreciar que la decisión se funda en elementos objetivos y no en apreciaciones arbitrarias o subjetivas.

42. El máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”³⁴*. De tal manera, precisó

³²Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 0091-2005-PA/TC.

³³Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

³⁴Ibídem.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos³⁵:

- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;
- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas.

43. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente:

“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o cuando la misma es solo aparente, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”³⁶.

44. En tal sentido, es posible advertir que con la Resolución Directoral N° 1700-2020 al impugnante se le imputó el abandono de cargo injustificado e incumplimiento de deberes y funciones, *“el haber dejado de laborar todos los días viernes durante el año escolar 2018 sin justificación debidamente comprobada (...)”*, imputación por la que finalmente se le sancionó mediante la Resolución Directoral N° 1911-2020, al concluir la Entidad que *“en el presente caso se corroboran los hechos atribuidos (...)”*.

45. Al respecto del hecho imputado -por cierto, genérico-, podría entenderse que las inasistencias a las que se hace referencia versan a las ocurridas todos los días viernes del periodo comprendido en el año escolar, esto es, de marzo a diciembre de 2018; sin embargo, de la revisión de los documentos incorporados en el expediente administrativo, es posible apreciar que hacen referencia a las inasistencias ocurridas entre junio y agosto de 2018. En esa línea, esta contradicción entre el hecho genéricamente imputado y el contenido de las documentales que obran en el expediente, no permite evidenciar si las

³⁵Ibidem.

³⁶Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. N° 00728-2008-PHC/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

inasistencias imputadas están vinculadas a todos los viernes del periodo de marzo a diciembre de 2018 (periodo de contratación del impugnante) o de junio a agosto de 2018; consecuentemente, se advierte que las resoluciones de inicio y sanción contienen una vulneración aparente, que redundaría en la afectación del derecho de defensa que le asiste al impugnante, por cuanto la falta de claridad en los hechos imputados impide que el impugnante se pueda pronunciar sobre hechos concretos.

46. En esa misma línea, también es posible advertir esta contradicción entre el hecho genéricamente imputado y el análisis que realiza la Entidad de sus propias pruebas, concretamente del Registro de Asistencia Docente del mes de agosto de 2018 de donde la propia Entidad, en su resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, precisa que *“solo se observa asistencia de un día viernes. (...)”*, por lo que aun cuando existe evidencia de la asistencia del impugnante un viernes de agosto de 2018, finalmente se le sancionó por haber dejado de laborar todos los días viernes durante el año escolar 2018.
47. En ese mismo sentido, otra contradicción ocurre cuando cita al Informe N° 015-2019-GR-C-DRE-C/D.UGEL-Q/D-AGP/EES, habiendo señalado de su contenido que *“del registro de asistencia del mes de octubre de 2018, se tiene copia del día viernes 19, fecha en que el procesado no registró el tema de dictado de clases”*, es decir, no se concluye que el impugnante hubiera dejado de asistir, sino el no haber consignado el tema de su clase, por lo que la Entidad no evalúo este hecho al momento de sancionar por haber dejado de laborar todos los días viernes durante el año escolar 2018.
48. En ese sentido, es posible advertir que la Entidad, en su Resolución de instauración del procedimiento administrativo disciplinario como en su Resolución de sanción está *“presumiendo”* que faltó todos los viernes, afirmación que expresamente usa la Entidad en ambas resoluciones, pese a que de sus propias pruebas de cargo se evidencia que algunos viernes sí asistió; por lo que, en plena observancia de los principios de presunción de inocencia, impulso de oficio y verdad material, la Entidad no puede arribar a conclusiones en base a presunciones sino por el contrario, tiene el deber de probar la falta imputada y expresar el razonamiento lógico jurídico por el cual arribó a tal conclusión, circunstancias que no se llegan a apreciar en ambas resoluciones.
49. Por lo tanto, esta Sala considera que la Resolución Directoral N° 1700-2020 y la Resolución Directoral N° 1911-2020, contienen una motivación aparente porque realizan una imputación genérica sin haber considerado las circunstancias que



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

desvirtúan tan imputación de sus propias pruebas de cargo, contraviniendo el deber de motivación de resoluciones.

50. De otro lado, no escapa a esta Sala que la Resolución Directoral N° 1911-2020 sancionó al impugnante con el cese temporal por cuatro (4) meses, por la comisión de la falta de abandono de cargo injustificado por los motivos expuestos tanto en la citada Resolución como en la Resolución de inicio del procedimiento administrativo disciplinario; sin embargo, también sanciona al impugnante con inhabilitación permanente para desempeñar cualquier cargo de las áreas de desempeño laboral docente al impugnante, por haber incurrido en el inciso e) del artículo 52° de la Ley N° 29944. Sobre esto último, es pertinente indicar que el inciso e) del artículo 52° de la Ley N° 29944 hace referencia a la inhabilitación como consecuencia de una falta grave relacionada a conducta de hostigamiento sexual, que en el presente caso no ha sido materia de imputación ni de análisis, por lo que en este extremo también se evidencia una vulneración al debido procedimiento.
51. El artículo 23° del Reglamento del Tribunal establece que cuando se verifique la existencia de actos dictados por órgano incompetente, **o que contravengan el ordenamiento jurídico**, contengan un imposible jurídico o prescindan de las normas esenciales del procedimiento o de la forma prescrita por la normativa aplicable, el Tribunal declarará la nulidad de los mismos, resolviendo sobre el fondo del asunto, de contarse con los elementos suficientes para ello.
52. En ese sentido, de acuerdo con el desarrollo precedente, se aprecia que la Entidad ha vulnerado el debido procedimiento administrativo al vulnerar el derecho a la motivación de resoluciones. Tal situación, constituye una inobservancia por parte de la Entidad de las garantías con las cuales se encuentra premunido todo administrado, lo que denota que el acto administrativo de inicio del procedimiento disciplinario y el de sanción están inmersos en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444³⁷. Consecuentemente, **corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo el vicio advertido por este Tribunal**; no siendo posible que se emitía un pronunciamiento de fondo.

³⁷ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

53. No obstante, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación, ya que aún no se ha dilucidado si le asiste o no responsabilidad al impugnante en los hechos imputados. En otras palabras, no está siendo absuelto. Su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario que tramite la Entidad, pero se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, siguiéndose los criterios señalados en los párrafos precedentes a fin de evitar posteriores nulidades que, eventualmente, generen impunidad y responsabilidad en los funcionarios que transgreden el ordenamiento jurídico.
54. Finalmente, esta Sala considera innecesario pronunciarse sobre los argumentos contenidos en el recurso de apelación del impugnante, al haberse declarado la nulidad del procedimiento administrativo disciplinario.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral N° 1700-2020, del 19 de agosto de 2020 y de la Resolución Directoral N° 1911-2020, del 17 de noviembre de 2020, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI, por vulnerar el debido procedimiento administrativo disciplinario.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la Resolución Directoral N° 1700-2020, y que la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor EMILIANO UNSUETA CARRASCO y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL QUISPICANCHI.



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 Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/CP8

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.