



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

RESOLUCIÓN Nº 000175-2023-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3544-2022-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS MARTIN ARAMBULO QUIROZ
ENTIDAD : MINISTERIO DE EDUCACION
REGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR SEIS (6) MESES SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución de Secretaría General Nº 088-2022-MINEDU, del 2 de junio de 2022, emitida por la Secretaría General del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, por contener una motivación aparente.*

Lima, 27 de enero de 2023

ANTECEDENTES

1. Mediante la Resolución Jefatural Nº 00621-2021-MINEDU/SG-OGRH, del 14 de octubre del 2021, la Jefatura de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de Educación, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor CARLOS MARTIN ARAMBULO QUIROZ, en adelante el impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil¹.

Al respecto, la Entidad imputó al impugnante haber ejecutado diferentes conductas que calificaban como actos de hostigamiento sexual en agravio de otra servidora de la Entidad, identificada con código VHS002-2021, conforme al siguiente detalle:

- (i) El 18 de diciembre de 2020, envió a la denunciante un mensaje en doble sentido por WhatsApp.

¹ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- 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

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.”

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 unidad, la paz y el desarrollo"

- (ii) El 6 de julio de 2021, envió un mensaje de índole personal e invasivo a la denunciante.
 - (iii) Mostró un interés inusual por la denunciante en marzo de 2020, al llamarla a su oficina para abordar un tema personal.
 - (iv) Mostró un interés inusual por la denunciante porque el 17 de julio de 2020 insistió para que se le asigné una computadora de la Entidad.
 - (v) Mostró un interés inusual por la denunciante porque el 26 de agosto de 2020 envió la figura de corazón a la denunciante, lo que ocurrió luego de preguntar por su salud y recibir la respuesta de la denunciante que estaba mejorando.
 - (vi) Mostró un interés inusual por la denunciante porque el 13 de julio de 2021, a través de otra persona, el impugnante le pide que entre a una reunión que no le correspondía.
 - (vii) Mostró un interés inusual por la denunciante porque en diciembre de 2020 se ofreció a ir a su casa a llevarle documentos para que los firmara.
 - (viii) Mostró un interés inusual por la denunciante porque el 22 de diciembre de 2020 la secretaria del impugnante le solicitó a la denunciante la dirección de su vivienda.
 - (ix) Mostró un interés inusual por la denunciante porque mostraba un trato preferente y especial hacia ella. El 7 de mayo de 2021, en una ceremonia por el día de la madre, intervino para hablar de ella como conociera su vida personal.
 - (x) Mostró un interés inusual por la denunciante porque mostró su preferencia por ella al señalar “hay que foguearla”.
2. El 3 de noviembre de 2021 el impugnante formuló su descargo, solicitando ser absuelto de los cargos en su contra, por ser falso lo alegado por la denunciante, expresando:
- (i) El 27 de enero de 2020 fue la denunciante quien le escribió para pedirle un favor de carácter familiar, y él respondió que coordine con otras dos personas.
 - (ii) El 11 de febrero de 2020 le escribió a la denunciante para que acudiese a su oficina, junto con otra servidora.
 - (iii) La denunciante ha ocultado que le escribía a él contándole temas personales e indagando temas familiares, conforme acredita con las imágenes de las conversaciones.
 - (iv) La denunciante le escribía con mucho afecto: “querido Carlos”.
 - (v) En ninguna parte de la conversación ofrecida se demuestra que él hubiera obligado a otra servidora a asignarle una computadora a la denunciante.
 - (vi) A todos los trabajadores del FONDEP se les habilitó la posibilidad de llevarles a sus domicilios computadoras.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- (vii) La asignación de trabajo era equitativa.
 - (viii) Siempre respetó la actividad laboral de la denunciante.
 - (ix) Fue la Coordinadora quien evaluó objetivamente a la denunciante y estableció que su contrato debería renovarse por dos meses, tal como acreditaba con el formato de evaluación.
 - (x) Los servidores coordinaban sus contratos con sus coordinadores. Es falso que él le haya ofrecido llevarle algún tipo de file a su casa.
 - (xi) La denunciante incurre en contradicciones.
 - (xii) Es falso que el mensaje del 18 de diciembre de 2020 tenga un contenido obsceno: “entraste bien... relájate un poquito nomás. Todo marcha bien”. Escribió ese mensaje a la denunciante en circunstancias en que esta hacía una presentación a través de zoom, y no solo a ella le escribió en aquel momento, sino a otro servidor que también estaba dirigiendo la transmisión. Sus palabras no fueron vulgares o irrespetuosas.
 - (xiii) Es falso que le hubiera pedido a la secretaria que le solicite a la denunciante su domicilio. Fue la Coordinadora quien hizo la solicitud a la secretaria para enviarles un presente por navidad. Prueba de su versión era la conversación con la secretaria.
 - (xiv) Nunca realizó un acto de hostigamiento sexual en el homenaje al día de la madre.
 - (xv) Es falso que con el mensaje del 6 de julio de 2021 hubiera cometido actos de hostigamiento sexual. Mandó un mensaje a todos los trabajadores por ser el día del maestro.
 - (xvi) Era falso que tuviera una fijación con ella. Él saludó a todos por igual.
 - (xvii) Era falso que el 13 de julio de 2021 hubiera cometido un acto de hostigamiento sexual por pedir que ingresara a una reunión en que se tratarían temas de financiamiento. Él propuso a la coordinadora que fuera el señor Roger o la denunciante, debido a que la coordinadora olvidó la reunión; tal como consta en la conversación adjunta.
 - (xviii) El personal del FONDEP empleaba el sticker de corazón en las conversaciones, sin que esto signifique un acto de hostigamiento sexual o laboral.
3. Mediante Resolución de Secretaría General N° 199-2021-MINEDU, del 10 de diciembre de 2021, la Secretaría General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de destitución, al hallarlo responsable de la comisión de la falta recogida en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057.
4. El 30 de diciembre de 2021 el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 199-2021-MINEDU, alegando lo siguiente:



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- (i) Los mensajes que mandó a la denunciante no constituyen hostigamiento sexual.
 - (ii) La Entidad desnaturalizó las garantías de certeza, de persistencia en la incriminación y verosimilitud
 - (iii) No se ha valorado debidamente los medios probatorios de descargo.
5. En virtud de ello, con Resolución N° 000467-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, del 11 de marzo de 2022, el Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, declaró la nulidad de la Resolución de Secretaría General N° 199-2021-MINEDU, del 10 de diciembre de 2022; por haberse afectado los principios de impulso de oficio y verdad material, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento para que la Entidad subsane en el más breve plazo las omisiones advertidas. Al respecto, el Tribunal fundamentó su decisión en lo siguiente:
- (i) Sobre el mensaje de WhatsApp del 18 de diciembre de 2020, se desprende que el comentario del impugnante no contiene alguna insinuación de por medio, ni es antecedido o sucedido por alguna expresión que pudiera hacer suponer que el impugnante hablaba en algún otro sentido que no fuera laboral, o estuviera haciendo una broma. La Entidad no desvirtuó lo alegado por el denunciante en su descargo y sus evidencias, respecto a que expresó esas palabras para motivar a la denunciante ante su presentación.
 - (ii) Sobre el mensaje del 6 de julio de 2021, en su contenido no se advierte expresiones que puedan lindar con expresiones de connotación sexual o sexistas.
 - (iii) Sobre los hechos ocurridos en marzo de 2020, no se advierte una connotación sexual, máxime si el impugnante aportó conversaciones donde meses antes la denunciante le pide un favor de índole extralaboral.
 - (iv) Sobre los hechos del 17 de julio de 2020, el texto aportado como prueba no evidencia que el impugnante hubiera insistido para que se le proporcione a la denunciante una computadora; asimismo, la Entidad no recabó el testimonio de la servidora que escribió a la denunciante, a efectos de confirmar si el impugnante ejerció alguna presión o insistió para ello.
 - (v) Sobre los hechos del 13 de julio de 2021, no se advierte que el impugnante haya realizado alguna expresión o intervenido en la conversación; asimismo, la Entidad no recabó el testimonio del servidor involucrado a efectos de esclarecer las circunstancias en que se produjo la conversación en cuestión.
 - (vi) Sobre los hechos ocurridos en diciembre de 2020, solo se tiene el testimonio de la denunciante y en lo relatado no se advierte que hubiera alguna proposición que pudiera dársele una connotación sexual o sexista.
 - (vii) Sobre los hechos ocurridos el 22 de diciembre de 2020, el impugnante no interviene en la conversación y la Entidad no ha esclarecido si el pedido de la dirección de la denunciante fue por indicación de la Coordinadora de



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- iniciales V.T.V. y no del impugnante. La Entidad tampoco recabo el testimonio de la secretaria o la coordinadora mencionada, rechazando la conversación que respalda la versión del impugnante, sin actuar mayor prueba.
- (viii) Sobre el trato preferente y especial hacia la denunciante y los hechos ocurridos el 7 de mayo de 2021, se advierte que el impugnante solicita a la coordinadora que proponga quién entraría a una reunión, dándole dos opciones (una de ellas la impugnante), no evidenciándose como tal una preferencia. El indicar que a la impugnante había que foguearla no denota en sí alguna conducta que tuviera una connotación sexual.
 - (ix) Sobre el interés inusual por la denunciante porque mostró su preferencia por ella al señalar “hay que foguearla”, no se advierte que la denunciante hubiera indicado qué expresiones empleó el impugnante con connotación sexual, asimismo, la denunciante no afirma que el impugnante hubiera expresado frases o expresiones de corte sexual.
 - (x) De las conductas y pruebas mencionadas no se ha esclarecido adecuadamente si se produjeron o no actos que constituyan hostigamiento sexual, lo que denota una trasgresión de los principios de impulso de oficio y verdad material.
 - (xi) Sobre los hechos ocurridos el 26 de agosto de 2020, el envío de un sticker de corazón podría suponer un acto que sí calificaría como hostigamiento sexual; no obstante, la Entidad debe evaluar los hechos en todo su contexto, a efectos de corroborar su hipótesis. Así pues se ve que la denunciante, en alguna ocasión, se refirió al impugnante como “querido” y también le mandaba stickers.
 - (xii) La Entidad no hizo una adecuada labor de investigación de los hechos a efectos de esclarecer si en efecto se produjeron actos de hostigamiento sexual o, en su defecto, se trata de actos de acoso laboral, cuyo tratamiento es diferente.
6. Posteriormente, mediante Resolución de Secretaría General N° 088-2022-MINEDU, del 2 de junio de 2022, la Secretaría General de la Entidad impuso la sanción de suspensión de seis (6) meses al impugnante, por haber incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, exponiendo las siguientes conclusiones:
- (i) Está probado que el impugnante envió un mensaje de doble sentido por WhatsApp a la denunciante, indicando “*Entraste bien... relájate un poquito nomás. Todo marcha bien*” (Hecho 1).
 - (ii) Está probado que el impugnante envió el 6 de julio de 2021 un mensaje de índole personal e invasivo a la denunciante (Hecho 2).



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- (iii) Está probado que el impugnante, en el mes de marzo de 2020, llamó a su oficina a la denunciante para abordar un tema personal (Hecho 3).
- (iv) Está probado que el 17 de julio de 2020 el impugnante insistió para que se le asigne a la denunciante una computadora de la Entidad (Hecho 4).
- (v) Está probado que el 26 de agosto de 2020, el impugnante envió un sticker de corazón a la denunciante al preguntar por su salud y obtener como respuesta que estaba mejorando (Hecho 5).
- (vi) Está probado que en diciembre de 2020, el impugnante se ofreció a ir a casa de la denunciante para llevarle documentos para que los firmara (Hecho 6).
- (vii) No está probado que el impugnante solicitó a la denunciante la dirección de su vivienda, el 22 de diciembre de 2020 (Hecho 7).
- (viii) Está probado que el impugnante mostraba un trato preferente y especial hacia la denunciante; así, el 7 de mayo de 2021, en una ceremonia por el día de la madre, intervino para hablar de ella como conociera su vida personal (Hecho 8).
- (ix) Los hechos 2, 3, 4, 6 y 8 analizados de forma individual no llegan a configurarse por sí solos en la falta de hostigamiento sexual; sin embargo, de una valoración conjunta de los medios de prueba que corroboran los hechos, se advierte que existió un contexto en el cual el servidor mostró un interés inusual hacia ella, esto es: Un trato preferente en los hechos 3, 4, 6 y 8 y una invasión a la vida personal de la denunciante en los hechos 2, 3 y 6.
- (x) El contexto creado a partir de los hechos 2, 3, 4, 6 y 8, ayudan a valorar en su real dimensión las pruebas que demuestran los hechos 1 y 5, teniendo como contexto el interés inusual que tenía el impugnante por la denunciada y que se hacía patente en su trato preferente e invasivo, estableciendo que estos hechos tienen connotación sexual.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

7. El 28 de junio de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Secretaría General N° 088-2022-MINEDU, solicitando la nulidad de la citada resolución, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Se ha vulnerado la debida motivación, los principios de impulso de oficio, verdad material e interdicción de la arbitrariedad.
 - (ii) Se vulnerado el debido procedimiento administrativo y el principio de legalidad.
 - (iii) El Ministerio Público archivó la investigación penal en favor de la denunciante.
 - (iv) Los mensajes que mandó a la denunciante no constituyen hostigamiento sexual.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- (v) La Entidad desnaturalizó las garantías de certeza, de persistencia en la incriminación y verosimilitud
 - (vi) No se ha valorado debidamente los medios probatorios de descargo.
8. Con Oficio N° 00766-2022-MINEDU/SG-OGRH, del 30 de junio de 2022, 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.
9. Mediante Oficios N°s. 009311-2022-SERVIR/TSC y 009312-2022-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó la admisión a trámite del recurso de apelación interpuesto por el impugnante por cumplir los requisitos de admisibilidad.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

10. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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:

² **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”.

³ **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”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

11. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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.
12. 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 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁵, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ **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”.

⁶ **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”.

⁷El 1 de julio de 2016.

⁸**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

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 unidad, la paz y el desarrollo"

13. 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 Directivo⁹, 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,

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”.

⁹Decreto Legislativo Nº 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 Nº 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. 028-2018-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 unidad, la paz y el desarrollo"

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)

14. 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.
15. 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 y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

16. Mediante la Ley N° 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.
17. 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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

18. 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 Transitoria¹¹ 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.
19. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban 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 Civil¹².

¹⁰ Ley 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. (...)”.

¹¹ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹² Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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 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.

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 unidad, la paz y el desarrollo"

20. 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 4.1¹³ 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.
21. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban 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.
22. 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 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

- 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”.

¹³ **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. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

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 registrarán 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 registraría 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.

23. 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/GPGSC¹⁴, 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 otro.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

¹⁴Directiva 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

“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

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 unidad, la paz y el desarrollo"

24. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, 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 sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
25. En el presente caso, el impugnante se encontraba sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, mientras que los hechos y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, se han presentado después del 14 de septiembre de 2014, en ese sentido, corresponde aplicar las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Sobre la vulneración del debido procedimiento administrativo

26. 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.
27. 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)¹⁵»*
28. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139°. 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 las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹⁶*. En razón a ello,

¹⁵Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

“dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”¹⁷.

29. 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”¹⁸.*
30. 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 otros¹⁹.
31. 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, 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 afecten²⁰.

¹⁷Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

¹⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

¹⁹MORÓN 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.

²⁰**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

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

32. 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”*²¹. 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”*²².
33. 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 Administración”*.
34. 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

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”.

²¹RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²²Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.

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

Sobre la motivación de resoluciones

36. Una de las garantías del debido procedimiento es la debida motivación de las resoluciones. Ésta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo²³ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública²⁴. 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.**
37. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha puntualizado, 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. (...) 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”*²⁵. (Énfasis agregado)

²³Texto 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”.

²⁴Texto 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”.

²⁵Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 0091-2005-PA/TC.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

38. 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”²⁶. (Énfasis agregado)

39. 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 que 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.
40. Finalmente, debemos tener en cuenta que 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”²⁷*. De esta manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones se encuentra delimitado por los siguientes supuestos²⁸:

- 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;

²⁶Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

²⁷Ibidem.

²⁸Ibidem.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas

41. 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”²⁹.

42. En el presente caso, el impugnante ha sido sancionado por la comisión de la falta tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057. El literal k) sanciona: **“El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima”.**

43. Nótese que la Ley Nº 30057 ha calificado como falta el hostigamiento sexual, aunque no ha definido en qué consiste concretamente el hostigamiento sexual. Sin embargo, podemos ver que el artículo 4º de la Ley Nº 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define el hostigamiento sexual como: **“El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.**

44. Según el artículo 6º de la Ley Nº 27942, el hostigamiento sexual puede manifestarse en conductas como: a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su

²⁹Literal a) del fundamento 7 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Exp. Nº 00728-2008-PHC/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

dignidad; c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima; d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo y f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4º de la presente Ley.

45. A partir de lo anterior, podemos inferir que calificará como hostigamiento sexual cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige.
46. Por su parte, a efectos de tener clara que conducta calificaría como hostigamiento sexual, es pertinente precisar que, según el literal a) del artículo 3º del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, conducta de naturaleza sexual implica: *“Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza”*.
47. En esa línea, atendiendo a las definiciones anteriormente invocadas, podemos colegir que **lo que se sanciona es toda conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige**, siendo relevante que la conducta tenga naturaleza sexual, ya que de lo contrario, se estaría ante un acoso laboral, el cual *“constituye la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo”*, conforme ha aclarado la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 701-2020-SERVIR-GPGSC.
48. Ahora bien, en la resolución de sanción, la Entidad sostiene que los siguientes hechos se encuentran acreditados:
 - (i) El impugnante envió un mensaje de doble sentido por WhatsApp a la denunciante, indicando *“Entraste bien... relájate un poquito nomás. Todo marcha bien”* (Hecho 1).
 - (ii) El impugnante envió el 6 de julio de 2021 un mensaje de índole personal e invasivo a la denunciante (Hecho 2).



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

- (iii) El impugnante, en el mes de marzo de 2020, llamó a su oficina a la denunciante para abordar un tema personal (Hecho 3).
 - (iv) El 17 de julio de 2020 el impugnante insistió para que se le asigne a la denunciante una computadora de la Entidad (Hecho 4).
 - (v) El 26 de agosto de 2020, el impugnante envió un sticker de corazón a la denunciante al preguntar por su salud y obtener como respuesta que estaba mejorando (Hecho 5).
 - (vi) En diciembre de 2020, el impugnante se ofreció a ir a casa de la denunciante para llevarle documentos para que los firmara (Hecho 6).
 - (vii) El impugnante mostraba un trato preferente y especial hacia la denunciante; así, el 7 de mayo de 2021, en una ceremonia por el día de la madre, intervino para hablar de ella como conociera su vida personal (Hecho 8).
49. Sobre los hechos 2, 3, 4, 6 y 8, la Entidad concluye que de forma individualizada no constituyen hostigamiento sexual; no obstante, señala que *“de una valoración conjunta de los medios de prueba que corroboran estos hechos, se puede advertir que (...) existió un contexto en el cual el servidor Arámbulo mostró un interés inusual por la denunciante, lo cual se concretó en las actitudes que tuvo el denunciando en su trato hacia ella (...)”*.
50. De lo anterior, este Colegiado coincide en que los hechos 2, 3, 4, 6 y 8 no configuran conductas de hostigamiento sexual; sin embargo, se advierte que la Entidad no ha expuesto cuál es el contexto creado a partir de los indicados hechos que hubieran derivado o facilitado la comisión de un acto de hostigamiento sexual.
51. Del mismo modo, en la resolución de sanción, la Entidad señala que los hechos 1 y 5, tienen una connotación sexual, sin exponer de que forma tales hechos se encuadran dentro de la definición y/o manifestaciones de hostigamiento sexual previstas en los artículos 4º y 6º de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual. Así las cosas, la Entidad únicamente refirió que estos hechos mantenían una connotación sexual en razón al contexto de interés inusual que tenía el impugnante por la denunciante y que se habría hecho patente en su trato preferente e invasivo.
52. Ahora bien, en lo que respecta al hecho 1 (el impugnante envió un mensaje supuestamente de doble sentido por WhatsApp a la denunciante, indicando *“Entraste bien... relájate un poquito nomás. Todo marcha bien”*) la Entidad se limitó a señalar que los mensajes aportados por el impugnante dirigido tanto a la denunciante como a otro servidor de la entidad, el mismo día y a similar hora, contenían diferencias, y que el mensaje materia de imputación solo fue enviado a la denunciante.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

53. En ese sentido, la Entidad no ha expuesto los motivos por los cuales el mensaje enviado por el impugnante adquirió un "doble sentido" o cuál fue el sentido adquirido por tal mensaje de forma que configure hostigamiento sexual.
54. Por otro lado, en lo que respecta al hecho 5 (el 26 de agosto de 2020, el impugnante envió un sticker de corazón a la denunciante al preguntar por su salud y obtener como respuesta que estaba mejorando), la Entidad precisó que el contexto en el cual el impugnante utilizó ese sticker con la denunciante es diferente al utilizado por el impugnante con otra servidora en un grupo de WhatsApp, acorde a las pruebas aportadas por el impugnante.
55. Sobre el particular, es preciso acotar que el hecho 5 fue materia de evaluación por parte de este Tribunal, concluyendo en la Resolución N° 000467-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala, que *"(...) Dicho sticker, podría suponer un acto que sí calificaría como hostigamiento sexual. No obstante, la Entidad debe evaluar los hechos en todo su contexto, a efectos de corroborar su hipótesis. Así pues, vemos que la denunciante, en alguna ocasión, se refirió al impugnante como "querido", y también le mandaba stickers."*
56. Así las cosas, debe entenderse que cuando el Tribunal señaló que la Entidad debía evaluar los hechos en todo su contexto a efectos de corroborar su hipótesis, se refería al contenido de las conversaciones entre el impugnante y la denunciante, pues se verificaba el uso de stickers y de términos que podrían denotar cierto nivel de confianza entre los involucrados. Sin embargo, de lo expuesto por la Entidad en la resolución de sanción, no es posible advertir que la Entidad haya recabado mayor evidencia para corroborar su hipótesis.
57. En ese sentido, la Entidad no ha sustentado los motivos que le llevaron a arribar a la conclusión de que el impugnante habría ejecutado conductas que configuraron hostigamiento sexual en contra de la denunciante; por lo que, es posible apreciar que la resolución de sanción, materializada mediante Resolución de Secretaría General N° 088-2022-MINEDU, del 2 de junio de 2022, que impone la sanción de suspensión de seis (6) meses al impugnante, adolece de una motivación aparente, al no cumplir con los sustentos fácticos mínimos que permitan determinar la responsabilidad del impugnante y, en consecuencia, sancionarlo.
58. De otro lado, teniendo en consideración lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942³⁰ y el principio de confidencialidad

³⁰Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

"Novena.- De la Reserva del Proceso de Investigación

La denuncia por hostigamiento sexual, en cualquiera de las modalidades que establece la presente Ley y todos sus efectos investigatorios y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial.

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. 028-2018-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 unidad, la paz y el desarrollo"

dispuesto en el literal e) del artículo 2º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES³¹, la presente resolución no debe ser publicada en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe), al no constituir resolución o decisión final en el procedimiento administrativo iniciado al impugnante sobre maltrato físico, psicológico y actos de violencia sexual.

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 la NULIDAD de la Resolución de Secretaría General N° 088-2022-MINEDU, del 2 de junio de 2022, emitida por la Secretaría General del MINISTERIO DE EDUCACIÓN, por contener una motivación aparente.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento para que el MINISTERIO DE EDUCACIÓN subsane en el más breve plazo las omisiones advertidas.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS MARTIN ARAMBULO QUIROZ y al MINISTERIO DE EDUCACIÓN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente al MINISTERIO DE EDUCACIÓN.

QUINTO.- Disponer que no se publique la presente resolución, en atención a lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Regístrese y comuníquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

La publicidad sólo procede para la resolución o decisión final”.

³¹**Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES**

“**Artículo 2º.-** Los principios generales aplicables a las relaciones, situaciones y procesos vinculados a la aplicación de la Ley y el presente Reglamento son los siguientes:

(...)

e. Confidencialidad: Los procedimientos regulados por la Ley y el Reglamento deben preservar la reserva y la confidencialidad. Nadie puede brindar o difundir información durante el procedimiento de investigación hasta su conclusión”.

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 de la unidad, la paz y el desarrollo"

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

L17/CP8

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autenticidad de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://apps.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>