



Lambayeque,

**RESOLUCION DIRECTORAL N.º 005947 -2023-GR.LAMB/GRED/UGEL.LAMB**

**22 DIC 2023**

**VISTO:** El Informe Final N° 000004-2023-GR.LAMB/UGEL.LAMB/CPA de fecha 19 de diciembre del 2023 y, acompañados; con un total de 190 folios;

**CONSIDERANDO :**

Que, el Artículo 73° de la Ley N° 28044 - Ley General de Educación, señala que "La Unidad de Gestión Educativa" Local es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia. Dicha jurisdicción territorial puede ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, en concordancia con las políticas nacionales de descentralización y modernización de la gestión del Estado.

Que, la Ley de Reforma Magisterial – Ley N° 29944, 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 descentralizadas; así como, regular sus deberes y derechos, la formación continua, la carrera pública magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos.

Que, mediante Expediente N° 3453490-0 de fecha 18 diciembre del 2019, la docente Sara Solange Quevedo Salazar de la I.E. N°10110 "Sara Antonieta Bullón". Formula denuncia por hostigamiento laboral y calumnias, en la modalidad de calumnia y difamación agravada, contra Ethel Colomba Gonzales Toscanelli, por haber lesionado su honor, al haber ofendido de manera continua a través de la comunicación por whatsapp y en reuniones con padres de familia y docentes, asimismo menciona lo siguiente: a) Que, en febrero de 2019, fue designada como subdirectora del Nivel de Educación Primaria la docente Ethel Colomba Gonzáles Toscanelli a quién por naturaleza solidaria, desde que la suscrita se presentó y conoció ha tratado con amabilidad y le ha brindado apoyo solidario públicamente por encontrarse incapacitada de caminar debido a un accidente, llegando al punto de reemplazarla en su ausencia internamente a su petición verbal del 5 al 8 de marzo, así como el 12 al 14 de febrero de 2019, comprendiendo su delicado estado de salud. Como se evidencia del buen trato que considera era recíproco. b) Sin embargo, en la licencia solicitada por la suscrita después de una operación de la vista el día 13 de setiembre, la docente Gonzáles Toscanelli, inició sistemáticamente contra la suscrita, acciones que están perjudicando la tranquilidad a la que tiene por derecho la suscrita. En la que indispuso no solo hechos, sino hacia hasta mal interpretando normas legales que ponen en tela de juicio el accionar del director de la Institución Educativa y de la UGEL. c) Que, el día 06 de diciembre convocó a una reunión de docentes del nivel primario en la cual mediante un discurso preparado para desacreditar a la suscrita durante un lapso de 20 minutos se dirigió a los docentes en presencia de la suscrita diciendo mentiras y engaños. Ese discurso provocó que algunas docentes le falten el respeto a la suscrita y expresaron el respaldo a la subdirectora Ethel Gonzáles, por las supuestas faltas cometidas por la docente Sara Solange Quevedo Salazar en contra de la subdirectora. Además, una de las cuatro docentes contratadas inició su participación pretendiendo llamar a la suscrita la atención por los falsos expresados por la denuncia; en ese momento decidió retirarse, ya que padece de Hipertensión arterial, por lo que se dirigió hacia la Dirección a colocar de conocimiento al director Roberto Gonzáles Dávila de lo acontecido. d) Que, el día 13 de setiembre de 2019 al llegar la suscrita a la Institución Educativa le recordó a la subdirectora Ethel Gonzáles que se retiraría a las 12:00 pm (medio día) ya que estaba citada a la una de la tarde para una intervención quirúrgica en oftalmología en el Hospital Heysen. Por lo que la Subdirectora respondió con aparente amabilidad expresando que vaya, pero sin avisarle a nadie. Pero la suscrita comunicó a los padres de familia que se iba a retirar ya que sabían de dicha intervención, porque les había comunicado





PERU



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

EDUCACION LAMBAYEQUE

DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE

formalmente en agosto de acuerdo al Acta de Reunión con padres de familia realizado el día 21 de agosto de 2019. Al salir del hospital a las 8:30pm la suscrita se tomó una fotografía en la que aparece con la vista tapada y se la envió a la Sub Directora Ethel Colomba Gonzáles Toscanelli, así como también le recomienda que si le dieron descanso a la suscrita le haga llegar lo más pronto posible. Por lo que la suscrita realizó el lunes a primera hora hizo ingresar por mesa de partes solicitando el servicio de una madre de familia, a quien le entregó un sobre manila con el expediente de licencia y dos sesiones de aprendizaje previstas para el día viernes 13 de setiembre y que no se ejecutaron debido a la interrupción de clases para desarrollar la actividad institucional. Además, la suscrita le pidió de por favor que cuide a las niñas hasta que llegue la Sub directora Ethel Colomba Gonzáles Toscanelli, el pedido que la suscrita realiza a la madre familia lo cree necesario porque la sub directora llega habitualmente pasada las 9:00 am, desconociendo el horario de la subdirectora. Sin embargo, la señora tuvo que permanecer toda la mañana porque la Docente Ethel Gonzáles no llegó a quedarse en el aula, solo pasó saludando cerca de las diez de la mañana. e) Que, el 16 de setiembre a las 8:19 am envió un mensaje la subdirectora a la suscrita diciendo: "Sara puedes enviar tu sesión y unidad para poder ayudar a tus niñas porque Trinidad manifiesta que trabajan diferente", lo que trajo sorpresa porque la docente Trinidad Mogollón Castillo y la suscrita habían trabajado juntas las primeras 5 unidades de aprendizaje, la quinta unidad había terminado el viernes 13 de setiembre y colocándose de acuerdo la docente Trinidad para que vaya al domicilio de la suscrita el día sábado 14 de setiembre, puesto que por estar operada no iba a poder salir, ni mirar a la computadora; pero sí podríamos coordinar la siguiente unidad de aprendizaje y sesiones, lamentablemente no llegó. Además, ya la madre de familia estaba en el colegio, en el aula desde las 7:30am y la sub directora no había llegado. Al medio del 16 de setiembre, hora que los padres y madres de familia se acercan hasta el aula a recibir a sus hijas(estudiantes), encontrando a la señora Kelly Chapoñán (madre de familia que presentó el expediente de licencia de la suscrita); asimismo, la madre de familia Isabel Loconi Chero, el señor Sales, la señora María Yovana Muñoz Carrero; se acercaron a preguntarle a la subdirectora "¿Quién iba a hacerse cargo de las estudiantes del tercer grado B?, porque ya que la profesora Sara Quevedo había sido operada, un madre de familia no va estar enseñando a las niñas", a lo que la subdirectora responde "Que ella estaba recién tomando conocimiento de las licencia y que coordinará con el director invitándolos a convocar a los demás padres de familia del aula a una reunión para el día 17 de setiembre a fin de tratar el asunto, pidiéndole a una madre de familia Yacori Echevarría López que convoque a reunión. f) Que día 17 de setiembre, la subdirectora logra reunirse con pasadas las once de la mañana con 15 padres y madres de familia a quienes profundiza la información que el día anterior les diera a los seis padres y madres mencionados, diciendo que de un momento a otro y sin avisar la suscrita ha presentado un descanso médico y que "por ética" debió haber dejado un reemplazante, la Señora Cecilia Palacios Cumpén, presidenta del Comité de aula pregunta "¿Qué, no es usted como subdirectora quien debe reemplazar a la docente?, ya que había sido parte de APAFA y Comités de aula de sus hijos y nietos y siempre ha sabido que los directores y subdirectores reemplazan a los docentes en estos casos", recibiendo por respuesta rotunda negativa de su parte, pues argumenta que ella fue designada para cumplir funciones administrativas y no le corresponde reemplazar a ningún maestro en aula, debido a que los reglamentos han cambiado y ahora ya es como antes. Asegurando que con el director han tenido que "romperse la cabeza" pensando quien va a reemplazar a la suscrita. g) Los asistentes estaban entendiendo que ellos eran quienes debían correr con los gastos de un docente reemplazante por lo que llamaron a la suscrita preguntando que si debió dejar a un docente reemplazante y la suscrita page a la docente reemplazante; por lo que la suscrita respondió "que ellos no deberían estar en esa reunión, ni preocuparse porque es responsabilidad del personal directivo velar por el bienestar de sus hijas" h) Que, el 30 de setiembre en la que los padres de familia manifestaron lo que sucedió y por qué la suscrita optó en explicar la situación tal y como consta en el acta de reunión de padres de familia de tercer grado "B" del 30 de setiembre. También manifiesta que el ambiente laboral fue diferente, y la descortesía de la subdirectora como de algunos docentes, y antes de que la situación incómoda vaya en ascenso decidió presentar ante la dirección de la Institución Educativa un documento solicitando Reunión con equipo directivo a fin de aclarar incidente en protección de la unidad en la Institución Educativa esta solicitud fue recepcionada el día 02 de octubre. i) Al día siguiente, la suscrita fue





PERU



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

EDUCACION LAMBAYEQUE

DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE

llamada a la subdirección de primaria en donde la docente Gonzáles Toscanelli le reclamó el hecho de haber presentado un documento lleno de mentiras y calumnias, y asevera que está convencida que los padres de familia grabaron la conversación que tuvieron con ella niega al inicio haber dicho y finalmente termina aceptando pero que es imposible que alguien recuerde textualmente las palabras por lo tanto concluye diciendo que debe haber un audio. También reclama a la suscrita haber citado en el documento artículos de normas legales que están “desfasadas”, diciendo que “(...) de acuerdo al artículo 12 de la Ley de la Reforma Magisterial a los directivos se les ubica en Gestión Administrativa y no en gestión institucional y por ende ya no desempeñaba labor pedagógica” ese es su argumento por el cual ella dice que no tiene porqué cubrir la ausencia de ningún maestro y por eso asegura que “con el director tuvieron que Romperse la cabeza, pensado a quién poner en mi reemplazo” hasta que encontraron a una docente que no conocer y que sin ninguna supervisión trabajó-según la subdirectora- Ad honorem 08 días desde el 18 hasta el 27 de setiembre”. Además, que “(...) el artículo 56 del Reglamento interno que la suscrita cita en el documento se va a quitar porque no se ajusta a la verdad”. Sin embargo, en el Reglamento Interno vigente en nuestra Institución Educativa y fue ella misma quien lo envió a los correos de todo el personal del nivel primario el 02 de julio del 2019, y es el mismo que nos había enviado el 01 de julio el subdirector de Formación General (Nivel Secundario) a todo el personal de la Institución Educativa, por consiguiente, está vigente. Recriminó que la suscrita que crea a los padres de familia y no en ella (subdirectora) ya que no la conozco bien entonces que le pregunte a una maestra que ella asegura que estuvo presente. j) De acuerdo a la segunda licencia de 30 días, que se inició el día que la internaron el 11 de octubre, ya que el día 12 la intervinieron para extraerle un ovario por la presencia de un tumor. El día 15 de octubre por la tarde le dieron de alta y el 16 de octubre envía el expediente de licencia por treinta días. k) Que el día 17 de octubre recibió una llamada telefónica de la presidenta del Comité del aula para comunicarse que de parte de la docente reemplazante Agripina Juárez pase al SIAGIE la calificaciones del segundo bimestre, además ese día comunicó que por el grupo de whatsapp que ya había terminado pero que había una dificultad con el área de educación física ya que en el Primer bimestre la suscrita había subido las calificaciones y en el segundo bimestre no aparecía activa esa área para ser llenada por la suscrita, por lo que solicitó “ (...) Pueden por favor informarme si esa Área será registrada por la docente Angélica o cómo va a ser? Para no preocuparme. Porque el primer bimestre sí lo registré y aquí tengo las calificaciones que me entregó la profesora del área”. Asimismo, solicita que se comuniquen de manera directa y respetuosa del mismo modo que la suscrita se comunica. Porque es una situación laboral que debía ser comunicada de manera profesional, sin embargo, se utiliza de intermediarios a los padres de familia. l) El día 28 de octubre de 2019, continuaba con el mismo problema, ya que estaba observando que en secundaria ya estaban terminando de subir notas del tercer bimestre, ya que desde el 17 de octubre que avisó no se habría corregido el error de colocar activa el área de Educación Física en el segundo bimestre de primaria. Por lo que la subdirectora responde que solo faltan las docentes de educación física y que se acabaría el segundo bimestre. Sin embargo, el día 29 de octubre DE 2019 comunica a la subdirectora “Estimados colegas buenas noches, Miguel de SIAGIE me informa que está verificando el ingreso de notas y ha encontrado que la Docente Trinidad le falta ingresar Matemática y a la Docente Sara le falta ingresar calificaciones en Gestiona su aprendizaje de manera autónoma. Por favor verifiquen sus ingresos a la brevedad (...)”. Sabiendo que desde el día 17 de octubre había comunicado la suscrita que ya había terminado de ingresar las calificaciones y solo faltaba Educación Física, que finalmente dijeron que eso lo subían las maestras del área, y a pesar de que tanto la Docente Trinidad y la suscrita protestaron, igual la suscrita ingresó y terminó el mismo día y comunicó. Por lo que no parece justo que ni con “Descanso médico” pueda descansar la suscrita. m) El 08 de noviembre de 2019, la subdirectora Ethel Gonzáles comunica en el grupo un recordatorio acerca de la planificación de una actividad para el día 20 a lo que la suscrita preguntó “¿A qué hora será?” Y su respuesta fue que el día que se incorporé a las actividades la docente reemplazante le informaría de las actividades. n) El día 18 de noviembre de 2019, docente Ethel Gonzáles con Neodhit Mera y Kely Cruzado (docentes de cuarto grado- Turno tarde) fueron a la reunión de la ECE y la suscrita había citado ha 06 niñas para evaluarlas en el turno de la tarde, llegué a la subdirección y la Docente Ethel Gonzáles ya estaba de salida pero no se fue sino hasta que llamó a la Docente del quinto grado “A”-Carmen Chero quien llegó a quedarse en la oficina de la





PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

EDUCACION LAMBAYEQUE

DIRECCION - UGEL LAMBAYEQUE

subdirección sentada a la computadora desde casi las 2 pm hasta pasada las 4:30pm hora en que la subdirectora regresó. ñ) Que, el día 20 de noviembre de 2019, en circunstancia que se celebraba el día del niño una madre de familia convulsionó en plena actuación en plena actuación cuando estaba participando por ese motivo la llevaron al hospital Belén en camilla y permaneció internada hasta el día siguiente, en que se nos comunicó que la señora necesitaba tomarse un electroencefalograma y 2 tomografías. El día 21 de noviembre de 2019, la subdirectora Ethel Gonzáles dijo dirigiéndose a la Docente Evelyn que coordinemos con la docente Carmen Chero porque ella había tenido una idea de pedir una colaboración solidaria para ayudar a la madre de familia que necesitaba una tomografía. La Docente Evelyn que Herrera de manera despectiva dijo que los padres de su aula ya habían colaborado y le había entregado 85 soles a la madre de la señora y sin su autorización porque a ella no le han consultado. El día 22 de noviembre de 2019, la presidenta del Comité del Aula que tiene a cargo la suscrita se entrevistó con la subdirectora para hablar acerca de la colaboración solidaria a lo que respondió que iban a tratar el asunto y que después la llamaría. El día 25 de noviembre de 2019, se coordinó con algunas docentes para que ingresen las madres de familia, pero en vista que no estaban los comités completos intentó coordinar con la subdirectora para que sean las estudiantes del aula de la suscrita las que soliciten el apoyo solamente solicitarle para el día siguiente recogerlo, de esa manera nos daría el tiempo suficiente para coordinar con las madres y sean las madres las que pasen a recoger la colaboración económica voluntaria. El día 26 de noviembre en circunstancia que las madres de 1º “B” y 3 “B”, llegaron con la finalidad de ingresar a las aulas a solicitar la colaboración preocupadas porque la Señora Consuelo Aquino seguía mal; la subdirectora las sacó del colegio entre ellas a 3 madres de familia del aula a cargo de la suscrita, y una de ellas, la señora Yacori Echevarría López la llevó a mi dirección en circunstancia en que el director se encontraba atendiendo al Personal de Semáforo, diciendo que la señora faltado el respeto a la subdirectora; solo porque la madre le dijo que se iba a ir al aula a hablar con la suscrita porque su menor hija se encontraba un poco indispueta (enferma). Pero no le permitió entrar y la condujo hasta la dirección cuando en realidad la madre dice que es ella la que la trató mal. Y efectivamente la estudiante en plena clase “vovinitó” tuvo que llamar a la señora para que la lleve. Si se hubiera comunicado con la suscrita, la suscrita no hubiera permitido dejarla en ese mal estado de salud. En la actualidad la subdirectora comunica con la suscrita a través de otra docente o utiliza a las auxiliares de primer y segundo grado hasta para que alcance un documento y hacerle firmar un cargo ya sea al aula de la suscrita o estando en la misma oficina. o) Desde el 02 de octubre del 2019, fecha e que presentó un expediente N° 2656 y hasta el 28 de noviembre la suscrita no recibió una invitación a ninguna reunión sin embargo la convivencia se tornaba cada vez más tensa por la sucesión de hechos expuesta que para la suscrita es una clara muestra de acoso y hostigamiento laboral, por lo que la suscrita se apersonó al director a recordarle que seguía esperando la respuesta a su solicitud. El director decide citarnos solo a las dos personas involucradas. Por lo que la suscrita no decide acudir por que no era ese el procedimiento seguir ya que en la solicitud solicitó Reunión con el equipo directivo a fin de aclarar el incidente en protección de la unidad de la Institución Educativa. Pero comunicó su inasistencia con el Expediente N° 3265 de fecha 02 de diciembre de 2019 en donde Reiteró solicitud de convocar al CONEÍ y Comité de SISEVE por la unidad institucional. El director Roberto González Dávila responde a la suscrita con el Proveído N° 77-2019/GREL/UGEK/I.E.N°10110-SAB exponiendo que no es con el SISEVE, sino con el CONEI y el Comité de Convivencia con quienes se debería contemplar estos casos una vez agotadas las posibilidades de diálogo. Tras un debate alturado el director argumenta que solo nos reunamos los tres para firmar compromisos y así evitar comprometer a los padres de familia y estudiantes representantes del CONEI para evitar problemas. La suscrita aunque convencida que no era esa la alternativa por la sucesión de hechos expuesta acepto siempre y cuando se invite a la reunión al Subdirector de Formación General- Docente Carlos Díaz Junco porque considero que podría ser mejor mediador ya que se ha observado en varias oportunidades que la docente Ethel Gonzáles Toscanelli no muestra respeto por el Docente Roberto González Dávila toda vez que la suscrita ha sido testigo de circunstancia de que la Subdirectora ha faltado el respeto con el director. EL director nos traslada el Memorando Múltiple N°70-2019/GREL/UGEL/I.E. N° 1010 “SAB”-L de fecha 06 de diciembre del 2019 en donde cita a reunión para el lunes 09 de diciembre a los dos subdirectores y a la suscrita. La suscrita fue la última fue en firmar el cargo de recepción de dicha





convocatoria. A pesar de que se había circulado la convocatoria a una reunión de docentes del nivel primario a sabiendas de que estaba prevista la Reunión del Equipo directivo con la suscrita, en que fue desacreditada. Luego de la reunión del 06 de diciembre conducida por la docente Ethel Gonzáles Toscanelli, la suscrita da por agotada el diálogo solicitando formalmente al director el día lunes 09 de diciembre la copia del descargo de la subdirectora Ethel Gonzales Toscanelli habiendo decidido no participar en la reunión convocada por el director.

Que, con Expediente N° 4047352-0 de fecha 18 diciembre del 2021, la Docente Sara Solange Quevedo Salazar. Solicita a la Directora de la UGEL Lambayeque Inmediato desarchivamiento de expediente N° 3453490-0 de fecha 18 de diciembre de 2019, manifiesta, lo siguiente: a) Que, el día 18 de diciembre de 2019 presentó ante mesa de parte de la UGEL Lambayeque, el expediente N°3453490-0, habiendo agotado la vía administrativa institucional, según consta en el documento que adjunto y habiéndose la docente Sara Quevedo presentado ante el despacho de la entonces Directora de la UGEL Eddy Roxana Soriano Araujo quien orientó a la suscrita acerca del procedimiento adecuado en vista de no haberse abordado adecuadamente el caso en la Institución Educativa N°10110 "Sara Antonieta Bullón" en la cual labora. De tal modo que la directora le expreso que si había agotado la vía administrativa en el colegio el siguiente paso era poner conocimiento a UGEL. b) Que, el 31 de enero de 2020 se apersoné a la UGEL y la entonces directora Eddy Roxana Soriano Araujo solicitó la información del expediente comunicando que se encontraba en la Comisión de Procesos Administrativos, motivo por el cual conversó con el abogado, quien menciona que estaba en espera de abrirse la correspondiente investigación del caso. c) Que, el día 12 de noviembre de 2021 la suscrita se apersonó a la dirección de Gestión Institucional con Francisco Túllume quien me informó que el Expediente N°3453490-0 está archivado por cambio de presidente desde el 13 de enero de 2020. Y que el señor Francisco Tullume actual presidente indico que debe solicitar el desarchivamiento del expediente, actual presidente de Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios. d) En tal sentido, apela a su justo criterio para en aras de la transparencia, la justicia y el buen gobierno se proceda a investigar, se cumpla con atender de acuerdo al procedimiento señalado en la norma de carrera en la que se encuentra inmersa la denunciada y se informe de los resultados de dicha investigación para el cual previamente deberá disponer el inmediato desarchivamiento.

Que, mediante Oficio N°000238-2021-GR.LAMB/UGEL.LAMB/CPA [3453490-1] de fecha 22 diciembre del 2021, el presidente de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes. Corre Traslado de denuncia por presuntas faltas administrativas, donde señala que "La Comisión podrá realizar investigación antes de emitir el informe preliminar, con la finalidad de recabar evidencias sobre la veracidad del hecho denunciado", y es que previamente a la emisión del informe preliminar se procedió a correr traslado a la subdirectora Ethel Colomba Gonzales Toscanelli, para que proceda a emitir su informe.



Que, con Oficio N° 1188-2019-GREL-UGEL-I.E.N°10110 "SAB" [3456285-0] de fecha 20 diciembre del 2019. Informa la subdirector Ethel Colomba Gonzales Toscanelli al Director Roberto Gonzales Dávila de la IE N°009-2019/SDNP/SAB-L de hechos suscitados en reunión de fecha viernes 06 del mes de diciembre de 2019; manifiesta lo siguiente: a) De acuerdo a la reunión convocada por la subdirectora del nivel primario Ethel Colomba Gonzales Toscanelli a la reunión de docentes; asimismo, con Memorando N° 014-2019/SDNO/SAB-L, de fecha 05 diciembre del 2019, se convocó a los docentes del nivel primario a una reunión para tratar asuntos relacionados con la Institución Educativa, según como se indica en la agenda a tratar, para el día viernes 06 diciembre a las 12:00pm en el aula de AIP. Dando cumplimiento a lo señalado en el Numeral 1, se realizó la Reunión de docentes, tratando temas de coordinación entre los convocados. Unos de los asuntos tratados temas de coordinación entre los convocados. Unos de los asuntos tratados en la mencionada reunión fue que mi condición de Subdirectora manifestó a los docentes sobre un documento presentado por la Docente Sara Quevedo Salazar a la dirección de la Institución Educativa en donde señala que en la reunión que estuvo presente la subdirectora, padres y madres de familia, y la mal información ante ellos en razón de las inasistencias que había tenido la docente Sara Quevedo y que sustentó con certificado médico



PERU



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

EDUCACIÓN LAMBAYEQUE

DIRECCIÓN - UGEL LAMBAYEQUE

particular y con certificado de Es salud. Además, se les explicó que esta documentación presentada no se sustentaba con ningún documento probatorio y que según la redacción del documento pareciera que hubieran grabado dicha reunión por que cita frases textuales, para lo cual nunca los padres y madres de familia pidieron permiso. b) Que, en la explicación dada manifestó que ese documento no se ajustaba a la verdad y que en la reunión solicitada por los padres de familia del grado de la Docente Sara Quevedo estuvo presente de manera involuntaria en todo momento la Docente Kely Cruzado Navarro y si la docente Sara Quevedo Salazar hubiera tenido el deseo de llegar a conocer la verdad de los hechos, se hubiera acercado a preguntar sobre lo ocurrido y/o preguntarle a la docente Kely Cruzado Navarro. Después de realizar la explicación de manera sucinta lo ocurrido manifestó a los docentes presentes que no entendía el proceder de la Docente Sara Quevedo. Los docentes dan su opinión señalando que ella por el contrario siempre se ha sentido respaldadas por la subdirectora, y que la subdirectora ha apoyado en su trabajo pedagógico y ha mostrado siempre una actitud cordial. Invitan también a que se debe seguir trabajando en un ambiente tranquilo, en paz y armonioso como lo han venido haciendo. Posterior la docente Sara Quevedo Salazar manifestó que no es el momento ni el lugar ni las personas con quien debe hablar, que lo que dice la subdirectora son mentiras, y que la subdirectora es elegante y diplomática para decir las cosas, que a la subdirectora que le contradigan. Por lo que esa actitud hace reaccionar a los docentes presentes, ante lo cual la docente Sara Quevedo Salazar responde con gritos que se callen que la dejen hablar y además agrega que las docentes contratadas no deben hablar. En mi condición de subdirectora y autoridad que dirigía la reunión pedí que retire sus palabras a lo que ella respondió con gritos que se va, que no va a seguir escuchando y se retiró. Todo lo detallado en los numerales anteriores están contemplados en el Acta de Reunión que firmaron los presentes. c) Por lo que estos hechos se dieron a conocer al director de forma verbal y en diálogo con los docentes del nivel primario y se le manifestó que no es la primera vez la docente Sara Quevedo Salazar muestra este tipo de comportamiento, también lo hizo en la Reunión de Trabajo Colegiado de fecha 26 de noviembre de 2019, que se realizó con el acompañamiento de desempeño docente del MINEDU y en su presencia mostró su disconformidad de trabajar hasta las dos de la tarde, pero con una actitud desafiante y de irrespeto a pesar de haberse citado con anticipación. En el trabajo grupal con las docentes del ciclo IV se expresó de manera asertiva y muy negativa. d) Que, según el expediente N° 1895 de fecha 03 de julio de 2019 y expediente N°2732, de fecha 10 de octubre de 2019 presentado ante el director de la Institución Educativa, se evidencia las faltas de respeto de la Docente Sara Quevedo Salazar, solicitando salidas de la Institución Educativa directamente con el director sin tener conocimiento la subdirectora, por lo que la subdirectora informó al director donde hacen clara alusión de que el director tenía conocimiento y autorizaba. e) Que, la subdirectora hace noción al director sobre actitudes de calumnia, injuria y difamación falta de respeto de parte de la docente Sara Quevedo, además de la agresión verbal expresada en los numerales 5, 6 y 8. Deslindando a futuro agresiones verbales o físicas que puedan afectar a la integridad física, emocional de la subdirectora y por consiguiente el clima laboral.



Que, mediante el Informe Escalafonario N° 05185-2022-UGEL.LAMBAYEQUE de fecha 15 noviembre del 2022 de Ethel Colomba Gonzales Toscanelli con DNI N° 17539705, se encuentra en situación laboral en actividad, con 30 años de servicio en el Magisterio, no presenta sanciones judiciales ni administrativas ni tampoco presenta instauraciones de procesos administrativos disciplinarios.; y con Informe Escalafonario N° 06338-2022-UGEL.LAMBAYEQUE de fecha 15 diciembre del 2022 de Sara Solangge Quevedo Salazar con DNI N° 17536283, se encuentra en situación laboral en actividad, con 39 años de servicio en el Magisterio, no presenta sanciones judiciales ni administrativas ni tampoco presenta instauraciones de procesos administrativos disciplinarios.

Que, con Oficio N° 000180-2022-GR.LAMB/UGEL.LAMB/CPA [3453490-2] de fecha 15 noviembre del 2022, la presidente de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes Solicita Informe de Asistencia, insistencia y licencias de la Docente Sara Quevedo Salazar a la Coordinadora del Área de Recursos Humanos.



Que, mediante Oficio N° 000223-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.LAMB-RH [3453490-5] de fecha 13 diciembre del 2022, la Coordinadora del Área de Recursos Humanos Keyla Yuliana Guerrero Pérez. Remitió Informe solicitado de la docente Sara Solangge Quevedo Salazar a presidenta de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinario para docentes-Norma Benites Serquén, manifestando lo siguiente: a) Que, adjunta el Informe N°000004-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.LAMB-RHDLRM [3453490-3] el Responsable de la Oficina de Licencia RR.HH- Dennis Luis Rueda Montoya y Informe N°000033-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.LAMB-RH-AMLB [3453490-4], la Responsable de Control de Personal de la Unidad de Gestión Educativa Local de Lambayeque Ana María Llontop Bances:

-Informe N°000004-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.LAMB-RH-DLRM [3453490-3], de fecha 28 de noviembre de 2022; Que de acuerdo a lo revisado en los registros consignados de licencias, manifiesta que la docente ha solicitado Licencia con goce de remuneraciones por incapacidad permanente para el trabajo (enfermedad): i) CITT: A-496-00016961-19, con vigencia desde el 13 de setiembre hasta el 27 de setiembre de 2019 teniendo 15 días de licencia; ii) CITT: A-004-00021240-19, con vigencia desde el 11 de octubre hasta el 09 de noviembre de 2019 teniendo 30 días de licencia

-Informe N°000033-2022-GR.LAMB/GRED-UGEL.LAMB-RH-AMLB [3453490-4], de fecha 12 de diciembre de 2022, Que de acuerdo al acervo documentario del sistema SIGA REGIONAL, se verifican en los reportes mensualizados de asistencia e inasistencia registrados por la Institución Educativa a esta UGEL Lambayeque; de la docente Quevedo Salazar Sara Solangge que cuenta con los reportes de marzo a diciembre de 2019, con asistencia normal.

#### DE LA IMPUTACIÓN A LA ADMINISTRADA:

- Que, de acuerdo a la Ley General de Educación N° 28044 en su artículo 56°: El profesor es el agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la Carrera Pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes. Le corresponde: a) Planificar, desarrollar y evaluar actividades que aseguren el logro del aprendizaje de los estudiantes, así como trabajar en el marco del respeto de las normas institucionales de convivencia en la comunidad educativa que integran.

- Que, el artículo 59° de la Ley N° 28044 Ley General de Educación, indica: “Las áreas de desempeño laboral del profesor son la docencia, la administración y la investigación. Los cargos de director y subdirector o sus equivalentes son administrativos (...)”.

- Que de conformidad con el Art. 3° de la Ley de Reforma Magisterial “La profesión docente se ejerce en nombre de la sociedad, para el desarrollo de la persona y en el marco del compromiso ético y ciudadano de formar integralmente al educando. Tiene como fundamento ético para su actuación profesional el respeto a los derechos humanos y a la dignidad de los niños, niña, adolescente, jóvenes, adultos y adultos mayores y el desarrollo de una cultura de paz y de solidaridad, que coadyuve al fortalecimiento de la identidad peruana, la ciudadanía y la democracia. Esta ética exige del profesor idoneidad profesional, comportamiento moral y compromiso personal con el aprendizaje de cada alumno”.

- Que, de conformidad con el Art. 4° de la Ley de Reforma Magisterial “El profesor es un profesional de la educación, con título de profesor o licenciado en educación, con calificaciones y competencias debidamente certificadas que, en su calidad de agente fundamental del proceso educativo, presta un servicio público esencial dirigido a concretar el derecho de los estudiantes y de la comunidad a una enseñanza de calidad, equidad y pertinencia. Coadyuva con la familia, la comunidad y el Estado, a la formación integral del educando, razón de ser de su ejercicio profesional”.

- Que, el presente caso la docente infractora habría presuntamente incurrido en Falta Administrativa: “por Hostigamiento Laboral y Calumnia.”, falta calificada como grave, contenida en la Ley de Reforma Magisterial N° 29944, Artículo 40° literales : i) “ Ejercer la docencia en armonía con los





comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole.” 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) “Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada” y q) “Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia” y la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, Artículo 6° numerales: 1), 2) y 6), detalla: El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1) “Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”, 2) “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” y 6) “Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución (...)”, Artículo 7° numerales: 4) y 6) de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, señala: El servidor público tiene los siguientes deberes: 4) “Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas” y 6) “Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública” y el Artículo 8° numeral 5) “Referente a las prohibiciones éticas en la función pública, ha establecido que los servidores se encuentran prohibidos de ejercer presiones, amenazas y/o acosos contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”, de conformidad con el primer párrafo del Artículo 48° de la Ley de Reforma Magisterial, que señala en su literal i) “Otras que se establezcan en las disposiciones legales pertinentes”, se encuentra considerada como falta grave y pasible de Cese Temporal.

- Que, el Art. 248° de la Ley N° 27444. “Ley de Procedimiento Administrativo General” señala dentro de los Principios de la Potestad Sancionadora los siguientes: “4. Tipicidad. - Sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía”; “8. Causalidad. - La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable”. “11. Principio de verdad material. - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias (...).

- Que, en este sentido, la Ley en comento N° 29944, artículo 43°, precisa que los profesores que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa, siendo pasibles de sanción según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con la observancia de las garantías constitucionales del debido proceso; por lo que la docente imputada de conformidad con lo prescrito en este artículo 43° literal c) de la Ley de Reforma Magisterial, podría ser sancionada con Cese Temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses. No obstante, que en el transcurso de la investigación podría acopiarse mayores pruebas de cargo o de descargo a fin de encaminar si procede o no sanción en el presente proceso administrativo; debiendo tenerse presente su condición de docente al momento de imponer la sanción o no, correspondiente.

- En esa misma línea y en relación a los presupuestos jurídicos establecidos en el Cuerpo Legal antes indicado por los presuntos actos atribuidos a ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, docente de la Institución Educativa N° 10110 – “Sara Antonieta Bullón” Provincia de Lambayeque, resulta que la denuncia interpuesta por la Docente de la Institución Educativa Institución Educativa N° 10110 – “Sara Antonieta Bullón” a la UGEL LAMBAYEQUE, son suficientes; debiendo realizarse una investigación preliminar, a fin de establecer si corresponde o no una sanción administrativa, por





lo que, dichas manifestaciones y documentación obrante sirven de sustento para iniciar un proceso administrativo disciplinario contra el docente involucrada.

- Que, mediante Acta N° 254-2022-CPPADD-UGEL LAMBAYEQUE, de fecha 16 de diciembre de 2022; la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de Docentes RECOMIENDA al Despacho de Dirección de UGEL- Lambayeque, disponga se emita el acto resolutorio de: INSTAURAR proceso administrativo disciplinario a ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, Docente Nombra de la Institución Educativa N° 10110 – “Sara Antonieta Gonzáles Toscanelli” Provincia de Lambayeque, al haber incumplido en el deber contemplado en el Art. 40° literales: i) “Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole” 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) “Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada” y q) “Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia” y la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, Artículo 6° numerales: 1), 2) y 6), detalla: El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1) “Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”, 2) “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” y 6) “Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución (...), Artículo 7° numerales: 4) y 6) de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, señala: El servidor público tiene los siguientes deberes: 4) “Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas” y 6) “Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública” y el Artículo 8° numeral 5) “Referente a las prohibiciones éticas en la función pública, ha establecido que los servidores se encuentran prohibidos de ejercer presiones, amenazas y/o acosos contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”, falta considerada como grave por el primer párrafo del Art. 48° de la Ley N.º 29944, Ley de Reforma Magisterial; , así mismo se proceda a la notificación al docente denunciado, conforme a lo dispuesto en el numeral 6.4.14. de la Resolución Viceministerial N°091.2021-MINEDU.

-Se le instaura PAD a la Subdirectora de la Institución Educativa N° 10110 – “Sara Antonieta Bullón”, Provincia de Lambayeque, por la comisión de la presunta falta grave contenida en el Artículo 48 Literal i) de la Ley de Reforma Magisterial – Ley 29944, consistente en “Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes”; habiendo incurrido con ello en presunta falta administrativa configurada como grave; y al haber infringido la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, Artículo 6° numerales: 1), 2) y 6), detalla: El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: 1) “Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento”, 2) “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” y 6) “Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución (...), Artículo 7° numerales: 4) y 6) de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, señala: El servidor público tiene los siguientes deberes: 4) “Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas” y 6) “Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública” y el Artículo 8° numeral 5) “Referente a las prohibiciones éticas en la función pública, ha establecido que los servidores se encuentran prohibidos de ejercer presiones,





amenazas y/o acosos contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas, debiendo realizarse las diligencias que resulten necesarias durante la investigación.

- De lo relevante de los descargos realizados por la administrada: ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, sub directora de la Institución Educativa N° 10110 "Sara Antonieta Bullón", Provincia de Lambayeque, señala: que se debe archivar el caso por no cumplir con el requisito señalado en el numeral 4 del artículo 6.4.1 de la RVM N° 091-2021-MINEDU, establece que la denuncia "debe exponer claramente los hechos denunciados", en concordancia con el artículo 6.4.11 de la norma señalada.(...) debido a la narración confusa, exagerada y desordenada de los hechos de denuncia por parte de la denunciante la CPPAD de la UGEL Lambayeque, también ha hecho una exposición confusa de los mismo y se ha extraviado en el análisis de los hechos en forma desordenada y luego ha citado una serie de normas y no se ha cumplido con tipificar adecuadamente a efecto de poder absolver los cargos, siendo que así como está redactada la resolución de inicio del procedimiento administrativo, se me dificulta para poder presentar un descargo adecuado ya que no sé qué hechos corresponden a que normas.

Así mismo de la página 10 y 11 de la resolución de instauración del PAD se ha citado una serie de normas, pero sin mencionar los hechos, deficiencia que perjudica mi derecho defensa. (...) por otro lado la manera como ha sido redactada la denuncia en forma generalizada, recuento de hechos sin relevancia, diálogos entre terceros, subjetividades de la denuncia, lo que no me permite identificar cuáles son los hechos materia de denuncia y en consecuencia tampoco me posibilita ejercer un adecuado, preciso y puntual descargo, y en honor a la verdad debo señalar que todo lo afirmado en la denuncia es falso, carentes de probanza. Por último, la docente se basa en suposiciones, conjeturas, sospechas y no en hechos objetivos.

#### DEL PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE PROCEDIMIENTOS ADMINISTRATIVOS DISCIPLINARIOS PARA DOCENTES:

La comisión emite pronunciamiento sobre el fondo del asunto y precisa lo siguiente:  
De la observancia del debido procedimiento, el derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad.

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.

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.

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).





PERÚ



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE

EDUCACIÓN LAMBAYEQUE

DIRECCIÓN - UGEL LAMBAYEQUE

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”. 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” 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”.

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 otros.

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 afecten.

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”. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: “los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ.



Entonces 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 carecería de validez.

Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente



previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

Ahora, Morón Urbina afirma que “la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra». Pero, además, dicho autor resalta que “el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”.

De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
- (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
- (iii) Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando así los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecua al supuesto previsto como falta; que configure cada uno de los elementos que contiene la falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.

Asimismo la imputación realizada contra ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, sub directora de la Institución Educativa N° 10110 “Sara Antonieta Bullón”, Provincia de Lambayeque, se refiere a que realiza actos de hostigamiento o acoso laboral, contra la docente Sara Solange Quevedo Salazar, hostigamiento o acoso laboral, conocido como “mobbing” (palabra en inglés que significa “asediar”, “acosar”, “acorrallar en grupo”), que ha sido definido por los psicólogos como toda conducta abusiva exteriorizada a través de gestos, palabras, actitudes, comportamientos que atentan por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integridad psíquica o física de una persona y en la que pone en peligro su empleo o degrada el ambiente de trabajo. “Es toda acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.”; que en el presente caso no se acredita.

Cuando el acoso es originado por otro trabajador (o por varios de ellos) eventualmente se podría estar configurando la comisión de una falta grave. Esto tomando en cuenta que el trabajo es un deber y un derecho que constituye la base del bienestar social y un medio de realización de la persona, conforme lo dispone el artículo 22 de la Constitución Política del Perú, cuyo artículo 2 inciso 15) establece que toda persona tiene derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley.

Asimismo, el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, reconoce que ninguna relación de trabajo puede afectar la dignidad de un trabajador. De igual modo, el artículo 7 de esta norma establece que todas las personas tienen derecho a la protección de su salud. Desde el punto de vista del marco legal, el hostigamiento laboral “mobbing” no está regulado de manera específica en el Perú. Sin embargo, está cubierto, de alguna manera, por varias disposiciones.





De este modo el abogado laboralista, Carlos Blancas Bustamante, señala que los actos de hostilidad u acoso laboral, en el Perú, están regulados por el artículo 30 de la Ley de Productividad y Competitividad laboral. “Se consideran actos de hostilidad u acoso laboral las siguientes acciones:

La falta de pago de la remuneración de manera oportuna.

La reducción de la remuneración o de categoría.

El traslado del trabajador de su lugar de trabajo con el propósito de ocasionarle perjuicio.

La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que afecten o pongan en riesgo la vida y la salud del trabajador.

Los actos de violencia o los agravios contra el trabajador o su familia.

Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador”.

Asimismo, la Ley de Reforma Magisterial, en su artículo 48° establece como falta grave: “(...) b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa. Asimismo, en el Artículo 49° d) Incurrir actos de violencia o causar perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos”; que en el presente caso no existen elementos reveladores de la comisión de la falta.

Esta acción hostigadora puede provocar “la pérdida del equilibrio emocional de la víctima, inclusive, es posible que llegue a tener repercusiones en su salud física y bienestar social. En el extremo, la persona termina huyendo y hasta renunciando de su trabajo, la agresión puede tomar forma de comentarios, gestos y acciones repetidas que dañan de manera moral, emocional, anímica y deteriorando la imagen de la persona”. Sin embargo de los documentos obrantes en el presente expediente se puede observar que no existe medio probatorio idóneo que demuestre el menoscabo en la salud emocional de la docente Sara Solange Quevedo Salazar, así como daño moral en su persona y que esto repercuta y se evidencie en su desempeño laboral cotidiano; evidenciándose claramente que existen malas relaciones entre ambas docentes, y que las mismas trascienden cuando existen malos entendidos producto en el presente caso por las licencias solicitadas por la docente que denuncia y que involucran a PFFF, dejando de lado el impacto negativo que se puede generar en la comunidad educativa y población producto de estos malos entendidos.

De lo anteriormente expuesto, no podemos dejar de referirnos a lo que puede denominarse como “malas relaciones entre compañeros”, conflictos interpersonales” o “mal ambiente laboral”, En definitiva “La conflictividad laboral no es sinónimo de acoso laboral y no todo ejercicio abusivo de las potestades y poder de dirección del empleador puede calificarse de acoso ni de hostigamiento”; esto se puede expresar de muchas formas pero el concepto se resume en aquellas situaciones en que dos o más compañeros tienen una mala relación personal que trasciende a lo laboral, creándose diversas situaciones de conflicto, el cual puede terminar extendiéndose al resto de trabajadores pudiendo ocasionar un grave problema laboral de difícil solución. Curiosamente existe un gran número de sentencias en las que se debe discernir sobre la existencia o no de una situación de acoso laboral y en las que al juzgador llega a la conclusión de que lo que realmente existe es una mala relación laboral entre los trabajadores, propiciada casi siempre por motivos personales, en estos casos solo una actitud preventiva del superior puede evitar que el conflicto se incrustase y provoque mayores problemas, aunque, como en todo lo que se refiere a las relaciones entre personas, es muy difícil evitar que se produzca enfrentamientos y conflictos, únicamente pueden adoptarse medidas atenuantes como cambios de ubicación, de turnos, un claro reparto de tareas; en el presente caso propiciar el dialogo asertivo con un proposito claramente definido; el director debe ser un líder cercano y empático que permita comprender los sentimientos e inquietudes de los demás docentes, desarrollando y fomentando así la inteligencia emocional, que siempre debe estar presente.





Que, en ese orden de ideas, el empleo público, como fundamento básico de la estructura de la función pública, es entendido como el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona, con el propósito de dar cumplimiento a los fines del Estado;

Que, en el plano Constitucional se debe recordar que los principios de proporcionalidad y razonabilidad se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, habiendo el Tribunal Constitucional señalado que el “principio de razonabilidad” parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación. De esta forma, se puede colegir que el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituye un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria de instauración del PAD guarde correspondencia con los hechos; QUE EN EL PRESENTE CASO NO EXISTE.

Por lo que la conducta desplegada por la administrada ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, subdirectora de la Institución Educativa N° 10110 “Sara Antonieta Bullón”, Provincia de Lambayeque, no se subsume dentro de los alcances de la Ley del Código de Ética de la Función Pública N° 27815, Artículo 6° numerales 1, 2 y 6; artículo 7° numerales 4 y 6; artículo 8° numeral 5.

Asimismo, el numeral 6.4.23 de la RVM N°091-2021-MINEDU del cuerpo normativo, prescribe: "(...) recomendando la sanción que sea aplicable de acuerdo a la gravedad de la falta o infracción cometida o la absolución".

Por las consideraciones antes expuestas, y del análisis realizado en los documentos obrantes en el presente expediente administrativo, se concluye que no existen indicios reveladores y medios de prueba que determinen la comisión de la presunta falta grave cometida por la Docente ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, subdirectora de la Institución Educativa N° 10110 “Sara Antonieta Bullón”, Provincia de Lambayeque.

Por lo tanto, los miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la UGEL Lambayeque en sesión ordinaria celebrada 19 de diciembre de 2023, conforme se aprecia del Acta N.° 177-2023, acordaron por unanimidad recomendar: Absolver y Archivar en forma definitiva el Proceso Administrativo Disciplinario a la docente, por no haber incurrido en falta administrativa disciplinaria, tipificada en la Ley 29944 Reforma Magisterial y Código de Ética de la Función Pública Ley N° 27815.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO: ABSOLVER Y ARCHIVAR EL PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, seguido en contra de la Docente ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI, subdirectora de la Institución Educativa N° 10110 “Sara Antonieta Bullón”, Provincia de Lambayeque, por los argumentos anteriormente descritos.

**ARTICULO SEGUNDO: DISPONER**, que la oficina de trámite documentario de esta unidad ejecutora, bajo responsabilidad y observando el modo, forma y plazo previsto en el Decreto Supremo N.° 004-2019-JUS, Texto único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Notifique con todo el texto de la presente Resolución a Doña ETHEL COLOMBA GONZÁLES TOSCANELLI.

**REGISTRESE Y COMUNIQUESE.**



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE  
GERENCIA REGIONAL DE EDUCACIÓN  
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMBAYEQUE  
*[Firma]*  
Dra. Magaly Margarita Romero Dávalos  
DIRECTORA DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL LAMBAYEQUE