



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN Nº 002356-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 14425-2024-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : PABLO CONDORI CCENTE
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA
RÉGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CESE TEMPORAL POR TREINTA Y UN (31) DÍAS SIN GOCE DE
REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor PABLO CONDORI CCENTE contra la Resolución Directoral Nº 04725-2024-UGEL-HVCA, del 15 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección de Programa Sectorial I de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 6 de junio de 2025

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Nº 02804-2024- UGEL-HVCA, del 9 de mayo de 2024, ampliada con Resolución Directoral Nº 02804-2024- UGEL-HVCA 03892, del 23 de agosto de 2024, la Dirección de Programa Sectorial I de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario al señor PABLO CONDORI CCENTE, en adelante el impugnante, quien se desempeñaba como Director/docente de la Institución Educativa "La Victoria de Ayacucho", en adelante la Institución Educativa, por presuntamente haber incumplido lo dispuesto en el literal b) del artículo 2º y en los literales i), n) y q) del artículo 40º de la Ley Nº 29944 – Ley de la Reforma Magisterial¹; en el literal b) del artículo 55º de la Ley Nº 28044 – Ley General de Educación; en el numeral 5 del artículo 8º de la Ley Nº 27815 - Ley del

¹ Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 40º.- Deberes

Los profesores deben:

- 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. (...)
- q) Otros que se desprendan de la presente ley o de otras normas específicas de la materia".

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Código de Ética de la Función Pública²; incurriendo con ello en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la citada ley³, de acuerdo con el siguiente hecho:

"Haber ejercido presión contra la Prof. L...L...A..., con palabras como: "hasta cuando vas a estar aquí, renuncia, cuando te vas a ir carajo", y haberle faltado el respeto manifestándole "vienes al colegio a joder", hechos que habrían ocurrido el 12 de setiembre del año 2022, de los cuales se habrían suscitado en las instalaciones de la I.E. "Cesar Vallejo Mendoza", el cual de acuerdo a la presión por parte del investigado habría generado una afectación psicológica a la agraviada conforme se tiene el informe psicológico N° 173-2022-MIMP/AURORA/CEM-HVCA-N.P.R, afectando su dignidad e integridad como persona".

2. Con escritos del 29 de mayo y 2 de septiembre de 2024, el impugnante formuló sus descargos, respecto a las imputaciones efectuadas en su contra.
3. Con Resolución Directoral N° 04725-2024-UGEL-HVCA, del 15 de noviembre de 2024, la Dirección de la Entidad impuso al impugnante la sanción de cese temporal por treinta y un (31) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado el incumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 2º y en los literales i), n) y q) del artículo 40º de la Ley N° 29944; en el literal b) del artículo 55º de la Ley N° 28044; en el numeral 5 del artículo 8º de la Ley N° 27815; incurriendo con ello en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la citada ley.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 25 de noviembre de 2024, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 04725-2024-UGEL-HVC, solicitando se declare fundado su recurso, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) Se han vulnerado los principios de debido procedimiento, legalidad y tipicidad, puesto que se le ha sancionado sin tomar en cuenta la versión de la otra parte.

² Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública
"Artículo 8º.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de: (...)

5. Presionar, Amenazar y/o Acosar

Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas. (...)"

³ Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 48º. Cese temporal

Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. (...)"

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (ii) No se ha valorado el descargo presentado.
 - (iii) No se ha tomado en cuenta que la denuncia planteada por la denunciante fue archivada por la Fiscalía Especializada en Delitos de Agresiones de las Mujeres del Grupo Familiar de Huancavelica.
 - (iv) El acto impugnado presenta una falta de adecuada motivación, por cuanto existe incompatibilidad de los informes psicológicos presentados, los mismos que son contradictorios.
 - (v) La Entidad debió rechazar dichos informes y asegurar una decisión fundada o analizar el hecho con otras pruebas.
 - (vi) No se han sustentado las razones por las cuales se otorga eficacia probatoria al informe de la psicóloga del Ministerio de la Mujer y no al del Ministerio Público.
5. Con Oficio N° 3530-2024/GOB-REG-HVCA/GRDS-DREH-UGEL-HVCA, la Dirección de Programa Sectorial I de la Entidad remitió al Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. A través de los Oficios N°s 038951 y 038952-2024-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido a trámite.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

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

“Artículo 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 la última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁵, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁶, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
9. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁷, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para

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

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

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

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

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

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

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

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

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

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.

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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

10. 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 Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

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

⁹El 1 de julio de 2016.

¹⁰Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

¹¹Decreto 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:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- 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;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

11. 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.
12. 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.

- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

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





Del régimen disciplinario aplicable

13. De la revisión de la documentación que obra en el expediente, se aprecia que el impugnante es personal docente bajo el régimen laboral regulado por la Ley N° 29944; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso la referida Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, y cualquier otro documento de gestión por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

Sobre la falta imputada al impugnante

14. Mediante Resolución Directoral N° 04725-2024-UGEL-HVCA, del 15 de noviembre de 2024, la Dirección de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de cese temporal por treinta y un (31) días sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado el incumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 2° y en los literales i), n) y q) del artículo 40° de la Ley N° 29944; en el literal b) del artículo 55° de la Ley N° 28044; en el numeral 5 del artículo 8° de la Ley N° 27815; incurriendo con ello en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48° de la citada ley, de acuerdo con el siguiente hecho:

"Haber ejercido presión contra la Prof. L...L...A..., con palabras como: "hasta cuando vas a estar aquí, renuncia, cuando te vas a ir carajo", y haberle faltado el respeto manifestándole "vienes al colegio a joder", hechos que habrían ocurrido el 12 de setiembre del año 2022, de los cuales se habrían suscitado en las instalaciones de la I.E. "Cesar Vallejo Mendoza", el cual de acuerdo a la presión por parte del investigado habría generado una afectación psicológica a la agraviada conforme se tiene el informe psicológico N° 173-2022-MIMP/AURORA/CEM-HVCA-N.P.R, afectando su dignidad e integridad como persona".

15. Ahora bien, en el presente caso, de la documentación que obra en el expediente, se advierte lo siguiente:

- (i) Manifestación de la docente de iniciales L.L.A., contenida en el Acta de reunión/entrevista, del 7 de septiembre de 2022, conforme a lo siguiente:

(...) El director Pablo Condori Ccente me está presionando, me está tomando foto no me deja hacer mi trabajo tranquila ya que siempre está detrás de mí. Y esto viene dándose desde que mi persona ha sido adjudicada 30/03/2022 no he sido bien recibida y me cuestionó diciendo: si sé bailar, cantar, si sé hacer deportes (...), e incluso me dijo "cuando vas a renunciar", "tú has venido al colegio a joder", "si tú estás reclamando del horario renuncia", (...)"
si no quieres trabajar entonces renuncia"

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

- (ii) Acta de Declaración Testimonial de Y.R.H. del 22 de abril de 2024, en donde se indica lo siguiente:

(...) si conozco a la maestra L...L...A... por cuestión laboral. No recuerda mucho en relación al caso, tampoco he presenciado los hechos que ellos se hayan llegado a faltar el respeto entre sí. Conversé con la maestra (auxiliar) que el señor director le habría gritado a raíz de eso fui a conversar con el director, en donde el director mencionó lo contrario que ella fue quien le habría gritado, y que ella no quería cumplir con el horario de trabajo, la maestra solo quería cumplir con el horario y poder retirarse. La relación del Director y la maestra terminó en cuanto fue puesta a Disposición de la UGEL, y la I.E. se quedó sin auxiliar hasta que acabó el año 2022. (...)

- (iii) Informe Psicológico N° 173-2022-MIMP/AURORA/CEM-HVCA-N.P.R., emitido por la Psicóloga del Centro Emergencia Mujer Huancavelica del Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables, sobre la evaluación practicada a la docente de iniciales L.L.A. el 16 de septiembre y 14 de octubre de 2024, en el cual se precisa lo siguiente:

“(...) ANÁLISIS FACTICO:

Descripción del evento: *del análisis del relato, motivo de consulta y los antecedentes, se observa que se desarrolla una dinámica de violencia de género, con violencia psicológica: hostigamiento, amedrentamiento, humillación, ante lo cual la evaluada actúa con: temor, angustia y preocupación. Con respecto a la narración del relato y expresión emocional se evidencia congruencia y consistencia.*

Los hechos de violencia se dan en un Contexto de Poder, por el grado de superioridad y el vínculo laboral, donde la usuaria se encuentra en situación de vulnerabilidad, ya que es dependiente de las órdenes de su superior, porque el denunciado ostenta el cargo de director del colegio donde laboraba, el temor que le tiene la usuaria por actitud agresiva y prepotente con la que refiere que siempre se dirige a ella y el temor a perder su trabajo.

Repercusión o Impacto: *Se encuentran indicadores de afectación psicológica compatibles con motivo de denuncia: temor, ansiedad, angustia, impotencia, preocupación, estado de alerta permanente, dificultades para enfrentar situaciones estresantes como la que atraviesa, temor a perder su trabajo, con el que mantiene a su hija, pensamientos negativos sobre el futuro, problemas de atención, problemas para tomar decisiones, que afectan el normal desarrollo de sus actividades, además de problemas de sueño, inquietud, intranquilidad, dolores de cabeza y otros síntomas psicósomáticos.*

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





"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Propensión a la vulnerabilidad y condiciones de riesgo: se trata de una mujer adulta, con indefensión, dificultades para el manejo de sus habilidades sociales, que presenta además los siguientes factores de riesgo: violencia psicológica recurrente, amenazas de echarla de su trabajo, conductas de desprecio y falta de arrepentimiento, antecedentes de violencia con otras personas.

CONCLUSIONES

- *Presenta Afectación psicológica de tipo emocional cognitivo y conductual compatibles con motivo de denuncia: temor, ansiedad, angustia, impotencia, preocupación, estado de alerta permanente, dificultades para enfrentar situaciones estresantes como la que atraviesa, temor a perder su trabajo, con el que mantiene a su hija, pensamientos negativos sobre el futuro, problemas de atención, problemas para tomar decisiones.*

Dinámica de violencia de género: violencia psicológica.

Los hechos de violencia se dan en un Contexto de Poder, por el grado de superioridad y el vínculo laboral, donde la usuaria se encuentra en situación de vulnerabilidad, ya que es dependiente de las órdenes de su superior, porque el denunciado ostenta el cargo de director del colegio donde labora, y el temor que le tiene la usuaria por actitud agresiva y prepotente con la que refiere que siempre se dirige a ella y el temor a perder su trabajo. (...)"

- (iv) Protocolo de Pericia Psicológica Nº 001838-2022-PSC, emitido por el Psicólogo de la División Médico Legal de Huancavelica del Instituto de Medicina Legal del Ministerio Público, sobre la evaluación practicada a la docente de iniciales L.L.A. el 21 y 27 de septiembre de 2022,

"(...) IV. ANALISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADO (...)

"(...) OBSERVACIÓN DE CONDUCTA: (...) La evaluada se muestra al inicio desconfiada, ensimismada, pero luego se logra un bioraport, observándola con apertura a narrar los hechos, con dificultad en el lenguaje al trata de expresarse con rapidez o cuando siente que se altera, pero comprendiendo las preguntas realizadas, mantenido contacto visual al momento de hablar, tiene un relato donde se la observa intranquila, con tendencia llanto, cambios en su estado de ánimo, tiene un relato secuencial y consistente con coherencia ideoafectiva; es decir, que lo expresado de forma verbal coincide con las micro expresiones, sentimientos y emociones que emite. Luego se le aplica los reactivos que forman parte de la evaluación psicológica, donde se muestra cooperadora.

EMOCIONALIDAD: A la fecha la evaluada no evidencia indicadores de afectación psicológica asociado al motivo de denuncia; pero si revela un



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

estado de malestar emocional asociado al motivo de la denuncia, generándole angustia, miedo, bloqueos emocionales por tensión, preocupación.

V. CONCLUSIONES

*DESPUÉS DE EVALUAR A L...A...L..., SOMOS DE LA OPINIÓN QUE PRESENTA:
(...)*

3.EVIDENCIA ESTADO DE MALESTAR EMOCIONAL ASOCIADO A MOTIVO DE LA DENUNCIA (No es equivalente a ningún tipo de afectación psicológica). (...)"

16. En ese sentido, de la documentación antes citada, se advierten diversos medios probatorios que permiten sustentar de manera contundente la falta imputada al impugnante. Entre ellos, se destaca la manifestación de la docente de iniciales L.L.A., quien da cuenta del contexto en que tomó conocimiento de los hechos. Asimismo, la declaración de la señora de iniciales Y.R.H. permite reforzar lo manifestado por la denunciante.
17. Asimismo, el informe psicológico sobre la evaluación practicada a la docente de iniciales L.L.A. describe los hechos relatados por la citada docente, los cuales se encuentran relacionados a aquellos atribuidos al impugnante, siendo que esta presenta un estado de ánimo de de temor, ansiedad, angustia, impotencia, preocupación, estado de alerta permanente, dificultades para enfrentar situaciones estresantes como la que atraviesa, temor a perder su trabajo, entre otros, vinculados a tales hechos. Además, en el citado documento se ha concluido la existencia de afectación psicológica producida en la referida docente al evocar los hechos imputados al impugnante.
18. Así también, el protocolo de pericia psicológica sobre la evaluación realizada a la docente de iniciales L.L.A. describe los hechos relatados por la citada docente, los cuales se encuentran vinculados a aquellos atribuidos al impugnante. Asimismo, en el referido documento se concluye la existencia de un estado de malestar emocional asociado a los hechos que fueron atribuidos al impugnante.
19. De este modo, la suma de estos medios probatorios permiten acreditar objetivamente la falta imputada al impugnante en el procedimiento administrativo disciplinario, corroborando que los hechos descritos por la docente de iniciales L.L.A. son verídicos y han tenido un impacto directo en la víctima.
20. A partir de lo antes señalado, esta Sala considera que se encuentra acreditada la comisión de los actos de maltrato psicológico en agravio de la docente de iniciales L.L.A. por parte del impugnante, los cuales se encuentran avalados por los medios probatorios antes descritos y que permiten acreditar el incumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 2º y en los literales i), n) y q) del artículo 40º de

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

la Ley N° 29944, y con ello la comisión de la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48° de la Ley N° 29944.

21. En su recurso de apelación, el impugnante ha señalado que se habrían vulnerado los principios de debido procedimiento, legalidad y tipicidad, puesto que se le ha sancionado sin tomar en cuenta la versión de la otra parte ni los descargos que presentó. Asimismo, el impugnante ha alegado que el acto impugnado presenta una falta de adecuada motivación, por cuanto existe incompatibilidad de los informes psicológicos presentados, los mismos que son contradictorios. En ese sentido, el impugnante indica que la Entidad debió rechazar dichos informes y asegurar una decisión fundada o analizar el hecho con otras pruebas, toda vez que no se han sustentado las razones por las cuales se otorga eficacia probatoria al informe de la psicóloga del Ministerio de la Mujer y no al del Ministerio Público.
22. Sobre el particular, de la documentación analizada en los numerales precedentes, se advierten elementos de prueba los cuales fueron valorados por la Entidad, entre ellos el informe psicológico, el protocolo de pericia psicológica y la manifestación de la docente denunciante; los cuales, de manera conjunta, permiten evidenciar la acreditación de la falta imputada al impugnante.
23. Asimismo, cabe indicar que en ambos documentos sobre la evaluación psicológica realizada a la impugnante se ha advertido afectación psicológica por una parte y malestar emocional por otra, ambos vinculados a los hechos imputados al impugnante.
24. Sobre el particular, debe considerarse que, de acuerdo con el literal c) del artículo 55° de la Ley N° 28044, el director es responsable de, entre otros, promover las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa. En ese sentido, el director no solo es responsable de la gestión administrativa de una institución educativa; también también lidera con el ejemplo, promoviendo un ambiente institucional saludable y colaborativo.
25. Conforme a lo expuesto y considerando que el impugnante, en su condición de director es un agente fundamental en la promoción de las relaciones humanas armoniosas, el trabajo en equipo y la participación entre los miembros de la comunidad educativa; no correspondía que realice conductas de maltrato psicológico en agravio de una docente, toda vez que ello implica una afectación al derecho de los miembros de la comunidad educativa a recibir un buen trato, sobre la base del respeto que debe existir entre director y docentes; por lo cual encuentra acreditada la comisión de la falta imputada.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

26. Así también, se aprecia que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados los cuales guardan relación con las faltas imputadas, y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, habiendo la Entidad desvirtuado los mismos y tenido en consideración al momento de emitir el pronunciamiento final, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.
27. De otro lado, el impugnante ha señalado que no se ha tomado en cuenta que la denuncia planteada por la denunciante fue archivada por la Fiscalía Especializada en Delitos de Agresiones de las Mujeres del Grupo Familiar de Huancavelica.
28. Al respecto, en virtud de lo prescrito en el artículo 264º del TUO de la Ley Nº 27444¹², las consecuencias de la investigación penal y/o civil en el presente caso no tienen mayor incidencia sobre la tramitación del presente procedimiento administrativo disciplinario.
29. Cabe señalar que, el artículo 43º de la Ley Nº 29944 también establece que las sanciones impuestas por responsabilidad administrativa no eximen al personal de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas¹³.

¹²**Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS**

“Artículo 264º.- Autonomía de responsabilidades

264.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.

264.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”.

13Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial

“Artículo 43º. Sanciones

Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurrir en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario; las que se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.

Las sanciones son:

- Amonestación escrita.
- Suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones.
- Cese temporal en el cargo sin goce de remuneraciones desde treinta y un (31) días hasta doce (12) meses.
- Destitución del servicio.

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.

Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley Nº 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>





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

30. Sobre este tema, Alejandro Nieto, en su obra “Problemas Capitales del Derecho Disciplinario”, destaca que *“hay una corriente penalista que distingue las infracciones, según ataquen a un bien jurídico o se limiten a una desobediencia o rebeldía. Solo en el primer caso se trata de auténticos delitos en sentido propio, mientras que las infracciones disciplinarias son el ejemplo más característicos del segundo grupo”*¹⁴. De esta manera, para el autor, una infracción disciplinaria, a diferencia del delito, atenta contra los deberes del servicio funcional. Por esta razón, el derecho penal y el derecho disciplinario no podrían ser equiparados.
31. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el orden penal y administrativo-sancionador están destinados a proteger distintos bienes jurídicos, y en tal sentido, las conductas que no tienen la entidad suficiente para ser consideradas delito podrían ser consideradas faltas administrativas”*¹⁵.
32. Conforme lo expuesto, el fundamento de las sanciones penales y/o medidas de carácter civil difiere respecto de las sanciones administrativas. Así, mientras la responsabilidad penal se origina ante la realización de actos tipificados por el ordenamiento como delitos que, como tales, merecen el máximo reproche jurídico; la responsabilidad administrativa tiene por fuente el incumplimiento de los deberes que corresponden a un funcionario o servidor público¹⁶. Por lo que podemos colegir que es jurídicamente válido disponer que se adopten medidas disciplinarias en el ámbito administrativo sobre hechos que tienen connotación penal en tanto el fundamento en ambas instancias no sea el mismo. Así también lo ha entendido la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien en el Informe Legal N° 127-2010-SERVIR/GG-OAJ, concluye lo siguiente:

“Dado que las responsabilidades penales, civiles y administrativas pueden tener un fundamento y regulación diferente, el procesamiento judicial de determinados funcionarios o servidores no determina necesariamente la imposibilidad de iniciar un procesamiento administrativo, orientado a determinar la responsabilidad que en este ámbito se haya generado por la violación de un bien jurídico distinto al que es materia de procesamiento judicial”.

Las sanciones indicadas en los literales c) y d) se aplican previo proceso administrativo disciplinario, cuya duración no será mayor de cuarenta y cinco (45) días hábiles improrrogables, contados a partir de la instauración del proceso.

Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas”.

¹⁴Véase: NIETO, Alejandro. Problemas Capitales del Derecho Disciplinario. *Revista de Administración Pública*, Núm. 63, 1970, p 72.

¹⁵Sentencia recaída en el expediente N° 620-2004-AA/TC, fundamento segundo.

¹⁶Véase el Informe Legal N° 127-2010-SERVIR/GG-OAJ.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

33. Por lo expuesto, esta Sala considera que la actuación del impugnante configura la falta que le fue imputada, la cual derivó en la imposición de la medida disciplinaria en contra de este. Por tanto, los argumentos señalados por el impugnante deben ser desestimados.
34. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de las faltas imputadas al impugnante, sobre la base de los medios probatorios que las sustentan y que fueron valorados por la Entidad. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por el impugnante no pueden enervar su responsabilidad.
35. Por lo expuesto, esta Sala considera que la actuación del impugnante configura las faltas que le fueron imputadas, las cuales derivaron en la imposición de la medida disciplinaria en contra de este. Por tanto, los argumentos señalados por el impugnante deben ser desestimados.
36. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de el impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
37. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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 INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor PABLO CONDORI CCENTE contra la Resolución Directoral N° 04725-2024-UGEL-HVCA, del 15 de noviembre de 2024, emitida por la Dirección de Programa Sectorial I de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

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





“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor PABLO CONDORI CCENTE y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA.

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (<https://www.gob.pe/institucion/servir/colecciones/1680-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por
ROLANDO SALVATIERRA COMBINA
Presidente
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por VºBº
CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA
Vocal
Tribunal de Servicio Civil

L6

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>

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.

