



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

RESOLUCIÓN Nº 000711-2026-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 5532-2025-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : IMELDA BAUTISTA VILLANUEVA
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA
RÉGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CESE TEMPORAL POR SEIS (6) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora IMELDA BAUTISTA VILLANUEVA contra la Resolución Directoral Sub Regional Sectorial Nº 01083-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL-B, del 29 de abril de 2025, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua; al encontrarse acreditada la falta imputada.*

Lima, 13 de febrero de 2026

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Sub Regional Sectorial Nº 00878-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL-B, del 18 de marzo de 2025¹, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Bagua, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora IMELDA BAUTISTA VILLANUEVA, en adelante la impugnante, quien en su condición de directora del CETPRO “Daniel Alcides Carrión” de Bagua, no habría informado verazmente sobre las inasistencias del personal de la referida institución en los días lectivos de los meses de marzo y abril de 2024, pues se advirtió información inexacta entre el reporte de asistencias de dicho personal y los datos obtenidos de los registros del huellero biométrico correspondientes a los citados meses.

En tal sentido, se le imputó a la impugnante la falta disciplinaria prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial², al presuntamente no haber cumplido con el deber previsto en el literal a) del artículo 40º de la Ley Nº 29944³; en concordancia con el incumplimiento de lo dispuesto en

¹ Notificado a la impugnante el 19 de marzo de 2025.

² Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial

“Artículo 48º. Cese temporal

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

³ Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial

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.



el sub numeral 6.2.1 del numeral 6.2 y en el sub numeral 6.5.1 del numeral 6.5 de la norma técnica denominada “Normas para el registro y control de asistencia y su aplicación en la Planilla Única de Pagos de los profesores y auxiliares de educación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento”, aprobada por Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU⁴.

2. El 26 de marzo de 2025, la impugnante presentó sus descargos a las imputaciones hechas por la Entidad en la Resolución Directoral Sub Regional Sectorial N° 00878-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL-B.
3. A través de la Resolución Directoral Sub Regional Sectorial N° 01083-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL-B, del 29 de abril de 2025, la Dirección de la Entidad, resolvió imponer a la impugnante la sanción de cese temporal por seis (6) meses sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado su responsabilidad por los hechos imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 14 de mayo de 2025, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Sub Regional Sectorial N° 01083-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL, solicitando se declare su nulidad o revocatoria por haberse

“Artículo 40º. Deberes

Los profesores deben:

- a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente”.

- ⁴ **Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU, que aprueba la norma técnica denominada “Normas para el registro y control de asistencia y su aplicación en la Planilla Única de Pagos de los profesores y auxiliares de educación, en el marco de la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento”. “(...)**

6.2. REPORTE Y CONSOLIDADO DE ASISTENCIA MENSUAL

6.2.1. Al director de la IE le corresponde remitir mensualmente a la UGEL el reporte de asistencia de los profesores y auxiliares de educación dentro de los tres (3) primeros días hábiles del mes inmediato próximo, a fin de aplicar los descuentos correspondientes por las inasistencias injustificadas, tardanzas y permisos sin goce de remuneraciones, en la planilla única de pagos; debiendo considerarse para tal fin el Anexo N° 03 (Formato 01: Reporte de Asistencia Detallado) y el Anexo N° 04 (Formato 02: Reporte Consolidado de Inasistencias, Tardanzas y Permisos sin goce de remuneraciones). La inasistencia por motivo de huelga o paralización debe registrarse de manera diferenciada en el referido Anexo N° 04, en la columna habilitada para tal fin.

(...)

6.5. RESPONSABILIDADES EN EL CONTROL DE ASISTENCIA

6.5.1. El director de la IE es responsable del control de asistencia de los profesores y auxiliares de educación que laboran en la IE, y de informarles el horario de trabajo establecido en su Reglamento Interno.”

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

vulnerado el debido procedimiento y las garantías que de este se desprenden, como el derecho a la debida motivación, el principio de legalidad, el derecho de defensa, presunción de licitud y causalidad.

5. Con Oficio N° 000954-2025-G.R.AMAZONAS/UGELBACA-DIR, la Dirección de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios N°s 015126 y 015127-2025-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, 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

⁵ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁶ **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”.

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.



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/TSC⁷, 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
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

⁷ Publicada en el Diario Oficial “El Peruano” el 17 de agosto de 2010.

⁸ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

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

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

⁹ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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

¹⁰El 1 de julio de 2016.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

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

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;
- 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;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de 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”.

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>

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.

Del régimen disciplinario aplicable

13. De la revisión de los documentos que obran en el expediente, se aprecia que en la fecha en que ocurrieron los hechos, la impugnante se encontraba prestando servicios bajo el régimen laboral regulado por la Ley N° 29944; por tal motivo, son aplicables al presente caso, además de las disposiciones establecidas en dicha Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; las normas previstas en el Reglamento de Organización y Funciones, el Manual de Organización y Funciones, así como, cualquier otra disposición de la Entidad.

Sobre el debido procedimiento

14. En relación con el debido proceso, este constituye un derecho fundamental que garantiza a un ciudadano el respeto de sus derechos en el seno de cualquier proceso o procedimiento. Asegura que cuente con garantías mínimas que le permitan recibir un trato justo en la defensa de sus derechos o intereses.
15. Este derecho está reconocido en nuestra Constitución Política en el numeral 3 del artículo 139° como un derecho del ámbito jurisdiccional; sin embargo, el Tribunal Constitucional ha establecido que debe aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, en tanto, en estos últimos la administración resuelve asuntos de interés de los administrados, no existiendo razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional¹².
16. Específicamente, en el ámbito administrativo disciplinario, el debido proceso garantiza *“que el procedimiento se lleve a cabo con estricta observancia de los principios constitucionales que constituyen base y límite de la potestad disciplinaria,*

¹²Fundamentos 2 a 4 de la sentencia emitida en el Expediente N° 4289-2004-PA/TC.

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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

tales como el principio de legalidad, tipicidad, razonabilidad y, evidentemente, el principio de publicidad de las normas. Estos principios garantizan presupuestos materiales que todo procedimiento debe satisfacer plenamente, a efectos de ser reputado como justo y, en tal sentido, como constitucional. Por ello un procedimiento en el que se haya infringido alguno de estos principios, prima facie implica una lesión del derecho al debido proceso”¹³.

17. Igualmente, el Tribunal Constitucional ha precisado, que: “*el debido proceso -y las reglas que lo conforman- resultan aplicables al interior de la actividad institucional de cualquier persona jurídica o entidad estatal, sea que exista la posibilidad de imponer una sanción tan grave como la expulsión o incluso cuando puedan disponerse otro tipo de medidas que, sin ser rigurosamente sancionadoras, resultan incidentes sobre los derechos o la situación que se ostenta, como ocurre con la separación o la baja*”¹⁴.
18. De este modo, vemos que el debido proceso no se circunscribe únicamente al ámbito jurisdiccional, sino que también se proyecta a los procedimientos administrativos. Esto incluye aquellos tramitados dentro de las entidades que integran el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos para determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria de sus servidores civiles. Es más, la Ley N° 29944, en su artículo 43º, **enfatiza que las sanciones por transgredir principios, deberes, obligaciones y prohibiciones se aplican con observancia de las garantías constitucionales del debido proceso.**
19. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a salvaguardar y garantizar el derecho al debido proceso o debido procedimiento y las garantías que de él se desprenden. Concretamente, corresponde a la autoridad del procedimiento (Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o el funcionario que tenga la facultad delegada) así como a la Comisión¹⁵ a cargo de la investigación, tratar de manera justa y equitativa al administrado que sea sometido a la potestad sancionadora disciplinaria, sujetándose en todo momento a los límites que impone nuestro margo legal en su integridad.

¹³Fundamento 28 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2098-2010-PA/TC.

¹⁴Fundamento 4 de la sentencia emitida en el Expediente N° 3283-2021-PA/TC.

¹⁵**Reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, y sus modificatorias.**

“Artículo 91º.- Constitución, estructura y miembros de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes

(...)

91.3 Para el cumplimiento del debido proceso y los plazos establecidos, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede contar con el asesoramiento de los profesionales que resulten necesarios”.

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.

Sobre el derecho de defensa

20. El derecho de defensa es una garantía del debido proceso que se encuentra reconocido en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este proscribe que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, *“que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”*¹⁶.
21. El Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa¹⁷.
22. A partir de lo expuesto, se puede inferir que toda persona tiene el derecho fundamental de conocer, de manera oportuna y adecuada, los cargos que se le imputan, lo que le permitirá prepararse para su defensa. En este sentido, la Administración tiene la responsabilidad de proporcionar información clara y precisa sobre los hechos presuntamente infractores, la norma que se ha transgredido y la infracción en la que se subsume la conducta. Además, debe hacerle conocer las pruebas que respaldan la imputación.
23. Precisamente, con el fin de asegurar el ejercicio efectivo del derecho de defensa, el artículo 99º del Reglamento de la Ley Nº 29944, establece que el Área de Trámite Documentario de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, conforme al Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, efectúa la notificación de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario. El conocimiento de esta resolución asegura que el profesor tenga **oportunidad de conocer la imputación en su contra**, lo que le

¹⁶Fundamento 4 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

¹⁷Fundamento 14 de la sentencia emitida en el Expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

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.

permitirá analizar las pruebas recabadas, identificar los hechos que se le atribuyen y formular una defensa adecuada.

Sobre el principio de tipicidad

24. 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 aplicable¹⁸.
25. Sobre este principio, Morón Urbina¹⁹ 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”*. (el resaltado es nuestro)
26. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*. Igualmente, ha precisado que *“el proceso de adecuación de los hechos a la descripción legal contenida en la norma es el llamado juicio de subsunción o de tipicidad (...) La falta de adecuación de la imputación en uno de los elementos del tipo penal postulado implica un defecto en la tipificación formulada”*²⁰. (el resaltado es nuestro)

¹⁸Fundamento 8 de la sentencia emitida en el Expediente N° 05487-2013-AA/TC.

¹⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: Advocatus, número 13, Lima, 2005, p. 8.

²⁰Corte Suprema de Justicia de la República (2023). Casación N° 1373-2021-HUANCAVELICA. Sala Penal Permanente. Lima 30 de mayo de 2023.

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.

27. Por su parte, el Tribunal Constitucional también ha indicado que el juicio de tipicidad es la valoración que se hace con miras a determinar si la conducta objeto de examen coincide o no con la descripción típica contenida en la ley. Es una operación mental mediante la cual se constata o verifica la concordancia entre el comportamiento estudiado y la descripción típica consignada en el texto legal²¹.
28. En razón a ello este Tribunal ha expresado que el principio de tipicidad no se satisface simplemente con la imputación de una falta administrativa. Es esencial que el hecho imputado se subsuma en el supuesto contemplado en la norma jurídica, cumpliéndose cabalmente con el ejercicio de subsunción²². Este criterio también ha sido acogido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 0000872-2022-SERVIR-GPGSC.
29. De esta manera, el principio de tipicidad exige:
- (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 los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, el hecho que se atribuye al servidor debe concordar con todos los elementos (objetivos y subjetivos) de la descripción legal, no puede hacerse una interpretación de esta de manera sesgada o arbitraria.

Sobre la debida motivación de las resoluciones

30. Por otro lado, es necesario indicar que en el ámbito administrativo el TUO de la Ley N° 27444 reconoce a los administrados el derecho a **obtener una decisión motivada** como una garantía del derecho al debido procedimiento. Esta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, constituye un requisito de validez del acto administrativo²³ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su

²¹Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 00031-2009-PHC/TC.

²²Ver Resolución N° 001693-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala.

²³**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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.

grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública²⁴. Permite así a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes²⁵. Es por ello por lo que no es admisible que una autoridad administrativa se limite a expresar la normativa en que ampara su decisión o, exponga fórmulas genéricas o vacías de fundamentación.

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

Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”²⁶. (el énfasis es nuestro)

32. Sobre el particular, Vignolo Cueva precisa: *«La actuación administrativa, para ser asumida como verdadero producto jurídico (más si produce efectos sobre la esfera de los administrados), necesita de motivación suficiente, es decir de **argumentos contruidos como auténticas razones** que permitan mantener inalterable la garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa. En otras palabras, la motivación mientras se mantenga en condición adecuada es un reflejo del principio de razonabilidad, prevista para eliminar las argumentaciones absurdas, insensatas, con factores irrelevantes, de datos inexactos o falsos (...)»²⁷.*

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

²⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

²⁵Fundamento 11 de la sentencia emitida en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

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

²⁷VIGNOLO CUEVA, Orlando. *Discrecionalidad y arbitrariedad administrativa*, Palestra Editores, Lima, 2012, p.109.

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>

33. De manera que las autoridades administrativas están obligadas a expresar, siquiera de manera breve, **cuáles son las razones en que basan su decisión**, a fin de desaparecer cualquier atisbo de arbitrariedad; lo que supone, desde luego, exteriorizar cómo se ha evaluado y ponderado las pruebas. La argumentación *“debe mostrar que se valoraron, de forma individual, conjunta y razonada, todas las pruebas de cargo y descargo actuadas, observando las reglas de la lógica, la ciencia y las máximas de la experiencia”*²⁸.

34. Con relación a esto último (valoración de los medios probatorios), la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil ha puntualizado:

“(…) es indispensable que dicho proceso cognoscitivo relativo a la valoración del material probatorio se encuentre plasmado en los fundamentos que sustentan la decisión arribada por las autoridades del PAD, ello a efectos de cumplir con la obligación de motivar adecuadamente sus pronunciamientos, en irrestricto respeto al principio de debido procedimiento.

*2.12. A mayor abundamiento, cabe recordar que el control de logicidad sobre la valoración del material probatorio realizada por una autoridad en el marco de un PAD resulta posible a través de la interposición de los recursos administrativos, siendo que en el caso de la apelación, la instancia superior, en base a los argumentos de defensa del impugnante y atendiendo a una apreciación propia del material probatorio, podría arribar a una decisión distinta a la de la autoridad inferior, o confirmarla refrendando su criterio”*²⁹.

35. Por su parte, el Ministerio de Justicia y Derechos Humanos, en la “Guía práctica sobre la actividad probatoria en los procedimientos administrativos”, aprobada con Resolución Directoral N° 011-2016-JUS/DGDOJ, ha precisado:

“(…)

Cuando la autoridad administrativa señala que cierto hecho se encuentra probado y es el fundamento para la aplicación de una determinada norma, dicha autoridad debe indicar cuáles son todos aquellos elementos de juicio que le permiten sostener esa afirmación. No basta con que solo lo afirme, sino que tiene que mostrar el razonamiento que ha seguido para llegar a tal conclusión.

(…)

En el mismo sentido, cuando la autoridad afirma que un hecho se encuentra probado es porque tiene un conjunto de elementos probatorios suficientes que le permiten

²⁸Corte Suprema de Justicia de la República (2021). Recurso de Nulidad N° 1544-2019-LIMA. Sala Penal Permanente. Lima 17 de marzo de 2021.

²⁹Ver Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC.

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.



sostener dicha afirmación. Ese conjunto de elementos tiene que ser mostrado al motivar su decisión”.

Sobre la observancia del debido procedimiento en el caso concreto

36. De los documentos que obran en expediente, se advierte que la Entidad inició procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de directora del CETPRO “Daniel Alcides Carrión” de Bagua, atribuyéndole un comportamiento que fue calificado como falta administrativa disciplinaria: no haber remitido información exacta sobre el control de asistencia de su personal en los días lectivos de los meses de marzo y abril de 2024.
37. El hecho fue subsumido en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley N° 29944, que tipifica como infracción la transgresión u omisión, de los principios, **deberes**, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. Esto en razón a que con sus conductas habría transgredido su deber de cumplir de forma eficaz las actividades de gestión de la función docente y, remitir mensualmente a la UGEL el reporte de asistencia de los profesores y auxiliares de educación, a fin de aplicar los descuentos correspondientes por las inasistencias injustificadas. Esto último de conformidad con la Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU.
38. En esa medida, se aprecia que la Entidad ha subsumido adecuadamente el hecho imputado en una falta que sanciona el incumplimiento de deberes, como es el caso de los deberes que han sido invocados en el acto de inicio de procedimiento administrativo disciplinario. Por tanto, se ha hecho un adecuado juicio de subsunción y aras del derecho de defensa de la impugnante. Igualmente, se ha verificado que se le ha descrito con suficiente detalle el hecho imputado, permitiéndole ejercer eficazmente su derecho de defensa.
39. Ahora bien, se observa que, a través de los Oficios N°s 0030 y 0036-2024/DRE-A/UGEL-B/CETPRO “DAC”-B/DIR, la impugnante, en su condición de directora, hizo llegar a la Entidad el cuadro de control de asistencia del personal directivo y administrativo del CETPRO “Daniel Alcides Carrión” de Bagua “para conocimiento y fines pertinentes”.
40. Así, considerando que la información tenía como finalidad permitir a la Entidad identificar quiénes no habrían asistido para la aplicación de descuentos correspondientes, era necesario que la misma sea fiable, sin errores.
41. Sin embargo, de acuerdo con los reportes del de asistencia del huellero biométrico, recabado por la Entidad, se ha identificado que la información brindada por la

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.



impugnante no es 100% consistente, no es exacta. Por tanto, se ha acreditado fehacientemente la conducta imputada.

42. Así, por ejemplo, la señora de iniciales M.Z.T.F, personal de servicio, no registra marcas de asistencia en el huellero biométrico durante quince (15) días en marzo y ocho (8) en abril de 2024. Al respecto, la impugnante en su recurso de apelación no niega las ausencias, no obstante, pretende justificarlas con certificados médicos y citas médicas. Pero, en el formato de asistencia que proporcionó a la Entidad -abril- no figura que aquella persona estuviera con inasistencias justificadas, sino: “día laborado, del 1 al 9 de abril”.
43. Otro ejemplo similar es el de la señora de iniciales M.T.D.M, quien figura en el reporte remitido por la impugnante como día laborado el 16 y 17 de abril de 2024, pero en el recurso de apelación, la impugnante refiere que estuvo con licencia por motivos de salud, información que no fue descrita oportunamente en su reporte, el cual permite registrar: “j – inasistencia justificada (licencia, permiso, vacaciones)”.
44. Igualmente, la señora de iniciales N.K.G.A. figura en el reporte remitido por la impugnante con asistencia el 1 de marzo de 2024, cuando no acudió ese día laborar, según la impugnante, por encontrarse con fiebre.
45. De manera que, las pruebas recabadas por la Entidad acreditan plenamente que, en efecto, la información que remitió la impugnante con Oficios N^{os} 0030 y 0036-2024/DRE-A/UGEL-B/CETPRO “DAC”-B/DIR no era exacta, no era fidedigna, lo que denota que no estaba cumpliendo cabalmente su deber de remitir mensualmente a la Entidad el reporte de asistencia de los profesores y auxiliares de educación, a fin de aplicar los descuentos correspondientes por las inasistencias injustificadas.
46. Cabe señalar que, aun cuando pudiera existir justificación para algunas de las inasistencias del personal a su cargo, lo que constituye materia de investigación en el presente procedimiento es determinar si la impugnante brindó o no información veraz y oportuna, a fin de que la Entidad aplique los procedimientos correspondientes y, de ser el caso, cada servidor justifique debidamente su ausencia; lo que no ocurrió.
47. Consecuentemente, para este Tribunal, está debidamente acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria de la impugnante, lo que la hace pasible de sanción y descarta la afectación del principio de presunción de licitud y causalidad.

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.

48. Finalmente, en cuanto a la sanción, se advierte que esta es proporcional –cese temporal por seis (6) meses– a la falta, dado que la conducta de la impugnante generó que la Entidad efectuara pagos a diversos servidores (12), cuando estos no acudieron a laborar. Es decir, generó un perjuicio económico a la Entidad. Además, su conducta fue intencional, pues conocía de las ausencias de estos, pero aun así consignó otra información en los registros que remitió a la Entidad, evitando los descuentos respectivos.

Decisión del Tribunal del Servicio Civil

49. El artículo 23º del Reglamento del Tribunal establece que en caso se considere que el acto impugnado se ajusta al ordenamiento jurídico, declara infundado el recurso de apelación y confirma la decisión.
50. En ese sentido, debido a que se ha constatado que está debidamente acreditada la responsabilidad disciplinaria de la impugnante, y que no se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo, corresponde desestimar el recurso de apelación sometido a análisis.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora IMELDA BAUTISTA VILLANUEVA contra la Resolución Directoral Sub Regional Sectorial Nº 01083-2025-Gobierno Regional Amazonas/UGEL, del 29 de abril de 2025, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA; por lo que se CONFIRMA dicha resolución al haberse emitido conforme a ley.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora IMELDA BAUTISTA VILLANUEVA y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL BAGUA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-sala-1>).

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 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 Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia”

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por

ORLANDO DE LAS CASAS DE LA TORRE UGARTE

Presidente

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

ROLANDO SALVATIERRA COMBINA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°

CESAR EFRAIN ABANTO REVILLA

Vocal

Tribunal de Servicio Civil

P14

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.