



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

RESOLUCIÓN Nº 001867-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3510-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : NELVA BELINDA GUTIERREZ YALI
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO
RÉGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 CESE TEMPORAL POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de las Resoluciones Directorales N^{os} 4030-UGEL-PASCO y 2421-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017 y 30 de mayo de 2018, respectivamente, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad De Gestión Educativa Local Pasco; debido a que se ha vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 4 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

- Mediante Resolución Directoral Nº 4030-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017, la Dirección del Programa Sectorial III de la Unidad de Gestión Educativa Local Pasco, en adelante la UGEL Pasco, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora NELVA BELINDA GUTIERREZ YALI, en adelante la impugnante, docente de la Institución Educativa Nº 34007 "Isabel Alcántara", en adelante la Institución Educativa, por presuntamente haber cometido maltrato físico y psicológico en agravio de los menores alumnos del 6º grado "B" del nivel primaria, en mérito a la denuncia realizada por los padres de familia ante la Dirección de la Institución Educativa, con lo cual habría incurrido en las faltas tipificadas en los literales d) y e) del artículo 49º de la Ley Nº 29944, Ley de Reforma Magisterial¹.

¹ Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial**"Artículo 49º.- Destitución**

Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave.

También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

(...)

d) Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.

e) Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

2. El 21 de noviembre de 2017, la impugnante presentó sus descargos, ampliado con escrito de 14 de diciembre de 2017, señalando los siguientes argumentos:
 - (i) Las imputaciones en su contra son falsas.
 - (ii) Nunca ha cometido maltrato físico y psicológico contra los alumnos de 6º grado “B”.
 - (iii) La denuncia en su contra se debe a una actitud revanchista de algunos padres de familia y de la Directora de la Institución Educativa, quienes buscan causarle perjuicio.
 - (iv) Niega haber emitido palabras amenazantes contra los alumnos de 6º grado “B”, agrega que por esta denuncia remitió carta notarial a una de las madres de familia del aula.
 - (v) No se ha acreditado con certificado médico la existencia de maltratos físicos o psicológicos a los alumnos de 6º grado “B”.
3. Con Informe Final N° 004-2018-DREP/UGEL-PASCO/ CPPADD, del 17 de mayo de 2018, la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes recomendó a la Dirección del Programa Sectorial III de la UGEL Pasco imponer a la impugnante la medida disciplinaria de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta imputada.
4. Mediante Resolución Directoral N° 2421-UGEL-PASCO, del 30 de mayo de 2018², la Dirección del Programa Sectorial III de la UGEL Pasco resolvió imponer a la impugnante la sanción de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, por haber cometido maltrato físico y psicológico en agravio de los alumnos del 6º grado “B” de la Institución Educativa, incurriendo en la falta tipificada en el literal d) y e) del artículo 49º de dicha ley.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. Al no encontrarse conforme con la decisión de la UGEL Pasco, el 13 de julio de 2018 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 2421-UGEL-PASCO, ampliado con escrito del 24 de julio de 2018, señalando los mismos argumentos expuestos en sus descargos, y manifestando:

(...)”.

² Notificada a la impugnante el 10 de julio de 2018.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

- (i) Sostiene que las imputaciones se sustentan en el Acta de Conciliación de fecha 18 de septiembre de 2017, elaborada por la Dirección de la Institución Educativa, documento que no tendría valor.
 - (ii) La Dirección de la Institución Educativa abusa de su autoridad al disponer la separación preventiva de la impugnante.
 - (iii) Se ha vulnerado su derecho de defensa al no haberse tenido en cuenta su escrito de descargos de fecha 19 de octubre de 2017.
 - (iv) Señala que no se facilitó copias certificadas del Acta de Constatación de la Comisión de Procedimiento Administrativos disciplinario de fecha 17 de octubre de 2017.
 - (v) Señala que no se ha resuelto su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 4030-UGEL-PASCO.
 - (vi) El Informe Final N° 004-2018-DREP/UGEL-PASCO/PPADD no se encontraría debidamente motivada y emitida fuera de plazos, agrega que tampoco se notificó el citado Informe.
 - (vii) Niega haber emitido las expresiones negativas señaladas en la Resolución Directoral N° 2421-UGEL-PASCO, agrega que tampoco se menciona los medios probatorios que demostrarían este hecho.
 - (viii) Se vulnera el principio de imparcialidad con lo señalado en el considerando séptimo de la Resolución Directoral N° 2421-UGEL-PASCO.
 - (ix) Se ha vulnerado los principios de presunción de inocencia, legalidad y debido procedimiento.
6. Con Oficio N° 1405-2018-GRP-GGR-GRDS-DRECTD-UGELP, la Dirección del Programa Sectorial III de la UGEL Pasco remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
7. Mediante Oficios N°s 012224 y 012225-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la UGEL Pasco, respectivamente, sobre la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023³, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951,

³ **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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁴, 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.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁵, 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.
10. Sin embargo, cabe precisar que en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal únicamente es competente para conocer los recursos de apelación que correspondan a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil⁶, y el

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 contencioso 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”.

⁴ **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”.

⁵ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁶ **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.

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 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

artículo 95º de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁷; 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”⁸, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio de 2016⁹.

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, con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.

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”.

⁷ **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”.

⁸ El 1 de julio de 2016.

⁹ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 la documentación que obra en el expediente se aprecia que la impugnante presta servicios como docente bajo las disposiciones de 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 UGEL.

Sobre la medida de separación preventiva de la impugnante y la impugnación de la resolución administrativa que instaura procedimiento administrativo disciplinario

14. La impugnante señala que la Dirección de la Institución Educativa abusa de su autoridad al disponer su separación preventiva.
15. Mediante Resolución Directoral N° 017-DIEN° 34007-“IAE”-Q, del 13 de octubre de 2017, emitida por la Dirección de la Institución Educativa, se dispuso la separación preventiva de la impugnante hasta que culmine el procedimiento administrativo disciplinario.
16. Luego, con Resolución Directoral N° 3950-UGEL-PASCO, del 27 de octubre de 2017, la Dirección del Programa Sectorial III de la UGEL Pasco declaró la nulidad de oficio de la Resolución Directoral N° 017-DIEN° 34007-“IAE”-Q, emitida por la Dirección de la Institución Educativa, disponiendo que la impugnante retorne a sus labores habituales que venía desempeñándose antes de la separación preventiva.
17. En tal sentido, se advierte que la medida de separación preventiva emitida por la Dirección de la Institución Educativa, al amparo de lo establecido en el artículo 44° de la Ley de Reforma Magisterial¹⁰ y el artículo 86° de su Reglamento, modificado

¹⁰ **Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial**
“Artículo 44°.- Medidas preventivas

El director de la institución educativa separa preventivamente al profesor y da cuenta al Director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) correspondiente, cuando exista una denuncia



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

por Decreto Supremo N° 007-2015-MINEDU¹¹, fue declarada nula a los pocos días de haberse dispuesto esta medida. En consecuencia, no se advierte que a la fecha la medida de separación preventiva tenga efectos en contra de los derechos de la impugnante.

18. No obstante, este Tribunal debe precisar que constituye una atribución de la Dirección de la Institución Educativa la separación preventiva del docente involucrado en determinados supuestos, como imputaciones por delitos de violación contra la libertad sexual y hostigamiento sexual en contra de los estudiantes, así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona. Por lo que, el ejercicio regular de esta atribución no constituye un acto arbitrario, siendo necesario que esta decisión se adopte mediante *“resolución debidamente motivada y dictada en armonía con los principios de razonabilidad e interdicción de la arbitrariedad que enmarcan el accionar sancionador de toda autoridad”*¹².

administrativa o judicial contra este, por los presuntos delitos de violación contra la libertad sexual, hostigamiento sexual en agravio de un estudiante, apología del terrorismo, delitos de terrorismo y sus formas agravadas, delitos de corrupción de funcionarios, delitos de tráfico ilícito de drogas; así como por incurrir en actos de violencia que atenten contra los derechos fundamentales de la persona y contra el patrimonio, que impiden el normal funcionamiento de los servicios públicos.

La separación preventiva concluye al término del proceso administrativo o judicial correspondiente”.

- ¹¹ **Decreto Supremo N° 004-2013-ED – Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, modificado por Decreto Supremo N° 007-2015-MINEDU**

“Artículo 86.- Medidas preventivas y retiro

86.1 El Director de la Institución Educativa, bajo responsabilidad funcional, aplica de oficio la medida de separación preventiva al profesor, cuando exista una denuncia administrativa o judicial, por los supuestos descritos en el artículo 44 de la Ley, dando cuenta al titular de la UGEL o DRE, o quien haga sus veces.

En caso el Director de Institución Educativa no efectúe dicha separación, el Titular de la UGEL o DRE, o quien haga sus veces, efectuará la separación preventiva.

(...)

86.3 La medida de separación preventiva y el retiro culminan con la conclusión del proceso administrativo disciplinario o proceso judicial. El período de tiempo que dure esta medida, no constituye sanción ni demérito.

Las medidas de separación preventiva y retiro implican el alejamiento del profesor de cualquier institución educativa, siendo puesto a disposición del Equipo de Personal de la UGEL o DREL o la que haga sus veces, según corresponda, para realizar las labores que le sean asignadas, debiéndose asegurar que no ejerza funciones en las áreas pedagógicas o de gestión institucional. Dichas medidas no comprenden la suspensión del pago de remuneraciones.

Durante el periodo de la separación preventiva o retiro, el Jefe o Especialista Administrativo de Personal de la Instancia de Gestión Educativa”.

- ¹² Numeral 3.1 de la parte resolutive del Expediente N° 0021-2012-PI/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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

19. Por otro lado, la impugnante señala que no se ha resuelto su recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 4030-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017, la cual instaura procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante. Sobre el particular, el numeral 98.2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial establece que: *“La resolución de instauración de proceso administrativo no es impugnable”*, por lo que no resultaba atendible lo solicitado por la impugnante con escrito del 5 de diciembre de 2017.

De la observancia del debido procedimiento administrativo, el derecho de defensa y los principios de legalidad y tipicidad

20. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
21. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso *«(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)¹³».*
22. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139°. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso *“(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”¹⁴*. En razón a ello, *“dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”¹⁵*.

¹³Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

¹⁴Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente N° 7289-2005-PA/TC.

¹⁵Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”

“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

23. Dicho tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”*¹⁶.
24. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros¹⁷.
25. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten¹⁸.

¹⁶Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.

¹⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

¹⁸**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

1.2. Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

26. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*¹⁹. Así, el Tribunal Constitucional ha expresado que: *“los poderes públicos, en general, tienen un deber especial de protección de los derechos fundamentales de la persona. Tal deber de protección exige la actuación positiva de aquéllos. Tratándose de órganos administrativos, tal función comprende todas aquellas actuaciones positivas que la Constitución o las leyes le atribuyen para la protección de los derechos fundamentales, tanto frente a actos del propio Estado como respecto a los provenientes de particulares. En consecuencia, si un órgano administrativo omite el cumplimiento de la actuación positiva destinada a la protección de derechos fundamentales de la persona frente a actos del propio Estado o de particulares, habrá incurrido en la omisión de su deber de protección de derechos fundamentales y, en consecuencia, los habrá afectado”*. [Exp. N° 5637-2006-PA/TC FJ 11]²⁰.
27. Entonces, podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecería de validez.
28. Bajo esta premisa, tenemos que una garantía del debido procedimiento es el derecho de defensa, reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribire 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*

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

¹⁹RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

²⁰Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 5637-2006-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”²¹.

29. En esa línea, 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 defensa²².

Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover²³.

30. Otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, son la sujeción a los principios de legalidad y tipicidad, recogidos en los numerales 1 y 4 del artículo 246º del TUO de la Ley Nº 27444. El primero prescribe que solo por norma con rango de ley cabe atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad. El segundo, que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.

31. Así, con relación al principio de legalidad en el ámbito sancionador, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de

²¹Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 5514-2005-PA/TC.

²²Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 02098-2010-PA/TC.

²³Fundamento 32 de la sentencia emitida en el expediente Nº 0156-2012-PHC/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)²⁴.

En esa medida, el principio de legalidad no solo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.

32. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»²⁵.

33. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable²⁶.

34. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de

²⁴Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010-PA/TC.

²⁵Fundamento 46 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

²⁶Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos²⁷.

35. Ahora, Morón Urbina²⁸ 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”*.

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

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

Sobre la imputación de las faltas a la impugnante

37. Mediante Resoluciones Directorales N^{os} 4030-UGEL-PASCO y 2421-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017 y 30 de mayo de 2018, respectivamente, la Dirección del Programa Sectorial III de la UGEL Pasco, resolvió instaurar procedimiento y sancionar a la impugnante con cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, por haber cometido maltrato físico y psicológico en agravio de los alumnos del 6^o grado “B” de la Institución Educativa N^o 34007 “Isabel Alcántara”, incurriendo en las faltas tipificadas en los literales d) y e) del artículo 49^o de la Ley N^o 29944.

²⁷Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N^o 02050-2002-AA/TC.

²⁸MORÓN 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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

38. Sobre el particular, este Tribunal advierte que la UGEL Pasco imputó al momento de iniciar y sancionar con las faltas recogidas en los literales d) y e) del artículo 49º de la Ley N° 29944, sin tener en consideración que dichas tipificaciones no corresponden a causales de cese temporal, es decir, no se observó que las faltas sancionables con cese temporal solo se encuentra tipificadas en el artículo 48º de la Ley N° 29944 y no en la norma imputada.
39. En esa línea, debe indicarse que la Ley N° 29944 realiza una distinción en faltas graves y muy graves, las cuales tienen consecuencias jurídicas distintas. Así, para las primeras corresponde aplicar la sanción de cese temporal conforme el artículo 48º de la Ley N° 29944, y para las segundas la sanción de destitución de acuerdo a lo prescrito en el artículo 49º de la Ley N° 29944.
40. De esta forma, se advierte que la imputación de la UGEL Pasco no guarda coherencia con la tipificación establecida en la Ley, dado que la sanción imputada no corresponde a la falta que habría cometido la impugnante, según se advierte de las resoluciones administrativas de inicio y sanción del procedimiento administrativo disciplinario. Esta incongruencia resulta relevante en el presente caso, al haberse imputado dos causales referidas a faltas muy graves, cuando en realidad la UGEL Pasco solo imputo la comisión de faltas graves.
41. De lo expuesto, se advierte una vulneración del principio de legalidad, y por ende, del debido procedimiento, debido a que la calificación de la conducta infractora debía encuadrarse dentro de las causales de faltas graves sancionadas con cese temporal, y no en dentro de las faltas muy graves sancionadas con destitución, considerando que la UGEL Pasco desde un primer momento imputo la sanción de cese temporal.
42. Asimismo, debe precisarse que esta situación no solo afecta al principio de legalidad sino al derecho de defensa, el cual exige que al momento de iniciarse el procedimiento administrativo disciplinario se informe al presunto infractor, de forma clara y precisa, sobre las imputaciones en su contra. En este caso, si bien se informa los tipos infractores cometidos por la impugnante, la sanción expuesta no forma parte del tipo infractor, por lo que resultaría arbitrario que la UGEL Pasco considere que las faltas recogidas en los literales d) y e) del artículo 49º de la Ley N° 29944 tienen como sanción el cese temporal de la impugnante.
43. De otro lado, de los fundamentos de la Resolución Directoral N° 4030-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017, se advierte que se instaura procedimiento administrativo disciplinaria por los siguientes hechos:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

“Que, con Informe Preliminar N° 027-2017-DREP/UGEL-PASCO/PPAD, remitido por la Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes se recomienda al Titular de la UGEL-PASCO, la Apertura del Proceso Administrativo Disciplinario contra la Lic. Nelva Belinda GUTIERREZ YALI, en su condición de docente la Institución Educativa N° 34007 “Isabel Alcántara Esteban”, del Centro Poblado de Quiparacra, Distrito de Huachón, Provincia y Departamento de Pasco, por presunto maltrato físico y psicológico, en agravio de los menores alumnos del 6to grado “B”, sección que estuvo a cargo de la docente mencionada, púes del análisis de la presente, se señala que, con fecha 05 de setiembre del presente año, se tiene la queja de parte de los padres de familia realizada ante la Dirección de la institución educativa, a razón de sus menores hijos han venido han venido recibiendo amenazas, humillaciones y burlas por parte de la docente, manifestando: “cuidadito que están haciendo algo en contra mía en la Dirección”, “ustedes son unos chismosos”, “mi hija sabe más que ustedes”, “la nueva, la nueva” y otras frases negativas en contra de los alumnos, creando así temor e inestabilidad en ellos, así mismo mencionan que ha llegado al extremo grabarlos con el celular sin razón alguna las acciones que los menores durante su permanencia en el aula, por estas situaciones señalan que ya no existe un buen clima laboral entre padres y docentes, el mismo que se corrobora con el acta de conciliación realizada con fecha 18 de septiembre del presente año, donde se evidencia la actitud negativa de la docente, al no tener intención de resolver los problemas internos del salón, asimismo la misma actitud ha demostrado al no realizar el descargo al MEMORANDUM N° 006-2017-die n° 34007-“IAE”-Q, remitida por la Directora de la institución educativa en mención. (...).”

44. Sobre el particular, se advierte que la exposición de los hechos que sustentan la imputación de las faltas contiene las siguientes omisiones o defectos:

- (i) No se logra individualizar a los alumnos supuestamente agraviados por la impugnante con maltratos físicos y/o psicológicos. Si bien la imputación señala que la conducta de la impugnante afectó a los alumnos del 6º grado “B”, nivel primaria, de la Institución Educativa, no es posible determinar si la conducta de la impugnante habría tenido consecuencias en todos los alumnos a su cargo o solo en un grupo.
- (ii) No se informa a la impugnante cuales fueron las circunstancias en las que habría emitido las frases agraviantes contra los alumnos del 6º grado “B”, nivel primaria, de la Institución Educativa, no siendo posible determinar si dichas frases fueron pronunciadas en el aula o en otras circunstancias.

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. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

(iii) No se informa a la impugnante cuáles fueron los maltratos físicos que habría realizado, tampoco se identifica al alumno agraviado o las circunstancias en las que ocurrieron dichos hechos.

45. Así, con la finalidad de resguardar el derecho de defensa de la impugnante, resultaba necesario que la imputación individualice los alumnos agraviados y las circunstancias en las que se habrían emitido las supuestas frases agraviantes o maltratos físicos. Al respecto, del expediente administrativo disciplinario se advierte que obran las declaraciones referenciales de los menores con iniciales E.K.T.A., F.C.G.V., B.M.U.F., B.A.C.S. y B.M.S ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios de la UGEL Pasco, así como sus respectivos Informes Psicológicos, medios de prueba que permiten colegir que las imputaciones contra la impugnante no se encuentra referida a todos los alumnos del 6º grado “B”, nivel primaria, de la Institución Educativa sino solo respecto a cinco (5) alumnos de dicho grupo.

46. Lo anteriormente señalado, se pone de manifiesto en los fundamentos de la Resolución Directoral Nº 2421-UGEL-PASCO, del 30 de mayo de 2018, la cual impone la sanción de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, dado que en dicha resolución administrativa se hace una referencia general y poco concreta sobre las declaraciones referenciales de los menores agraviados y de las evaluaciones psicológicas, las mismas que no habrían sido conocidas por la impugnante sino solo hasta la notificación de la citada resolución administrativa.

47. En tal sentido, la imputación de los hechos que habría realizado la impugnante también vulnera el derecho de defensa en sede administrativa, puesto que no solo resultaba importante que la impugnante conociera la imputación de la falta y la sanción por la cual se le instaura procedimiento administrativo disciplinario, sino los hechos que sustentan la comisión de todos los elementos de la infracción administrativa y como estos se subsumieron en las faltas imputadas. En el presente caso, la UGEL Pasco no identificó de forma y concreta cuales fueron las circunstancias en la que se produjo la conducta infractora, en este caso, los supuestos maltratos físicos o psicológicos, limitándose a hacer referencia a la denuncia presentada por los padres de familia ante la Dirección de la Institución Educativa.

48. Esta situación evidencia que la UGEL Pasco no describió suficientemente los hechos considerados punibles, acarreado la indefensión de la impugnante, dado que no concibió de forma precisa, clara y expresa todos los elementos de los



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

cargos imputados, vulnerándose no solo su derecho de defensa, sino el principio de legalidad y el debido procedimiento.

49. Finalmente, en observancia del deber de motivación que se impone a toda autoridad administrativa, como requisito de validez del acto administrativo²⁹ que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública³⁰, corresponde resaltar que no son admisibles como tal la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto, tal como se desprende del numeral 4 del artículo 3º y del numeral 6.3 del artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444, por lo que constituye un deber de las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario motivar debidamente la resolución que instaura procedimiento administrativo disciplinario y la de sanción, exponiendo todos los elementos del tipo infractor y cómo se subsume la conducta infractora en la falta imputada.
50. Por consiguiente, esta Sala considera que en el presente caso se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, al aplicar de manera errónea la Ley Nº 29944, al imputar una sanción que no corresponde al tipo infractor recogido en la citada Ley; lo cual constituye causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444.
51. Finalmente, esta Sala estima que habiéndose constatado la vulneración del debido procedimiento, deviene en innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento.

²⁹ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS**

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

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

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

(...)”.

³⁰ **Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-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.
(...)”.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

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 la NULIDAD de las Resoluciones Directorales N^{os} 4030-UGEL-PASCO y 2421-UGEL-PASCO, del 6 de noviembre de 2017 y 30 de mayo de 2018, respectivamente, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial III de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO; debido a que se ha vulnerado el principio de legalidad y el debido procedimiento administrativo.

SEGUNDO.- Retrotraer el procedimiento administrativo al momento de la precalificación de la falta a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios Docentes de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO, debiendo tener en consideración al momento de calificar la conducta de la señora NELVA BELINDA GUTIERREZ YALI, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora NELVA BELINDA GUTIERREZ YALI y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PASCO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL



LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE



OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

P6/CP8

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