



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 N° 002094-2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3743-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ROSA ISABEL CAMONES ATAU
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PALLASCA
RÉGIMEN : LEY N° 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 CESE TEMPORAL POR DOS (2) MESES SIN GOCE DE
 REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA ISABEL CAMONES ATAU contra la Resolución Directoral N° 001090-2018, del 3 de agosto de 2018, emitida por la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 29 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Con Resolución Directoral N° 001025-UGEL-P, del 3 de julio de 2018¹, la Dirección de la Unidad de Gestión Educativa Local Pallasca, en adelante la UGEL Pallasca, inició procedimiento administrativo disciplinario, entre otra, a la docente ROSA ISABEL CAMONES ATAU de la Institución Educativa N° 88181 Santa Ana, en adelante la impugnante, al no haber mantenido un adecuado comportamiento dentro de la Institución Educativa y dentro del Caserío de Santa Ana, alterando el clima institucional. Sobre el particular, la UGEL Pallasca precisó los siguientes hechos:

- (i) La impugnante y la docente de iniciales M.M.A.A. transgredieron su deber funcional como docente, faltando el respeto a la Institución Educativa y al alumnado pues habrían utilizado a una alumna del quinto año de secundaria como intermediaria para llevar cartas conteniendo amenazas entre las mismas, atentando contra los principios de legalidad y probidad y ética pública, recogidos en los literales a) y b) del artículo 2° de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial², al no desempeñar su función

¹ Notificada el 3 de julio de 2018.

² **Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial**

“Artículo 2°.- Principios

El régimen laboral del magisterio público se sustenta en los siguientes principios:



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

educativa con dignidad, eficiencia y lealtad a la Constitución, a las leyes y los fines de lograr un buen aprendizaje con los alumnos del centro educativo.

- (ii) La impugnante y la docente de iniciales M.M.A.A no han cumplido con su compromiso establecido mediante acta de fecha 2 de abril de 2018, a través de la cual se comprometieron a evitar inconvenientes y cualquier conflicto entre ambas dentro de la Institución Educativa N° 88181 Santa Ana.

Por tanto, dicha resolución estableció que la impugnante habría cometido la falta tipificada en el literal b) del artículo 48° de la Ley N° 29944³, al haber incumplido los literales i) y n) de artículo 40° de la referida Ley⁴.

2. Con escrito del 17 de julio de 2018, la impugnante presentó sus descargos, argumentando principalmente lo siguiente:
- (i) Celebró el día 2 de abril de 2018 un acta en el cual hubo compromisos recíprocos de no tener problemas con la docente de iniciales M.M.A.A. fuera de la Institución Educativa.
- (ii) No incumplió lo consignado en el acta del 2 de abril de 2018, pues si bien es cierto que se suscitaron malentendidos posteriores, ello no fueron originados por su persona.

a) Principio de legalidad: Los derechos y obligaciones que genera el ejercicio de la profesión docente se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley 28044, Ley General de Educación, y sus modificatorias, la presente Ley y sus reglamentos.

b) Principio de probidad y ética pública: La actuación del profesor se sujeta a lo establecido en la Constitución Política del Perú, la Ley del Código de Ética de la Función Pública y la presente Ley”.

³ **Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial**

“Artículo 48°.- 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. También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes: (...)

b) Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa. (...)”.

⁴ **Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial**

“Artículo 40°.- Deberes

Los Profesores deben: (...)

i) Ejercer la docencia en armonía con los comportamientos éticos y cívicos, sin realizar ningún tipo de discriminación por motivos de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole. (...)

n) Asegurar que sus actividades profesionales se fundamenten en el respeto mutuo, la práctica de los derechos humanos, la Constitución Política del Perú, la solidaridad, la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz y democrática. (...)”.



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

- (iii) No es cierto que haya enviado algún o algunos mensajes insultando a la docente de iniciales M.M.A.A.
 - (iv) No es cierto que su persona haya insultado o escupido a la docente de iniciales M.M.A.A.
 - (v) Si bien existiría documentación que demostraría la existencia de problemas posteriores con la referida docente, es de precisar que su persona nunca los ocasionó, limitándose solo a defenderse protegiendo su integridad física y psicológica.
 - (vi) Debe considerarse cada una de las condiciones descritas en el artículo 45º de la Resolución Ministerial N° 091-2015-MINEDU para la determinación de la falta disciplinaria.
 - (vii) No ha causado ningún perjuicio a la comunidad educativa.
 - (viii) No ha utilizado a una menor de edad, limitándose a agradecerle por la nota enviada a la docente de iniciales M.M.A.A.
 - (ix) Se le debería de haber aplicado únicamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
3. El 31 de julio de 2018, se llevó a cabo el Informe Oral correspondiente a efectos de que la impugnante ejerza su derecho a la defensa, conforme se advierte del acta respectiva.
4. Tomando en cuenta los descargos presentados por la impugnante, y de acuerdo a los considerandos expuestos en el Informe N° 05 CPPADD, del 31 de julio de 2018, mediante Resolución Directoral N° 001090-2018, del 3 de agosto de 2018⁵, la Dirección de la UGEL Pallasca resolvió imponer a la impugnante la sanción de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones, al acreditarse la comisión de los hechos que se le imputaron; configurándose así la falta tipificada en el literal b) del artículo 48º de la Ley N° 29944, al haber incumplido los literales i) y n) de artículo 40º de la referida Ley.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

5. El 21 de agosto de 2018, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 001090-2018, del 3 de agosto de 2018, solicitando se declare fundado el recurso impugnativo y, en consecuencia, se revoque el acto impugnado; y/o se declare su nulidad de pleno derecho, reiterando los fundamentos expuestos en sus descargos y señalando de forma adicional lo siguiente:
- (i) Se habría vulnerado el principio de tipicidad toda vez que se le debieron

⁵ Notificada a la impugnante el 3 de agosto de 2018.



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

imputar únicamente las disposiciones contenidas en la Ley N° 27815.

- (ii) Los vicios contenidos en la resolución impugnada, también deberían traspolarse a la Resolución Directoral N° 001111-2018-UGEL-P, del 9 de agosto de 2018, que resolvió su contrato de trabajo.
 - (iii) Debe valorarse la Constancia de fecha 10 de julio de 2018 en donde la Dirección de la Institución Educativa manifiesta que la impugnante venía demostrando responsabilidad y puntualidad en sus labores, no presentado problemas con ningún docente o padre de familia.
6. Con Oficio N° 564-2018-ME-RA-DREA/UGEL-P/D, la UGEL Pallasca 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 a la resolución impugnada.
 7. Mediante los Oficios N°s 013467-2018-SERVIR/TSC y 013468-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica de Tribunal informó a la impugnante y a la UGEL Pallasca, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁶, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁷, el Tribunal tiene

⁶ **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 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”.

⁷ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES



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

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/TSC⁸, 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 Civil⁹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁰; 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

“**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”.

⁸ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁹ **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“**Artículo 90°.- La suspensión y la destitución**

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

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

¹⁰ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

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

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



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

publicado en el Diario Oficial “El Peruano”¹¹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹².

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.
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.

Sobre el régimen disciplinario aplicable a los docentes contratados

13. De los documentos que obran en el expediente administrativo se aprecia que cuando ocurrieron los hechos imputados la impugnante estaba contratado como docente en el marco de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial, por lo que corresponde determinar previamente qué régimen disciplinario era aplicable a su caso.

¹¹El 1 de julio de 2016.

¹²**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”

14. En ese sentido, en lo que respecta a los profesores contratados, la Ley N° 29944 regula en sus artículos 76° a 79° la contratación de estos, así como la política de contratación y remuneración, precisando que no forman parte de la Carrera Pública Magisterial.
15. Por su parte, el texto original del Reglamento de la Ley N° 29944, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED, en lo que se refiere a los profesores contratados, en materia disciplinaria concretamente, estableció lo siguiente: *“El profesor contratado, aun cuando haya concluido el vínculo laboral con el Estado, es sometido a proceso administrativo disciplinario regulado en la Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública”*. Así también, prescribe que: *“El profesor contratado que incurra en infracción administrativa contemplada en la Ley del Código de Ética de la Función Pública es sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable”*.

Por lo que, en principio, podía afirmarse que el texto original del Reglamento de la Ley N° 29944 aludía a la aplicación de la Ley N° 27815 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, a los docentes contratados.

16. Ahora, si bien la Ley N° 29944 precisa que los profesores contratados no están dentro de la Carrera Pública Magisterial, debe tenerse en cuenta que dicha ley no solo regula la Carrera Pública Magisterial, sino que como establece el artículo 1° de la misma: *“(…) tiene por objeto normar las relaciones entre el Estado y los profesores que prestan servicios en las instituciones y programas educativos públicos de educación básica y técnico productiva y en las instancias de gestión educativa descentralizada”*. De modo que al no hacer distinción entre profesores nombrados o quienes hayan ingresado a la carrera pública magisterial, y profesores contratados, puede inferirse que su objeto es regular de manera general la relación de ambos grupos de profesores con el Estado. Así pues, el mismo artículo 1° señala que: *“Regula sus deberes y derechos, la formación continua, la Carrera Pública Magisterial, la evaluación, el proceso disciplinario, las remuneraciones y los estímulos e incentivos”*.

17. Por esta razón, incluso el Reglamento de la citada ley señala que: (el reglamento) también es de aplicación, en lo que corresponda, a los profesores contratados. Igualmente, establece que: *“El profesor contratado no está comprendido en la carrera pública magisterial, pero si en las disposiciones de la Ley y el presente Reglamento en lo que le sea aplicable”*.

Este 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 del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

18. Dicho esto, observamos que el artículo 43º de la Ley N° 29944 prescribe lo siguiente: *“Los profesores que se desempeñan en las áreas señaladas en el artículo 12 de la presente Ley, que transgredan los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor o funcionario”.*
19. Así tenemos que, una de estas áreas de desempeño laboral es la de Gestión Pedagógica, que comprende *“tanto a los profesores que ejercen funciones de enseñanza en el aula y actividades curriculares complementarias al interior de la institución educativa y en la comunidad, como a los que desempeñan cargos jerárquicos en orientación y consejería estudiantil, jefatura, asesoría, formación entre pares, coordinación de programas no escolarizados de educación inicial y coordinación académica en las áreas de formación establecidas en el plan curricular”.*
20. Por lo que al ejercer funciones de enseñanza en aula, la impugnante se encontraría comprendido en el artículo 43º de la Ley N° 29944 aun cuando no se encuentre dentro de la Carrera Pública Magisterial, y consecuentemente, le sería aplicable también el régimen disciplinario regulado en la citada ley.
21. Por lo tanto, en atención a lo señalado en los párrafos precedentes, para el caso de los docentes contratados, este cuerpo Colegiado puede colegir que la UGEL Pallasca debe recurrir a las faltas tipificadas en la Ley N° 29944 o a las infracciones previstas en la Ley N° 27815, bajo el procedimiento regulado en la Ley N° 29944.
22. Al respecto, resulta necesario precisar que este criterio señalado por el Tribunal en anteriores resoluciones ha sido materializado en las nuevas disposiciones del Reglamento de la Ley N° 29944, modificado por Decreto Supremo N° 005-2017-MINEDU, y publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 19 de mayo de 2017, las mismas que establecen lo siguiente:

“Artículo 96º.- Encausamiento y Acumulación

96.1. El profesor de la Carrera Pública Magisterial y el profesor contratado, aun cuando hayan concluido el vínculo laboral con el Estado, son sometidos a proceso administrativo disciplinario, por faltas graves, muy graves o por infracciones que cometa en el ejercicio de sus funciones, de acuerdo a lo establecido en el Capítulo IX del presente Reglamento. (...)”.

“Artículo 107º.- Del proceso administrativo disciplinario por infracciones al Código de Ética de la Función Pública

El proceso administrativo disciplinario por infracciones a la Ley N° 27815 - Ley del



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

*Código de Ética de la Función Pública, está a cargo de las Comisiones reguladas en los artículos 91 y 92 del presente Reglamento **y se lleva a cabo conforme a las reglas sustantivas y procedimentales de la Ley de Reforma Magisterial y el presente Reglamento**”.*

“Artículo 213º.- Sanción por falta o infracción administrativa

213.1 El profesor contratado que incurra en falta grave o muy grave o en infracción administrativa por vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de la Ley del Código de Ética de la Función Pública, es sancionado previo proceso administrativo disciplinario sumario a cargo de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes en un plazo no mayor de un (01) mes improrrogable”.

(Subrayado nuestro)

23. En consecuencia, para el caso de los docentes contratados, este cuerpo Colegiado puede colegir que la Entidad debe recurrir a las faltas tipificadas en la Ley Nº 29944 o a las infracciones previstas en la Ley Nº 27815, bajo las reglas procedimentales reguladas en la Ley Nº 29944 y su Reglamento; siendo que en el presente caso la UGEL Pallasca cumplió efectivamente con las normas que regulan el régimen disciplinario aplicable a la impugnante. En ese sentido, el argumento de la impugnante referido a que se le debieron aplicar únicamente las disposiciones contenidas en la Ley Nº 27815, Código de Ética de la Función Pública, debe desestimarse.

Sobre los argumentos de la impugnante y la acreditación de la falta imputada

24. En el presente caso, se advierte que mediante Resolución Directoral Nº 001090-2018, del 3 de agosto de 2018, la UGEL Pallasca dispuso sancionar a la impugnante al acreditarse la comisión de los hechos que se le imputaron; configurándose la falta tipificada en el literal b) del artículo 48º de la Ley Nº 29944, al haberse incumplido los literales i) y n) de artículo 40º de la referida Ley.

Cabe señalar que, la UGEL Pallasca determinó que la impugnante no ha mantenido un adecuado comportamiento dentro de la Institución Educativa y dentro del Caserío de Santa Ana, alterando el clima institucional utilizando a una menor como intermediaria para enviar notas entre su persona y la docente de iniciales M.M.A.A., con quien tuvo distintos altercados. Asimismo, no habría cumplido con su compromiso establecido mediante Acta de fecha 2 de abril de 2018, a través de la cual se comprometió evitar inconvenientes y cualquier conflicto con la docente de iniciales M.M.A.A. dentro de la Institución Educativa Nº 88181 Santa Ana.

25. Con relación a la falta imputada, debe indicarse que se sanciona los actos de



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

violencia física o verbal (injuria), incluyendo a la calumnia y difamación, realizadas en agravio de algún miembro de la comunidad educativa (alumnos, padres de familia y otros docentes). Asimismo, no resulta relevante que la conducta infractora se realice dentro de la Institución Educativa o en el desempeño de la función docente, por lo que debe desestimarse el argumento de la impugnante respecto a que los agravios se produjeron fuera del horario de trabajo.

26. Ahora bien, a fin de acreditar las faltas imputadas, esta Sala procederá a analizar cada uno de los medios probatorios contenidos en el presente expediente. En ese sentido, de la revisión del expediente administrativo se advierte los siguientes medios de prueba:

- (i) Acta del 2 de abril de 2018 suscrita por la impugnante y la docente de iniciales M.M.A.A. ante autoridades del Caserío de Santa Ana, en la cual se precisa lo siguiente:

“(…) el señor (…) pide a las profesoras que haya una reconciliación en presencia de todos los asociados y que no vuelva a suscitarse este mismo tipo de problemas y les sirva de reflexión. El señor (…) como directivo de la APAFA manifiesta que haya una reconciliación entre ambas partes; pero si vuelve a suceder este mismo problema, lamentablemente darán un paso al costado de nuestro I.E. (…) La profesora Isabel se compromete ante todas las autoridades y asociados que evitara cualquier problema dentro y fuera con la profesora (de iniciales M.M.A.A) (…) La profesora (de iniciales M.M.A.A.) también se comprometió, también no estar en problema con la profesora Isabel, y también informó que la profesora Isabel tiene un retraso mental (…) después de un largo debate los profesores llegaron a una conciliación y también ambas manifestaron que no va a volver a suscitarse lo mismo; en caso de no cumplir la reconciliación, se tomará otras medidas (…)”.

- (ii) Declaración de la impugnante del 15 de junio de 2018 realizada ante el Secretario Técnico de la UGEL Pallasca:

“(…) Para que diga, usted ha tenido algún problema de cualquier índole con la docente de iniciales M.M.A.A en el presente año 2018 en la I.E. N° 88181 (…) Dijo, sí he tenido problemas, es así que en la I.E. me mandó a una niña de su aula un sobre conteniendo unas cartas amenazantes, en donde o lo leo y después de leerlo voy a la directora enseñándole, y la directora mandó a llamar al Comité de disciplina que hay en la Institución y el comité de disciplina leyó los papeles que contenían las amenazas contra mi persona y contra mi hijo (…) después de todo eso el Comité



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

elaboró un Acta, del mismo modo el día 30 de mayo de 2018 a la una de la tarde yo salgo de la Institución Educativa, me voy a mi cuarto, me echo a descansar, a eso de la una y media, el profesor (...) me llama y me dice profesora, vamos a un compartir (...) dejando la puerta abierta una vez terminado de amarrar pasadores doy vuelta y la profesora (de iniciales M.M.A.A.) estaba parada detrás de mí dentro de mi cuarto, y empezó a gritarme diciendo que le entregue los papeles porque le había enseñado a la Directora (...)”.

- (iii) Declaración de la docente de iniciales M.M.A.A. del 15 de junio de 2018, realizada ante el Secretario Técnico de la UGEL Pallasca:

“Para que diga, si usted estuvo presente en la reunión realizada el día 02 de abril de 2018 con las autoridades y comuneros del caserío de santa Ana, firmó el acta, y si usted reconoce haber manifestado en dicha reunión (...) que la profesora Isabel es una ladrona (...). Dijo, que sí estuve presente en dicha reunión, si firmé el acta, si dije delante de las autoridades que la profesora Rosa Isabel Camones es una ladrona, le dije que es una ladrona porque quería quedarme con todas mis cosas (...) que si se suscitaron problemas (...) el primero fue por el problema que ella me causó ante las autoridades queriéndome quitar todas mis cosas, la segunda que yo no quería tener amistad con ella porque me di cuenta de su inclinación hacia el género femenino, por las razones de que ella me dijo, que quería tener una relación de pareja conmigo respondiéndole que no, siendo la razón por el cual se dieron los nuevos problemas (...)”
(Subrayado agregado)

- (iv) Informe N° 007-2018/ME/RA/DREA/UGEL-P/IE N° 88181 SANTA-ANA/D, en el cual la Dirección de la Institución Educativa N° 88181 Santa Ana informó a la UGEL Pallasca que:

“PRIMERO (...) A las 8 y 30 a.m. la profesora de iniciales M.M.A.A. por intermedio de una alumna hizo llegar un sobre cerrado donde cuyo contenido era notas (Pasquines) con insultos, amenazas de muerte e improprios, contra la docente Rosa Isabel CAMONES ATAU, y su mejor hijo, también 100 soles, dinero recaudado para cancelar la alimentación de los docentes que vinieron al aniversario. SEGUNDO: La docente Rosa Isabel CAMONES ATAU inmediatamente se acercó a dirección mostrando los pasquines, la dirección de la Institución Educativa convocó a una reunión con el Comité de Disciplina para esclarecer el problema. TERCERO: El Comité de Disciplina hizo llamar a la alumna en mención (de iniciales



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

S.A.A.) del 5to año del Nivel secundaria quien corroboró que sí entregó el sobre (...)”.

- (v) Mensajes telefónicos dirigidos a la docente de iniciales M.M.A.A. en los cuáles la impugnante le habría sindicado frases como:

“(…) Tenemos que hablar de muchas cosas, no muestres a nadie, esto porque nos quieren joder a las dos¹³ (...) Mary tenemos que conversar, por favor, en la noche ábreme tu puerta estoy, frente a ti, aquí es oscuro nadie se va a dar cuenta¹⁴ (...) No llames a nadie porque nos van a votar a las dos¹⁵ (...) Hola Mari, soy Isabel deseo conversar del problema que te estoy causando antes de llegar a la UGEL, respóndeme¹⁶ (...) Sé que te hago mucho daño, perdóname por favor por escribir esos pasquines, es que tú ya no quieres ser mi amiga (...)”

- (vi) Descargos de la docente de iniciales M.M.A.A. del 9 de julio de 2017 en los cuáles precisó que:

“(…) en el mes de marzo y abril si tuve problemas con mi compañera de trabajo, la docente Rosa Isabel Camones Atau. Dichos problemas se ocasionaron porque me di cuenta que la docente tiene inclinación por el género femenino (hacia mi persona) provocado en mi un rechazo y distancia; más no aceptando mi decisión y generando en ella una desesperación y obsesión por no perder mi amistad (...). Si fui a ver a la docente Rosa Isabel Camones Atau a su cuarto para conversar del problema que me estaba causando, al acusar que mi persona le habría mandado por intermedio de la estudiante de 5º de secundaria (...) unos pasquines con contenido de amenazas e insultos, solo fui a pedirle por favor que deje de inventar y calumniarme porque si no lo iba a denunciar penalmente por acoso y hostigamiento, haciéndole mención que mi persona iba a confesar públicamente que la docente Rosa Isabel Camones Atau es lesbiana y está enamorada de mi persona; en ese momento ella se alteró, jaloneándome, pateándome la pierna derecha, arañándome la mano izquierda y diciéndome que mi persona y familia no valían nada, son porquerías (...)”¹⁷.

¹³ Mensaje del 4 de abril de 2018.

¹⁴ Mensaje del 4 de abril de 2018.

¹⁵ Mensaje del 4 de abril de 2018.

¹⁶ Mensaje del 6 de junio de 2018.

¹⁷ Al respecto, la referida docente adjuntó fotos de dichas lesiones, así como una copia de la nota de amenaza presuntamente confeccionada por la impugnante.



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

- (vii) Denuncia interpuesta por la impugnante en contra de la docente de iniciales M.M.A.A. en donde precisa ser objeto de agresión física y verbal, así como amenazas por parte de dicha profesora.
- (viii) De la revisión del recurso de apelación, se advierte que la impugnante precisó que si bien es cierto que existe documentación de problemas posteriores, no fue su persona quien los ocasionó ya que solo se limitó a defender su integridad física y psicológica.
27. De la revisión de las declaraciones de las docentes contenidas en el presente expediente, así como de los demás medios probatorios obrantes en el expedientes administrativo, se ha podido determinar que existieron continuos altercados, así como una relación conflictiva, entre la impugnante y a la docente de iniciales M.M.A.A., los cuales trascendieron a la comunidad educativa y en el Caserío de Santa Ana.
28. Incluso, se advierte que el referido conflicto se manifestó de forma posterior a la firma del Acta del 2 de abril de 2018, mediante la cual las partes se habían comprometido a no reincidir en problemas de cualquier índole, situación que evidencia la trascendencia del conflicto mantenido con la docente de iniciales M.M.A.A. En efecto, de sus propias manifestaciones es posible inferir la existencia de disidencias personales que no solo habrían involucrado insultos, agresiones o diversos actos de violencia verbal, sino que conforme el Informe N° 007-2018/ME/RA/DREA/UGEL-P/IE N° 88181 SANTA-ANA/D, también involucró la participación de una alumna menor de edad para el envío de notas (pasquines) con insultos dirigidos hacia una de las docentes, notas de autoría de la impugnante conforme se aprecia de los mensajes telefónicos mencionados en el apartado v del numeral 25 de la presente resolución.
29. Por tanto, a consideración de esta Sala, se corrobora que la impugnante tuvo continuos altercados con la docente de iniciales M.M.A.A., incumpliendo así el Acta de compromiso del 2 de abril de 2018, demostrando así una actitud irresponsable en relación a su función de docente al involucrar a una menor de edad en sus desavenencias personales, estudiante de la Institución Educativa N° 88181 Santa Ana en su disputa, hecho del cual tomaron conocimiento tanto las autoridades administrativas como los padres de familia de la comunidad educativa.
30. Cabe indicar que, de acuerdo al artículo 56° de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, el docente es agente fundamental del proceso educativo y tiene como misión contribuir eficazmente en la formación de los estudiantes en todas las



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

dimensiones del desarrollo humano. Por la naturaleza de su función, la permanencia en la carrera pública docente exige al profesor idoneidad profesional, probada solvencia moral y salud física y mental que no ponga en riesgo la integridad de los estudiantes.

31. En ese orden de ideas, esta Sala colige que la impugnante cometió actos de violencia e injuria contra la docente de iniciales M.M.A.A., y por tanto, contra la comunidad educativa, hecho que se encuentra reforzado con la utilización de una estudiante de la Institución Educativa N° 88181, la cual fue involucrada en su disputa con la docente de iniciales M.M.A.A.
32. Sobre el particular, esta Sala es enfática en indicar que es deber de los docentes mantener y propiciar un clima laboral apropiado que brinde las herramientas necesarias para un adecuado desarrollo personal y profesional, tanto dentro como fuera del centro de labores. Así las cosas, teniendo en cuenta la presunción de que todo trabajador es conocedor de las obligaciones y deberes que le asisten, así como sus derechos, el mantenimiento de un buen ambiente laboral conforma un elemento sustancial para el óptimo desarrollo de las relaciones laborales tanto a nivel vertical (trabajador-superior), como horizontal (entre trabajadores de igual jerarquía), cuestión que no fue acatada a plenitud por la impugnante, tal como se demuestran de la transcripción de los párrafos líneas ut supra así como de los medios probatorios obrantes en el presente expediente. Ello, aunado a su calidad de servidor, el mismo que debió brindar en todo momento señales de respeto y diligencia en su actuar en el centro laboral.
33. Si bien la impugnante indica que debería valorarse la Constancia de fecha 10 de julio de 2018, en la cual la Dirección de la Institución Educativa hace constar que ésta venía demostrando responsabilidad y puntualidad en sus labores, debe considerarse que, tal como se ha indicado en párrafos precedentes, sí existió un conflicto con la docente de iniciales M.M.A.A. con posterioridad a la suscripción del Acta del 2 de abril de 2018, materializado en los medios probatorios citados en párrafos precedentes y en su propia declaración respecto a los hechos ocurridos con fecha 30 de mayo de 2018, con lo cual la referida constancia no puede ser un elemento probatorio que desvirtúe la comisión de la falta imputada.
34. Finalmente, debe indicarse que en la resolución impugnada la Entidad ha especificado y motivado el perjuicio causado a la comunidad educativa, en este caso, tanto al incumplimiento del Acta del 2 de abril de 2018, así como a la utilización de una menor en un conflicto personal, generando malestar de los padres de familia, alumnos, docentes y autoridades del centro poblado de Santa Ana.



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”

35. En ese sentido, se concluye que era deber del recurrente cumplir y observar la normativa vigente, teniendo en cuenta además, que el mismo cuenta con varios años de experiencia y, que debido al cargo que ostenta como docente, tiene como principal objetivo el procurar el desarrollo de un adecuado clima laboral, así como el respeto a los principios éticos regulados en las normas pertinentes, acreditándose en el presente caso que no primo un respeto mutuo entre la impugnante y la docente de iniciales M.M.A.A. y con la comunidad educativa en general, viéndose involucrada una de las estudiante de la Institución Educativa.
36. Asimismo, con relación a la determinación de la sanción, debe considerarse que la UGEL Pallasca impuso la sanción de cese temporal por dos (2) meses sin goce de remuneraciones de un parámetro de doce (12) meses, teniendo en cuenta las circunstancias en las que se produjeron las conductas infractoras, así como el hecho de haberse afectado a distintos actores de la comunidad educativa y por haberse verificado la participación de más de un agente infractora (impugnante y la docente de iniciales M.M.A.A.), determinándose la sanción conforme lo establecido en el artículo 78º del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial.
37. Por tanto, a consideración de esta Sala existen los suficientes medios probatorios que demuestran la responsabilidad de la impugnante respecto a los hechos imputados. Asimismo, también corresponde desestimar la pretensión accesorias de nulidad de la Resolución Directoral Nº 001111-2018, del 9 de agosto de 2018, por correr con la misma suerte del pedido de nulidad de la Resolución Nº 00190-2018, del 3 de agosto de 2018.
38. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales 25 a 35 de la presente resolución, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada a la impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por la impugnante no pueden enervar la responsabilidad acaecida en el presente procedimiento.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora ROSA ISABEL CAMONES ATAU contra la Resolución Directoral Nº 001090-2018, del 3 de agosto de 2018, emitida por la Dirección de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PALLASCA, al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.

Este 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.



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”

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a la señora ROSA ISABEL CAMONES ATAU y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL PALLASCA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

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

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 (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L3/P6

Este 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.