



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”

RESOLUCIÓN Nº 02157 -2018-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 3719-2018-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : HILDA QUINTO RAMOS
ENTIDAD : UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA
RÉGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por la señora HILDA QUINTO RAMOS contra la Resolución Directoral Nº 001637-2017-UGEL-HVCA, del 22 de marzo de 2017, emitida por la Dirección del Programa Sectorial I de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica, al haber prescrito el plazo de duración del procedimiento administrativo disciplinario, con relación a los hechos imputados mediante la Resolución Directoral Local Nº 02714-2014-UGEL-HVCA y la Resolución Directoral Local Nº 02720-2014-UGEL-HVCA, ambas de fecha 24 de septiembre de 2014.*

Asimismo, se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Local Nº 2387-2016-UGEL-HVCA, del 3 de junio de 2016, y la Resolución Directoral Nº 001637-2017-UGEL-HVCA, del 22 de marzo de 2017, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial I de la Unidad de Gestión Educativa Local Huancavelica; al haberse vulnerado el principio de debido procedimiento, respecto a la señora HILDA QUINTO RAMOS, en el extremo referido a los hechos imputados en la Resolución Directoral Local Nº 2387-2016-UGEL-HVCA, del 3 de junio de 2016.

Lima, 29 de octubre de 2018

ANTECEDENTES

1. Mediante Resolución Directoral Local Nº 02714-2014-UGEL-HVCA, del 24 de septiembre de 2014, la Dirección del Programa Sectorial I de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCAMELICA, en adelante la Entidad, resolvió instaurar procedimiento administrativo disciplinario a la señora HILDA QUINTO RAMOS, docente de la Institución Educativa Inicial Nº 825 de la localidad de Tres Estrellas del distrito de Acoria, en adelante la impugnante, por presuntas inasistencias injustificadas por los meses de mayo, junio y julio de 2014, así como por la comisión de maltrato psicológico a menores de edad estudiantes de dicho centro educativo. Al respecto, se le imputó el incumplimiento a los literales a), b), c) y d) del artículo 3º del Decreto Supremo Nº 008-2006-ED - “Lineamientos para el Seguimiento y Control de la Labor Efectiva de Trabajo



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”

Docente en las Instituciones Educativas Públicas”¹, literales a), c), e) y n) del artículo 40º de la Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial², numerales 6, 7 y 8 de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública³ y el numeral 5.2.5 de la Directiva

¹ **Decreto Supremo Nº 008-2006-ED - “Lineamientos para el Seguimiento y Control de la Labor Efectiva de Trabajo Docente en las Instituciones Educativas Públicas”**

“Artículo 3º.- Del Registro y Control de Asistencia de Docentes

El registro y control de la asistencia y permanencia del personal docente en las instituciones educativas públicas de Educación Básica y Educación Técnico Productiva se realiza considerando lo siguiente:

- a. El control de asistencia y permanencia del personal docente es responsabilidad del Director, sin excluir la que corresponda al docente.
- b. Es responsabilidad del personal directivo jerárquico y docente, concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos, debiendo obligatoriamente, registrar su asistencia al ingreso y salida al centro de labores, mediante el sistema de control utilizado (tarjetas o libro legalizado).
- c. La asistencia y permanencia de los docentes está en función a las horas efectivas de trabajo, que comprende la labor con los alumnos en el aula y fuera de ella en actividades de carácter pedagógico, en cumplimiento de lo previsto en la programación curricular (...)."

² **Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial**

“Artículo 40º.- Deberes

- a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional. (...)
- c) Respetar los derechos de los estudiantes, así como los de los padres de familia. (...)
- e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (...)
- 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 (...)."

³ **Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública**

“Artículo 6.- Principios de la Función Pública

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios:

1. Respeto Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.
2. Probidad Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
3. Eficiencia Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
4. Idoneidad Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
5. Veracidad Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
6. Lealtad y Obediencia Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.



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”

7. Justicia y Equidad Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

8. Lealtad al Estado de Derecho: El funcionario de confianza debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

Artículo 7.- Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

2. Transparencia Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

3. Discreción Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

4. Ejercicio Adecuado del Cargo Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

6. Responsabilidad Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten. Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Artículo 8.- Prohibiciones Éticas de la Función Pública

El servidor público está prohibido de:

1. Mantener Intereses de Conflicto Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

2. Obtener Ventajas Indevidas Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

3. Realizar Actividades de Proselitismo Político Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

5. Presionar, Amenazar y/o Acosar Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”.



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”

Nº 019-2012-MINEDU/VMGI-OET - “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, aprobada por Resolución Ministerial Nº 0519-2015-ED⁴.

2. Asimismo, con Resolución Directoral Local Nº 02720-2014-UGEL-HVCA, del 24 de septiembre de 2014, la Entidad Instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por la comisión de inasistencias injustificadas por los días 28, 29 y 30 de octubre de 2013 y los días 4, 5, 6, 7, 8, 11, 13, 14, 15, 19 y 20 de noviembre de 2013, así como presunto maltrato físico y psicológico en contra de las menores de iniciales H.D.R., D.L.C.M. y X.M.G.P. Al respecto, se le imputó el incumplimiento a los literales a), b), c) y d) del artículo 3º del Decreto Supremo Nº 008-2006-ED - “Lineamientos para el Seguimiento y Control de la Labor Efectiva de Trabajo Docente en las Instituciones Educativas Públicas”, los literales a), c), e) y n) del artículo 40º de la Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial, numerales 6, 7 y 8 de la Ley Nº 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública y los numerales 5.2.1 y 5.2.5 de la de la Directiva Nº 019-2012-MINEDU/VMGI-OET - “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, aprobada por Resolución Ministerial Nº 0519-2015-ED⁵.

Asimismo, la impugnante presentó sus descargos en relación a la Resolución Directoral Local Nº 02720-2014-UGEL-HVCA del 30 de diciembre de 2014, negando todos los cargos imputados.

⁴ Directiva Nº 019-2012-MINEDU/VMGI-OET - “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, aprobada por Resolución Ministerial Nº 0519-2015-ED

“5. Disposiciones Generales (...)”

5.2 Glosario de Términos.- Para los efectos de la presente Directiva, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones: (...)

5.2.5. Maltrato Infantil.- Toda acción u omisión, intención o no, que ocasiona daño real o potencial en perjuicio del desarrollo, la supervivencia y la dignidad de la niña, niño y adolescente en el contexto de una relación de responsabilidad”.

⁵ Directiva Nº 019-2012-MINEDU/VMGI-OET - “Lineamientos para la Prevención y Protección de las y los estudiantes contra la violencia ejercida por personal de las Instituciones Educativas”, aprobada por Resolución Ministerial Nº 0519-2015-ED

“5. Disposiciones Generales (...)”

5.2 Glosario de Términos.- Para los efectos de la presente Directiva, se tendrán en cuenta las siguientes definiciones:

5.2.1. Castigo físico y/o Humillante.- Son formas de violencia con la finalidad de disciplinar o modificar una conducta que consideran incorrecta, causando dolor físico y/o emocional a los y las estudiantes que están bajo su cuidado. (...)

5.2.5. Maltrato Infantil.- Toda acción u omisión, intención o no, que ocasiona daño real o potencial en perjuicio del desarrollo, la supervivencia y la dignidad de la niña, niño y adolescente en el contexto de una relación de responsabilidad”.



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”

3. Por su parte, a través de Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA, del 3 de junio de 2016⁶, la Entidad Instauró procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante por la comisión de inasistencias injustificadas respecto a los siguientes días:

- (i) Del 2 al 19 de marzo de 2015, en la Institución Educativa Inicial N° 825 de la localidad de Tres Estrellas del distrito de Acoria.
- (ii) Los días 1, 2, 9 y 10 de septiembre de 2015, en la Institución Educativa Inicial N° 530 de la localidad de Ambato al que fue destacada durante el año 2015.
- (iii) Del 1 al 13 y del 15 al 31 de marzo de 2016, no cumplió con asistir a sus labores en la Institución Educativa Inicial N° 825 de la localidad de Tres Estrellas del distrito de Acoria.

Al respecto, se le imputó el incumplimiento a los literales a), b) y e) del artículo 40° de la Ley N° 29944⁷, atribuyéndole la comisión de la falta tipificada en el literal i) del artículo 49° de dicha Ley⁸. Asimismo, la Entidad resolvió acumular los procedimientos administrativos instaurados mediante Resolución Directoral Local N° 02720-2014-UGEL-HVCA y Resolución Directoral Local N° 02714-2014-UGEL-HVCA, mencionadas precedentemente.

4. Con escrito del 9 de septiembre de 2016, la impugnante presentó sus descargos de acuerdo a los siguientes fundamentos:

- (i) Fue destacada como docente y apoyo a la I.E. N° 530 de Ambato desde el 27 de

⁶ Notificada el 8 de agosto de 2016.

⁷ Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial

“Artículo 40°.- Deberes

Los profesores deben

- a) Cumplir en forma eficaz el proceso de aprendizaje de los estudiantes, realizando con responsabilidad y efectividad los procesos pedagógicos, las actividades curriculares y las actividades de gestión de la función docente, en sus etapas de planificación, trabajo en aula y evaluación, de acuerdo al diseño curricular nacional.
- b) Orientar al educando con respeto a su libertad, autonomía, identidad, creatividad y participación; y contribuir con sus padres y la dirección de la institución educativa a su formación integral. Evaluar permanentemente este proceso y proponer las acciones correspondientes para asegurar los mejores resultados. (...)
- e) Cumplir con la asistencia y puntualidad que exige el calendario escolar y el horario de trabajo. (...)."

⁸ Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial

“Artículo 49.- 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. (...)

- i) Incurrir en reincidencia de inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses. (...)"



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

marzo de 2015.

- (ii) Realizó su descargo de forma oportuna con fecha 27 de noviembre de 2015, habiéndosele imputado por inasistencia los días 1 y 2 de septiembre de 2015, así como los días 9 y 10 del mismo mes y año.
 - (iii) Sus inasistencias fueron por motivos justificados y de fuerza mayor en algunos casos y en otros por destaque, comisión de servicios y por salud.
 - (iv) Formula prescripción del procedimiento administrativo instaurado respecto a sus inasistencias del 2 al 19 de marzo de 2015 y de los días 1 y 2 de septiembre de 2015.
5. Mediante Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA, del 22 de marzo de 2017, la Entidad sancionó a la impugnante con destitución al haberse acreditado los hechos imputados en la Resolución Directoral Local N° 02714-2014-UGEL-HVCA, la Resolución Directoral Local N° 02720-2014-UGEL-HVCA y la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA. En ese sentido, habría incumplido los literales a), b), c), e) y n) del artículo 40° de la Ley N° 29944 – Ley de Reforma Magisterial y los numerales 5.2.1. y 5.2.5. del numeral 5.2 de la Directiva N° 019-2012-ED, configurándose la falta tipificada en el literal i) del artículo 49° de la Ley N° 29944.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 12 de abril de 2017, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA, del 22 de marzo de 2017, bajo los siguientes argumentos:
- (i) La resolución impugnada contiene vicios insalvables en su notificación.
 - (ii) No se realizaron las pericias correspondientes a efectos de identificar la presunta comisión de maltrato físico y psicológico en contra de los menores presuntamente agraviados.
 - (iii) Se han indebidamente acumulado expedientes pues los mismos no guardan relación, tanto en la conducta como en la falta atribuida.
 - (iv) Ha prescrito la facultad de la potestad disciplinaria de la Entidad al haber transcurrido más de un (1) año contados hasta la emisión de la Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA.
 - (v) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo al no habersele notificado adecuadamente de los pliegos de cargo correspondientes.
 - (vi) Se han vulnerado la debida motivación de los actos administrativos.
 - (vii) No se han vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad.



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”

7. Mediante Resolución Directoral Regional N° 1135-2017-DREH, del 9 de octubre de 2017, la Dirección Regional de Educación de Huancavelica declaró la nulidad de la Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA, al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo⁹.
8. Con Resolución Gerencial General Regional N° 369-2018/GOB.REG-HVCA/GGR del 20 de agosto de 2018, la Gerencia General Regional de Huancavelica revocó la Resolución Directoral Regional N° 1135-2017-DREH, al haberse emitido por un órgano no competente, debiendo haber recaído tal función en el Tribunal del Servicio Civil, en adelante, el Tribunal.
9. Con Oficio N° 011776-2018-GOB-REG-HVCA/GRDS-DREH-UGELHVCA, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante y los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
10. A través de los Oficios N°s 013272 y 013273-2018-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión del recurso de apelación.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

11. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023¹⁰, modificado por

⁹ Ello, toda vez que se aplicaron de forma simultánea disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, de la Ley N° 29944 y de la Ley N° 27815.

¹⁰ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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



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

la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013¹¹, 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.

12. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹², 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.
13. 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 Civil¹³, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹⁴; para

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

¹¹Ley 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”.

¹²Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹³Ley 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”.

¹⁴Reglamento 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



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”

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”¹⁵, en atención al acuerdo del Consejo Directivo de fecha 16 de junio del 2016¹⁶.

14. 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.
15. 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 en el presente caso

16. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante se encuentra bajo el régimen establecido en la Ley N° 29944 – Ley de

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”.

¹⁵El 1 de julio de 2016.

¹⁶**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"

Reforma Magisterial y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED; por lo que, la Sala considera que son aplicables al presente caso, la referida ley y su reglamento, normas que se encontraban vigentes al momento de la instauración del proceso administrativo disciplinario, y cualquier otro documento de gestión emitido por el Ministerio de Educación por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

17. Asimismo, cabe precisar que mediante el Decreto Supremo N° 005-2017-MINEDU¹⁷, se establecieron modificaciones al Reglamento de la Ley N° 29944, entre ellas, al artículo 107° estableciéndose lo siguiente: *"El proceso administrativo disciplinario por infracciones a la Ley N° 27815 – Ley del 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"*. Por tanto, resulta viable la imputación simultánea de infracciones éticas y faltas contempladas en la Ley N° 29944, las cuales deberán ser tramitadas de acuerdo al procedimiento previsto en dicha Ley y su Reglamento, lo que sucedió en el presente caso.

Sobre la prescripción alegada por la impugnante

18. Como se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, la impugnante ha cuestionado principalmente que el ejercicio de la potestad administrativa disciplinaria de la Entidad ha prescrito al haber transcurrido más de un (1) año desde que se inició el procedimiento administrativo disciplinario hasta que se le impuso la sanción.
19. Ante ese contexto, debemos recordar que en su oportunidad el Tribunal Constitucional ha señalado que, *"La figura jurídica de la prescripción no puede constituir, en ningún caso, un mecanismo para proteger jurídicamente la impunidad de las faltas que pudieran cometer los funcionarios o servidores públicos, puesto que esta institución del derecho administrativo sancionador no solo tiene la función de proteger al administrado frente a la actuación sancionadora de la Administración, sino también, la de preservar que, dentro de un plazo razonable, los funcionarios competentes cumplan, bajo responsabilidad, con ejercer el poder de sanción de la administración contra quienes pueden ser pasibles de un procedimiento administrativo disciplinario"*¹⁸. Por lo que establecer un plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria en los regímenes laborales propios del Estado no es más que el reconocimiento del derecho a prescribir como parte del derecho fundamental al debido proceso.

¹⁷Publicado en el Diario Oficial El Peruano, el 19 de mayo de 2017.

¹⁸Sentencia recaída en el Expediente N° 2775-2004-AA/TC, fundamento Tercero.



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”

20. Así se ha pronunciado también el Tribunal Constitucional en el marco de los procesos penales, al precisar que *“La prescripción de la acción penal tiene relevancia constitucional toda vez que se encuentra vinculada al contenido del derecho al plazo razonable del proceso, el cual forma parte del derecho fundamental al debido proceso”*¹⁹. En similar sentido se pronunció la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de la República en la Casación N° 2294-2012 La Libertad²⁰, cuando afirmó que *“el derecho a prescribir tiene rango constitucional, según lo previsto por el artículo 139 numeral 13 de la Constitución Política del Estado”*.
21. Es por esta razón que este Tribunal procederá a analizar previamente si la potestad sancionadora disciplinaria que ostenta la Entidad ha sido ejercida oportunamente, garantizando así el debido procedimiento.
22. En ese sentido, tenemos que la impugnante pertenece al régimen laboral regulado en la Ley N° 29944, por lo que corresponde recurrir al plazo de prescripción que haya previsto dicha norma o su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED. En este caso, es el artículo 105° del reglamento que señala lo siguiente:

“Artículo 105°.- Plazo de prescripción de la acción disciplinaria

105.1 El plazo de prescripción de la acción del proceso administrativo disciplinario es de un (01) año contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.

105.2. El profesor investigado plantea la prescripción como alegato de defensa y el titular de la entidad debe resolverla sin más trámite que la constatación de los plazos. La acción se podrá declarar prescrita, disponiéndose el deslinde de responsabilidades por la inacción administrativa. (...).”

23. Apreciamos que la disposición en cuestión prevé un plazo de un (01) año para accionar y poder ejercer la potestad disciplinaria. Este es contado desde la fecha en que la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes hace de conocimiento la falta, a través del Informe Preliminar, al Titular de la entidad o quien tenga la facultad delegada.
24. Ahora, del tenor del artículo 90° del mismo reglamento se desprende que el informe preliminar que emite la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos

¹⁹Fundamento 6 de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01912-2012-HC/TC.

²⁰Publicada en el diario oficial El Peruano el 31 de enero de 2013.



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

Administrativos Disciplinarios para Docentes es el documento a través del cual se recomienda proceder o no a instaurar el procedimiento administrativo disciplinario; por lo que naturalmente el plazo de prescripción al que hace referencia el artículo 105º del Reglamento de la Ley N° 29944 regula únicamente la oportunidad en que debe iniciarse un procedimiento disciplinario, pero no cuánto debe durar este una vez que se ha emitido la resolución de instauración correspondiente.

Aunque el artículo 102º del mismo reglamento prevé un plazo de investigación (45 días) previo a la emisión del informe final de la Comisión Permanente o la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, este no es un plazo de caducidad -como expresamente señala la propia norma- ni de prescripción.

25. Entonces, podemos concluir que la Ley N° 29944 no ha previsto un plazo de prescripción para la duración del procedimiento disciplinario una vez que este se haya iniciado con la emisión de la resolución correspondiente. Frente a ello, este Tribunal considera que, en aplicación del numeral 1º del Artículo VIII del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS²¹, y la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil²²; corresponde recurrir por supletoriedad a lo regulado en esta última ley, en lo que resulte aplicable.

²¹Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“TÍTULO PRELIMINAR

Artículo VIII.- Deficiencia de fuentes

1. Las autoridades administrativas no podrán dejar de resolver las cuestiones que se les proponga, por deficiencia de sus fuentes; en tales casos, acudirán a los principios del procedimiento administrativo previstos en esta Ley; en su defecto, a otras fuentes supletorias del derecho administrativo, y sólo subsidiariamente a éstas, a las normas de otros ordenamientos que sean compatibles con su naturaleza y finalidad (...).”

²²Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“PRIMERA.- Trabajadores, servidores, obreros, entidades y carreras no comprendidos en la presente Ley.

No están comprendidos en la presente Ley los trabajadores de las empresas del Estado, sin perjuicio de lo dispuesto en la tercera disposición complementaria final del Decreto Legislativo 1023, ni los servidores sujetos a carreras especiales.

Para los efectos del régimen del Servicio Civil se reconocen como carreras especiales las normadas por: (...) d) Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial. (...)

Las carreras especiales, los trabajadores de empresas del Estado, los servidores sujetos a carreras especiales, las personas designadas para ejercer una función pública determinada o un encargo específico, ya sea a dedicación exclusiva o parcial, remunerado o no, se rigen supletoriamente por el artículo III del Título Preliminar, referido a los Principios de la Ley del Servicio Civil; el Título II, referido a la Organización del Servicio Civil; y el Título V, referido al Régimen Disciplinario y Proceso Administrativo Sancionador, establecidos en la presente Ley”.



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

26. En esa medida, el artículo 94º de la Ley N° 30057 establece los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario como para la duración de mismo. Con respecto a este último plazo, se establece que entre el inicio del procedimiento administrativo y la resolución final del procedimiento no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año²³.

Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERIVR/TSC²⁴, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.

27. En el presente caso, se advierte que el procedimiento disciplinario iniciado mediante las Resoluciones Directorales Locales N° 02714-2014-UGEL-HVCA y N° 02720-2014-UGEL-HVCA del 24 de septiembre de 2014, notificadas a la impugnante el 7 de octubre de 2014²⁵, concluyó el 8 de junio de 2016 con la emisión de la Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA, a través de la cual fue sancionado. De manera que, entre el inicio de dichos procedimientos administrativos y la resolución final del procedimiento ha transcurrido en exceso más de un (1) año calendario, operando la prescripción de los mismos. Lo expuesto precedentemente se puede apreciar de forma ilustrativa en el siguiente cuadro:

²³Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

“Artículo 94º.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

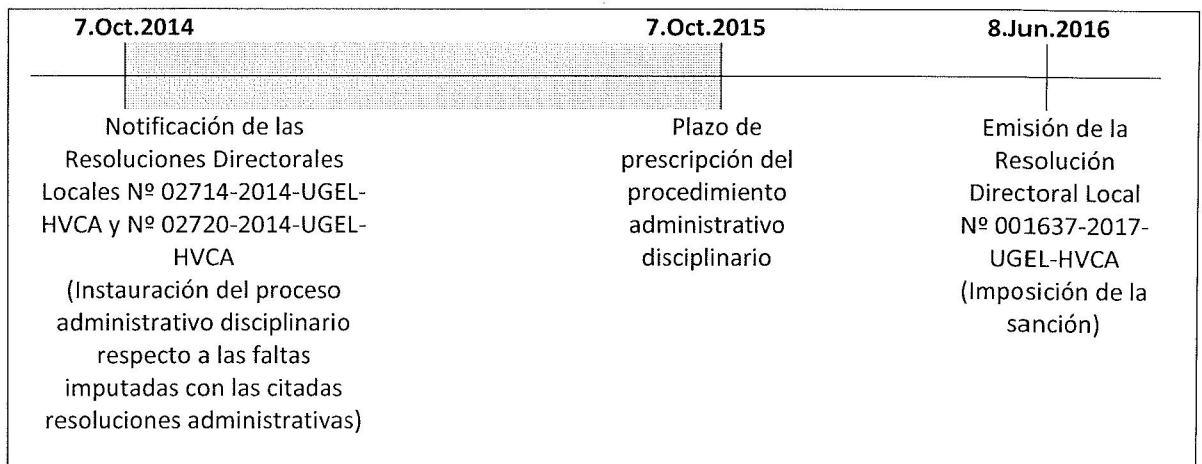
Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.

²⁴Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.

²⁵De acuerdo a lo señalado en la resolución impugnada, las Resoluciones Directorales N° 2714 y 2720-2014-UGEL-HVCA del 24 de septiembre de 2014, fueron notificadas con fecha 7 de octubre de 2014, al tenerse la solicitud de ampliación de plazo presentado por la impugnante en dicha fecha, tal y como obra en el presente expediente.



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



28. Por tanto, siendo consecuencia de la prescripción tornar incompetente al órgano sancionador para emitir un pronunciamiento respecto de la falta imputada, este cuerpo Colegiado considera que en el presente caso la Entidad carecía de legitimidad para imponer a la impugnante la sanción materia de impugnación en dichas resoluciones por lo que debe estimarse la apelación en dichos extremos, no resultando pertinente emitir pronunciamiento sobre las faltas imputadas en las Resoluciones Directorales Locales N° 02714-2014-UGEL-HVCA y N° 02720-2014-UGEL-HVCA. En ese orden de ideas, esta Sala procederá a emitir pronunciamiento únicamente sobre los hechos imputados en Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA.

Sobre los principios de tipicidad, debido procedimiento administrativo y debida motivación de los actos administrativos

29. El numeral 3 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú establece, como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios “(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...)”²⁶.

30. En el mismo sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que “(...)el derecho reconocido en la referida disposición “(...) no sólo tiene una dimensión, por así decirlo,

²⁶Fundamento 2 de la Sentencia emitida en el expediente N° 02678-2004-AA.



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”

“judicial”, sino que se extiende también a sede “administrativa” y, en general, como la Corte Interamericana de Derechos Humanos lo ha sostenido, a “cualquier órgano del Estado que ejerza funciones de carácter materialmente jurisdiccional (el que) tiene la obligación de adoptar resoluciones apegadas a las garantías del debido proceso legal, en los términos del artículo 8º de la Convención Americana (...)”²⁷.

31. Por su parte, 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 afecten²⁸.
32. En el caso 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”*²⁹.

²⁷Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 2659-2003-AA/TC.

²⁸Texto 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. 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”.

²⁹RUBIO CORREA, Marcial. El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. 2006. p. 220.



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”

33. Por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley Nº 27444³⁰, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *“Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”*.
34. Al respecto, se debe precisar que, a diferencia de lo que sucede con los particulares, a quienes rige el principio de autonomía de la voluntad³¹, en aplicación del principio de legalidad, la Administración Pública solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la Administración Pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.
35. En relación con el mencionado principio, Morón Urbina precisa que éste se desdobra en tres elementos esenciales e indisolubles: *“(…) la legalidad formal, que exige el sometimiento al procedimiento y a las formas; la legalidad sustantiva, referente al contenido de las materias que le son atribuidas, constitutivas de sus propios límites de actuación; y la legalidad teleológica, que obliga al cumplimiento de los fines que el legislador estableció, en la forma tal que la actividad administrativa es una actividad funcional”*³².
36. Ahora bien, cabe precisar que otras garantías del debido procedimiento, y en especial cuando se está frente al ejercicio de la potestad sancionadora, es la sujeción al principio de tipicidad, recogido en el numeral 4 del artículo 246º del TUO de la Ley Nº

³⁰Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 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:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas”.

³¹Constitución Política del Perú de 1993

“Artículo 2º.- Derechos fundamentales de la persona

Toda persona tiene derecho:

(…)

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:

(…)

a. Nadie está obligado a hacer lo que la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;

(…)”.

³²Morón Urbina, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. Décima Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Febrero 2014. p.64.



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

27444. Al respecto, dicho principio precisa 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.

37. Por tanto, 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 aplicable³³.
38. 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 vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos³⁴.
39. Ahora, Morón Urbina³⁵ 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”*.
40. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:

³³Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

³⁴Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

³⁵MORÓN 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.



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) 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.

41. Por otro lado, el artículo 6º del TUO de la Ley Nº 27444³⁶ señala que la motivación dentro del marco de un procedimiento administrativo, deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

42. En esta línea, acerca del derecho a la motivación de las decisiones de la administración, el Tribunal Constitucional³⁷ señala, en términos exactos, lo siguiente:

“Cabe acotar que la Constitución no establece una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una

³⁶Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 006-2017-JUS

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

6.1 La motivación deberá ser expresa, mediante una relación concreta y directa de los hechos probados relevantes del caso específico, y la exposición de las razones jurídicas y normativas que con referencia directa a los anteriores justifican el acto adoptado.

6.2 Puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto.

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.

6.4 No precisan motivación los siguientes actos:

6.4.1 Las decisiones de mero trámite que impulsan el procedimiento.

6.4.2 Cuando la autoridad estima procedente lo pedido por el administrado y el acto administrativo no perjudica derechos de terceros.

6.4.3 Cuando la autoridad produce gran cantidad de actos administrativos sustancialmente iguales, bastando la motivación única”.

³⁷Sentencia recaída en el Expediente Nº 0091-2005-PA/TC. Fundamento Noveno.



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”

suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa o se presenta el supuesto de motivación por remisión.

La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional.

El tema de la motivación del acto administrativo es una cuestión clave en el ordenamiento jurídico-administrativo, y es objeto central de control integral por el juez constitucional de la actividad administrativa y la consiguiente supresión de los ámbitos de inmunidad jurisdiccional.

Constituye una exigencia o condición impuesta para la vigencia efectiva del principio de legalidad, presupuesto ineludible de todo Estado de derecho. A ello, se debe añadir la estrecha vinculación que existe entre la actividad administrativa y los derechos de las personas. Es indiscutible que la exigencia de motivación suficiente de sus actos es una garantía de razonabilidad y no arbitrariedad de la decisión administrativa.

En esa medida, este Tribunal debe enfatizar que la falta de motivación o su insuficiencia constituye una arbitrariedad e ilegalidad, en la medida en que es una condición impuesta por el TUO de la Ley Nº 27444. Así, la falta de fundamento racional suficiente de una actuación administrativa es por sí sola contraria a las garantías del debido procedimiento administrativo”.

43. En virtud a lo expuesto, se puede afirmar que el derecho a la debida motivación de las decisiones de la administración radica en la existencia de congruencia entre lo pedido por el administrado y lo resuelto por la administración y, en una suficiente justificación de la decisión adoptada.
44. En tal sentido, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo.
45. Por otro lado, se debe recordar que la Entidad debe garantizar el derecho de defensa de la impugnante. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha referido que: *“queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se*



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”

imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa”³⁸.

46. Por tanto, toda persona tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, por supuesto, las Administraciones debe informar con claridad y precisión los hechos y las normas que se hubieran transgredido.
47. En ese sentido, al momento de emitir un acto administrativo, las autoridades administrativas deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º del TUO de la Ley N° 27444³⁹.

Sobre la validez de la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA y Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA

48. Al respecto, se advierte que mediante Resolución Directoral Local N° 001637-2017-UGEL-HVCA la Entidad sancionó a la impugnante con destitución al haberse acreditado los hechos relacionados a las inasistencias injustificadas por los días 2 al 19 de marzo de 2015, 1, 2, 9 y 10 de septiembre de 2015 y del 1 al 13 y del 15 al 31 de marzo de 2016. Ello habría configurado la reincidencia en la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un período de dos (2) meses.
49. En ese contexto, y en relación a la configuración de la reincidencia, ni la Ley N° 29944, ni su Reglamento, han regulado expresamente los alcances de la figura de la "reincidencia", motivo por el cual resulta útil remitirnos a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0014-2006-PE-TC⁴⁰, la misma que en su fundamento 37, precisa lo siguiente:

³⁸Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 2098-2010-PA/TC.

³⁹**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS**

“Artículo 1º.- Concepto de acto administrativo

1.1 Son actos administrativos, las declaraciones de las entidades que, en el marco de normas de derecho público, están destinadas a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados dentro de una situación concreta. (...).”

⁴⁰ Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de fecha 19 de enero de 2007.



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"

"(. . .) la reincidencia consiste en una circunstancia en la cual se constata la existencia de antecedentes delictivos en la persona que está siendo juzgada, para efectos de agravar la pena que se le pretende imponer como consecuencia de haber cometido un delito. Se trata, pues, de comprobación desde la criminología de la forma de vida delictiva del procesado, que posibilita la imposición de una mayor punición a una persona." (Subrayado agregado)

50. Sobre el particular, y tal como lo señala la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil en el Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC⁴¹, opinión que esta Sala comparte, la reincidencia al ámbito administrativo, constituiría un elemento agravante para efectos de la imposición de la sanción administrativa disciplinaria como consecuencia de la comisión de una falta, cuando así se encuentre establecido por norma expresa. De la misma manera, la reincidencia se basa en la constatación de la existencia de antecedentes disciplinarios del servidor infractor.
51. Consecuentemente, se concluye que a efectos de establecer la condición de reincidente de un servir y/o funcionario sometido a un procedimiento administrativo disciplinario, debe acreditarse que el mismo cuente con antecedentes por la comisión de faltas administrativas. En este caso, debería haberse acreditado reincidencia en relación a la comisión de faltas relacionadas a inasistencias injustificadas previas, tal como lo precisa el literal i) del artículo 49° de la Ley N° 29944.
52. Ahora bien, de la revisión del Informe Escalafonario de la impugnante, se aprecia que la misma no cuenta con sanciones disciplinarias previas materializadas en alguna resolución administrativa, y por tanto, con antecedentes que permitan configurar la comisión de la falta tipificada en el literal i) del artículo 49° de la Ley N° 29944. En ese sentido, esta Sala considera que la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA vulneró el principio de tipicidad al no haberse subsumido de forma correcta la conducta en la falta imputada.
53. Por lo tanto, la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA, se encontraría inmersa en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la

⁴¹ Disponible en www.servir.gob.pe



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 N° 27444⁴², por contravenir el numeral 1.1 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444⁴³ y el numeral 4 del artículo 246° de dicho cuerpo normativo⁴⁴.

54. Ahora bien, cabe indicar que, de la revisión exhaustiva del presente expediente y del Informe Preliminar N° 002-2016-CPPAD/UGEL-HVCA que sustentó la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA, la Entidad ha acreditado la comisión de las referidas inasistencias en base a los siguientes documentos:

- (i) Acta de abandono de cargo en los cuales miembros de la APAFA precisan que los días 2, 3, 4 y 5 de marzo de 2015 no habría asistido a su centro de labores en la Institución Educativa Inicial N° 825 de la localidad de Tres Estrellas del distrito de Acoria.
- (ii) Acta de Visita de Autoridades y Miembros de la Comunidad Campesina del Centro Poblado de Tres Estrellas del 19 de marzo de 2015, en el cual autoridades de dicha comunidad informaron a la Dirección de la UGEL Huancavelica que la impugnante venía incumpliendo con su labor docente, dejando en responsabilidad del presidente de la APAFA la matrícula de los

⁴²Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

⁴³Texto 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:

- 1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas. (...)”

⁴⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“Artículo 246.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

1. Legalidad.- Sólo 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 (...)

Tipicidad.- 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.(...)”.



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”

niños, no asistiendo los días 2 al 6 de marzo de 2015.

(iii) Acta de fecha 13 de agosto de 2015, y copia del control de asistencia del 1 y 2 de septiembre de 2015, en el que no aparece registro alguno de asistencia de la impugnante.

55. Sobre el particular, si bien mediante las referidas actas se determinó que la impugnante no habría asistido a su centro de labores, esta Sala ha advertido que no obra en el presente expediente documento oficial alguno – emitido por la autoridad correspondiente – que demuestre tales inasistencias, como partes, registro, o informe alguno emitido por el área de recursos humanos correspondiente que corrobore las imputaciones realizadas.
56. Asimismo, esta Sala no advierte con la claridad suficiente por cuáles inasistencias fue sancionada la impugnante, toda vez que la Entidad en la resolución impugnada no ha emitido un pronunciamiento ordenado sobre todas y cada una de las ausencias imputadas en la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA, limitándose a contradecir algunos de los argumentos vertidos por la impugnante en sus descargos, pronunciándose, además, sobre hechos no incluidos en la citada resolución tales como la no presentación de la entrega oportuna de documentos de gestión técnico pedagógicos y sesiones de clases en los meses de marzo a agosto de 2017. Ante ello, tanto la motivación como las pruebas aportadas al presente procedimiento administrativo disciplinario resultan insuficientes para determinar la culpabilidad o inocencia de la impugnante, toda vez que no causan convicción respecto a la veracidad de los hechos imputados.
57. Por tanto, a consideración de esta Sala, la Entidad no ha motivado de forma adecuada los hechos que justifican la instauración y sanción del procedimiento administrativo disciplinario, debiéndose tener en cuenta que estamos en presencia de una sanción de destitución.
58. Al respecto, cabe señalar que dicha medida disciplinaria constituye una opción de *última ratio*, en los procedimientos administrativos disciplinarios, salvo en los supuestos en que la falta revista de tal gravedad que haga insostenible el mantenimiento del vínculo laboral, cuestión que no ha quedado debidamente sustentada en la presente resolución. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dicho tipo de sanción también constituye una restricción definitiva a la fuente de ingresos de la impugnante con la subsecuente inhabilitación para mantener un vínculo laboral con el Estado, por lo que su imposición debe estar debidamente cimentada, en relación a los criterios establecido en el numeral 3 del artículo 246º del TUO de la Ley N° 27444.



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”

59. En ese sentido, la Entidad deberá agotar todos los medios suficientes para determinar la realidad de los hechos a fin de efectuar una adecuada valoración de los medios probatorios que sustente la decisión de sancionar al impugnante, a fin de emitir un acto administrativo debidamente motivado, caso contrario, significaría presumir la culpabilidad de la impugnante, lo que conculca el principio de presunción de inocencia, y por tanto, constituiría un acto administrativo viciado.
60. Debe tenerse presente que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444⁴⁵, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, y según los cuales, la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que realicen todas las medidas probatorias que permitan obtener una conclusión acorde a la realidad.
61. Siendo así, y de acuerdo a los fundamentos expuestos en líneas precedentes, la Entidad, ha inobservado los principios de tipicidad y motivación, y por tanto, el derecho al debido procedimiento. Por tanto, resulta necesario que en el posterior acto de instauración la Entidad precise e identifique la conducta infractora así como la falta y/o faltas presuntamente cometidas a fin de resguardar el debido procedimiento y el derecho de defensa de la impugnante. De igual forma, deberá motivar de forma ordenada la resolución que decida imponer la sanción a la impugnante⁴⁶, respetando los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

⁴⁵ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

“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:

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público”.

⁴⁶ De considerarlo así la Entidad.



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”

62. Por lo tanto, al haber inobservado la Entidad las garantías con las que se encuentra premunido todo administrado, la Resolución Directoral Local N° 2387-2016-UGEL-HVCA del 3 de junio de 2016 y la Resolución Directoral N° 001637-2017-UGEL-HVCA del 22 de marzo de 2017, se encontrarían inmersas en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444⁴⁷, por contravenir el numeral 5 del artículo 139° de la Constitución Política del Perú⁴⁸ y los numerales 1.1 y 1.2 del Artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444, al haber sido emitido dicho acto en contravención al marco legal vigente.
63. Corresponde indicar que, en caso la Entidad considere que se haya acreditado la comisión de la falta administrativa, deberá sustentar adecuadamente su postura, haciendo un correlato – de forma ordenada y coherente – entre la conducta de la impugnante y el medio probatorio correspondiente.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- FUNDADO EN PARTE el recurso de apelación interpuesto por la señora HILDA QUINTO RAMOS contra la Resolución Directoral N° 001637-2017-UGEL-HVCA del 22 de marzo de 2017, emitida por la Dirección del Programa Sectorial I de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA, al haber prescrito el plazo dentro del procedimiento administrativo disciplinario, en relación a los hechos imputados mediante la Resolución Directoral Local N° 02714-2014-UGEL-HVCA y la Resolución Directoral Local N° 02720-2014-UGEL-HVCA, ambas de fecha 24 de septiembre de 2014.

SEGUNDO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Local N° 2387-2016-UGEL-HVCA del 3 de junio de 2016 y la Resolución Directoral N° 001637-2017-UGEL-HVCA del 22

⁴⁷Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS

“Artículo 10°.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias”.

⁴⁸Constitución Política de 1993

“Artículo 139°.- Son principios y derechos de la función jurisdiccional:

(...)

5. La motivación escrita de las resoluciones judiciales en todas las instancias, excepto los decretos de mero trámite, con mención expresa de la ley aplicable y de los fundamentos de hecho en que se sustentan.

(...)”



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”

de marzo de 2017, emitidas por la Dirección del Programa Sectorial I de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA; al haberse vulnerado el principio de debido procedimiento, con relación a los hechos imputados en la Resolución Directoral Local N° 2387-2016-UGEL-HVCA del 3 de junio de 2016.

TERCERO.- Retrotraer el procedimiento al momento previo a la imputación de cargos referidos a la Resolución Directoral Local N° 02387-2016-UGEL-HVCA, del 3 de junio de 2016, debiendo la Dirección del Programa Sectorial I de la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA tener en cuenta al momento de calificar la conducta de la señora HILDA QUINTO RAMOS, así como al momento de resolver, los criterios señalados en la presente resolución.

CUARTO.- Notificar la presente resolución a la señora HILDA QUINTO RAMOS y a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

QUINTO.- Devolver el expediente a la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUANCVELICA, debiendo la Entidad considerar lo señalado en el artículo 11° del TUO de la Ley N° 27444.

SEXTO.- 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

L3/P6