



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 de la Universalización de la Salud"

RESOLUCIÓN Nº 09230 -2020-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 1407-2020-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : MELISSA DOMINGUEZ NIMA
ENTIDAD : DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO
RÉGIMEN : LEY Nº 29944
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
CESE TEMPORAL TREINTA Y UN (31) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional Nº 0674, del 13 de febrero de 2017, emitida por Dirección Regional de Educación del Callao; al vulnerar el principio de proporcionalidad.*

Lima, 17 de julio de 2020

ANTECEDENTES

1. Con Resolución Directoral Regional Nº 6718, del 7 de noviembre de 2016, la Dirección Regional de Educación del Callao, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora MELISSA DOMINGUEZ NIMA, en adelante la impugnante, debido a que en su condición de Profesora del CETPRO "Nuestra Señora de las Mercedes", habría incurrido en las faltas graves establecidas en el primer párrafo, el literal b) y el literal d) del artículo 48º de la Ley Nº 29944 – Ley de Reforma Magisterial¹.

Según la Entidad, la impugnante envió cartas notariales a otras docentes acusándolas de haberla difamado, acusó a la señora P.V.R.T. de haber adulterado un cuaderno de cargo, humillándola, y acusó a la señora L.G.G.C. de haber adulterado el minuterero del reloj. También se le imputó a la impugnante realizar una fiscalización indebida del horario de ingreso de otros trabajadores, hostigándolos. Finalmente, le atribuyó no haber cumplido con remitir los partes de asistencia de

¹ Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial
"Artículo 48º.- Cese temporal

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

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.

(...)

d) Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.

(...)"



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 de la Universalización de la Salud"

varios meses de 2016. De este modo, incumplió los literales n) y o) del artículo 40º de la Ley Nº 29944².

2. Con escrito de fecha 12 de diciembre de 2016 la impugnante formuló su descargo, rechazando las imputaciones en su contra.
3. Mediante Resolución Directoral Regional Nº 0674, del 13 de febrero de 2017³, la Dirección de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la sanción de cese temporal por treinta y un (31) días sin goce de remuneraciones, tras haberse acreditado que incurrió en las faltas administrativas previstas en el primer párrafo y el literal b) del artículo 48º de la Ley Nº 29944, toda vez que se había comprobado su responsabilidad en cada uno de los hechos imputados, salvo el de fiscalizar el horario de ingresos de otros trabajadores.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 9 de marzo de 2017 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral Regional Nº 0674, alegando fundamentalmente no se había valorado los documentos que desvirtuaban las imputaciones en su contra, así como lo expuesto en su descargo.
5. Con Oficio Nº 700-2020-DREC-CPPADD, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. Mediante Oficios Nºs 003725 y 003726-2020-SERVIR/TSC, el Tribunal informó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁴, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - Ley del

² Ley Nº 29944 - Ley de Reforma Magisterial

"Artículo 40º.- Deberes

Los profesores deben:

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.

o) Coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada".

³ Notificada a la impugnante el 20 de febrero de 2017 según constancia de notificación.

⁴ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos



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 de la Universalización de la Salud"

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

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

"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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

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

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

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

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

⁵ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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

⁷ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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



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 de la Universalización de la Salud"

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁸; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"⁹, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁰.

10. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹¹, se hizo de público conocimiento la ampliación

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

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

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

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

⁹ El 1 de julio de 2016.

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 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

¹¹ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

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

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

11. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
12. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."



Del régimen disciplinario aplicable

13. De la revisión de los documentos que obran en el expediente se aprecia que la impugnante presta servicios bajo las disposiciones de la Ley N° 29944 - Ley de Reforma Magisterial; por lo que esta Sala considera que son aplicables al presente caso la referida Ley y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2013-ED, y cualquier otro documento de gestión emitido por el Ministerio de Educación por el cual se establezcan funciones, obligaciones, deberes y derechos para el personal de la Entidad.

Sobre las faltas materia de sanción y los argumentos del recurso de apelación

14. En el presente caso vemos que la impugnante ha sido sancionada por haber incurrido en dos faltas del artículo 48° de la Ley N° 29944. La primera, tipificada en el primer párrafo, referida a la transgresión u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave. La segunda, tipificada en el literal b), referida a 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. Todo esto vinculado con una serie de hechos, los cuales la impugnante rechaza categóricamente.
15. En este contexto, debemos recordar que para enervar el principio de presunción de inocencia las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así, *"la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción"*¹².
16. El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: *"parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria"*¹³. Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en

¹²MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.

¹³Fundamento 5 de la sentencia emitida en el expediente N° 2440-2007-PHC/TC.



los hechos que le son atribuidos.

17. Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 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° 004-2019¹⁴, reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos.
18. Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.
19. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *"Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha*

¹⁴Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-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".



incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"¹⁵.

20. De manera que toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción a un administrado estará obligada a realizar una mínima actividad probatoria para comprobar objetivamente que este es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados. De lo contrario, como bien afirma el Tribunal Constitucional, *"el procedimiento administrativo disciplinario sólo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargas, alejado por completo de la vigencia del «debido proceso»"*¹⁶.
21. Ahora, es importante recordar a la Entidad que otro principio vinculado al ejercicio de la potestad sancionadora es el principio de culpabilidad, recogido en el numeral 10º del artículo 248º del TUO de la Ley Nº 27444. Este determina que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva. Así, se *"garantiza que una sanción sea aplicada solo si se acredita en el procedimiento sancionador que el sujeto ha actuado de manera dolosa o negligente en la comisión del hecho infractor y no únicamente por la conducta o el efecto dañoso se ha producido"*¹⁷.
22. Para Gómez Tomillo, este principio implica la proscripción de la sanción a comportamientos en los que no concorra dolo o imprudencia. Con otras palabras, no es aceptable la responsabilidad meramente objetiva¹⁸. De este modo, la presencia de dolo o culpa se hace indispensable para que se atribuya a un servidor responsabilidad disciplinaria por su conducta.
23. Por tanto, **no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo.** La verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, se debe realizar después de que la autoridad administrativa determine que el agente ha realizado (u omitido) el hecho calificado como infracción (principio de causalidad), tal como ha indicado el

¹⁵Fundamento 12 de la sentencia emitida en el expediente Nº 03167-2010-PA/TC

¹⁶Fundamento 6 de la sentencia emitida en el en el expediente Nº 0201-2004-PA/TC

¹⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. Ob. Cit., p.447.

¹⁸GÓMEZ TOMILLO, Manuel. *"Derecho Administrativo Sancionador y Derecho Penal. Análisis del derecho positivo peruano. Especial consideración de los principios de legalidad, culpabilidad y oportunidad"*, en: Revista de Derecho, Volumen 4, Universidad de Piura, 2003, p. 51.



Ministerio de Justicia y Derechos Humanos en la "Guía Práctica del Procedimiento Administrativo Sancionador, actualizada con el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General", aprobada por Resolución Directoral N° 002-2017-JUS/DGDOJ.

24. Dicho esto, tenemos que el primer hecho materia de sanción está referido al envío por parte de la impugnante de unas cartas notariales a otros docentes, a quienes les pide se rectifiquen por declaraciones que hicieron ante la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios, haciéndoles saber que podía accionar civil y penalmente contra ellos por dañar su honor y buena reputación. Este hecho, según la Entidad, buscaba amedrentar a los docentes en cuestión para que cambien su versión en el procedimiento disciplinario iniciado con ocasión de una denuncia que formulara la propia impugnante.
25. Al respecto, vemos que el hecho no evidencia que se haya configurado la falta del primer párrafo del artículo 48º de la Ley N° 29944, ya que la misma ha sido vinculada con los deberes recogidos en los literales n) y o) del artículo 40º de la citada Ley: "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"; y, "o) coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada".
26. En efecto, no se advierte, primero, que los hechos se hayan producido en un contexto de actividades estrictamente profesionales; y segundo, que las misivas cursadas por la impugnante tengan en su contenido expresiones que puedan ser calificadas como falta de respeto, menos aún puede ser calificada su conducta como una transgresión de los derechos humanos o la Constitución. Si bien se exige a los docentes la práctica de solidaridad y tolerancia, no es menos cierto que la impugnante se encontraba facultada a solicitar una rectificación de lo que se dijera sobre ella, acción que no implica la transgresión de tales valores, en la medida que no se hayan emitido agravios. Y finalmente, respecto al desarrollo de una cultura de paz, vemos que la acción de la impugnante obedece a una respuesta a una conducta de otros docentes, la misma que no es materia de análisis en el presente expediente, por tanto, no se evidencia que sería ella quien tendría la intención de generar conflicto alguno, sino simplemente ejercer la defensa de sus intereses.
27. En cuando al segundo deber, vemos que el hecho imputado a la impugnante no tiene relación alguna con el trabajo en equipo o podría suponer una intención de parte de la impugnante de afectar el mismo.
28. Finalmente, vemos que el hecho imputado no tiene vinculación alguna con la falta referida a 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 (recogida en el literal b) del artículo 48º de la



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 de la Universalización de la Salud"

Ley N° 29944). No se advierte que la impugnante tuviera la intención de calumniar, injuriar o difamar a alguno de los docentes a los que cursó carta notarial para que se rectificaran de las acusaciones vertidas en su contra.

29. Consecuentemente, corresponde absolver a la impugnante debido a que no se ha acreditado que el hecho imputado configure las faltas invocadas.
30. Por otro lado, se atribuye a la impugnante el hecho referido a haber maltratado a otros docentes y personal administrativo. El sustento de esta imputación son los informes de dos servidoras. La señora P.V.R.T. afirma que la impugnante la humilló cuando la culpó de haber adulterado una hoja de cuaderno de cargo. La señora L.G.G.C. afirma que la impugnante le reclamó de forma maliciosa que había adulterado el minuterero del reloj¹⁹.
31. En torno estos hechos, vemos que la única prueba de cargo que obra en el expediente es el dicho de las dos personas presuntamente agraviadas. Como prueba de descargo, se tiene el dicho de la impugnante, quien niega categóricamente en su escrito de descargo haber maltratado a las señoras P.V.R.T. y L.G.G.C.
32. En tal medida, este cuerpo Colegiado considera que las pruebas de cargo aportadas por la Entidad no tienen el peso suficiente para generar certeza de la responsabilidad de la impugnante en el presunto maltrato contra las personas de iniciales P.V.R.T. y L.G.G.C., configurándose una duda razonable con relación a la comisión de los hechos que determina que la impugnante sea absuelta de los mismos.
33. Por último, tenemos que otro hecho imputado a la impugnante es no haber remitido diariamente a la dirección los partes de asistencia, desde el 7 de junio a setiembre de 2016, pese a que le fue requerido a través del Memorándum N° 143-2016-DCETPROM.S.M., del 7 de junio de 2016.
34. En este punto, dada la naturaleza de la imputación, correspondía a la impugnante acreditar que cumplió con presentar las hojas o partes de asistencia respectivos, en su debida oportunidad, vale decir, diariamente. Sin embargo, ha presentado documentos que hacen referencia a otra clase de registro, como es el "cuaderno diario de clase", estos son, el Informe N° 35-2016, del 31 de octubre de 2016, y el Informe N° 40-2016, del 23 de noviembre de 2016.

Si bien en el Informe N° 04-2016, del 8 de junio de 2016, la impugnante informa que sí toma la asistencia diaria de los estudiantes, y que lo hace en su registro diario, no demuestra que oportunamente haya remitido las hojas o partes de asistencia a la dirección de la institución pese al requerimiento que se le formulara. Así pues, no hay documento alguno que acredite fehacientemente que, diariamente, la

¹⁹ Conforme lo indicado en el Informe N° 007-2016-RESP.C.A.CETPRO.N.S.M., del 26 de octubre de 2016.



impugnante cumpliera con remitir a la dirección sus hojas o partes de asistencia.

35. En ese sentido, queda claro para este Tribunal que la impugnante no cumplió su deber referido a *"coadyuvar al trabajo en equipo de los profesores de la institución educativa y, si fuera el caso, de las instancias de gestión educativa descentralizada"* recogido en el literal a) del artículo 40º de la Ley Nº 29944, en tanto intencionalmente no cumplió con colaborar con el requerimiento que se le efectuó mediante Memorandum Nº 143-2016-DCETPROM.S.M., incurriendo de este modo en la falta prevista en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley Nº 29944.
36. De manera que, a partir de lo expuesto, puede concluirse que a la impugnante le asiste responsabilidad únicamente por el hecho referido no remitir diariamente los partes de asistencia a la dirección de la institución educativa, pese a que le fuera requerido ello, lo cual configura la transgresión del deber establecido en el literal o) del artículo 40º de la Ley Nº 29944, y, por tanto, la configuración de la falta tipificada en el primer párrafo del artículo 48º de la Ley Nº 29944.
37. Ahora bien, tenemos que la Ley Nº 29944 es clara al señalar que los profesores son pasibles de sanción según la gravedad de la falta que cometan, y es reglamento de dicha ley el que establece las condiciones a evaluarse para determinar tal gravedad. De esta manera, está limitada la discrecionalidad de la autoridad administrativa, exigiéndosele que evalúe aspectos como: circunstancias en que se comete, forma en que se comete, concurrencia de varias faltas o infracciones, participación de uno o más servidores, gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, perjuicio económico causado, beneficio ilegalmente obtenido, existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor y, situación jerárquica del autor o autores.
38. La razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el párrafo anterior, se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.
39. Al respecto, el Tribunal Constitucional, cuando ha tenido oportunidad de pronunciarse sobre esta clase de condiciones en los procedimientos disciplinarios, y su vinculación con el principio de proporcionalidad, ha expresado que es un claro mandato a la administración para que:

«(...) en el momento de establecer una sanción administrativa, no se limite a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectúe una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino "en cada caso" y tomando en cuenta "los antecedentes del servidor". Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone, cuando menos:



a) *La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.*

b) *La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en "abstracto" de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un "hecho" resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los "antecedentes del servidor", como ordena la ley en este caso.*

c) *Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso»²⁰.*

40. De modo que corresponde que se evalúe el *quantum* de la sanción a la luz del único hecho por el que subsiste responsabilidad en la impugnante, ya que la medida de cese temporal por treinta y un días (31) sin goce de remuneraciones resulta desproporcional al mismo; y es que para aquella sanción se apreciaron tres hechos, cuando vemos que solo uno de ellos está debidamente acreditado.

41. En tal sentido, el acto de sanción está inmerso en la causal de nulidad prevista en el numeral 1 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444²¹. Consecuentemente, corresponde que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo la situación advertida por este Tribunal.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar la NULIDAD de la Resolución Directoral Regional Nº 0674, del 13 de febrero de 2017, emitida por DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO; al vulnerar el principio de proporcionalidad.

SEGUNDO.- Disponer que se retrotraiga el procedimiento al momento de la emisión de la Resolución Directoral Regional Nº 0674 y, que DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN

²⁰Fundamento 20 de la sentencia emitida en el expediente Nº 2192-2004-AA /TC.

²¹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

"Artículo 10º.- 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 (...)"



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 de la Universalización de la Salud"

DEL CALLAO subsane en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

TERCERO.- Notificar la presente resolución a la señora MELISSA DOMINGUEZ NIMA y a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DEL CALLAO, debiendo la entidad considerar lo señalado en el artículo 11º del TUO de la Ley Nº 27444.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VASQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

ÓSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL

L17/P6



PROBLEMAS DE FÍSICA

Resolución de problemas de física

1. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

2. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

3. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

4. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

5. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

6. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

7. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

8. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

9. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

10. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

11. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

12. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

13. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

14. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

15. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

16. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

17. Un objeto se mueve con velocidad constante de 10 m/s durante 5 segundos. ¿Cuál es el desplazamiento que recorre?

Lpderecho.pe