

# Balotario de preguntas frecuentes



**Videoconferencia: Procedimiento de los Procesos Administrativos Disciplinarios a Directivos de DRE y UGEL**

<b>IGED:</b>	<b>UGEL LEONCIO PRADO</b>	
<b>Pregunta</b>	<b>Respuesta</b>	
Teniendo en cuenta la definición que hace la Ley SERVIR respecto a los funcionarios, ¿se debería conformar una comisión Ad Hoc para procesar al jefe del área de gestión institucional de una UGEL? Téngase en cuenta que la Ley SERVIR delimita claramente a quienes les corresponde la categoría de funcionarios.	Por Decreto Supremo N° 054-2018-PCM, en atención a la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, se aprueba los Lineamientos de Organización del Estado, el cual conforme al literal b) del numeral 45.3 del artículo 45, los Gobiernos Regionales y sus Organismos Públicos Regionales, por Ordenanza Regional aprueban el ROF, el que debe ser publicada en el Diario Oficial El Peruano. En atención a dicho documento, se aprueban el CAP y PAP donde se indican, entre otros, los cargos de confianza, tales como: El Jefe de Gestión Institucional, El Jefe de Administración, entre otros que considere la administración regional.  En este caso, el Órgano Instructor será el Designado por el Titular de la Entidad, el que debe ser un funcionario del mismo nivel y jerarquía del denunciado, y el Órgano Sancionador es el titular de la Entidad.	
Un servidor a quien se le ha instaurado PAD ha sido notificado a su domicilio habitual. En un primer momento esta notificación fue recepcionada por su esposa. Posteriormente esta notificación fue devuelta a la UGEL, argumentando que ella es la ex esposa y pide que no se le notifique más. Paralelamente se ha conseguido el domicilio procesal que el servidor ha consignado ante el Ministerio Público, ¿es factible que pueda ser utilizada esta dirección para efectos de considerar válida la instauración del PAD?	La notificación en el domicilio procesal señalado ante el Ministerio Público, se puede considerar como válido siempre que exista acuse de recibido por parte del procesado o exista acta del notificador que da cuenta que el procesado ha tomado conocimiento de la apertura del PAD y no quiso firmar.	
<b>IGED:</b>	<b>UGEL AREQUIPA NORTE</b>	
No tenemos Jefe de Recursos Humanos, el que hace sus veces es el Jefe de la Oficina de Administración, si este fuera el denunciado, ¿Quién es el órgano instructor y quien el sancionador?	El Órgano Instructor es designado por el titular de la Entidad, el mismo que debe ser un funcionario del mismo nivel y jerarquía del denunciado y el Órgano Sancionador es el titular de la Entidad.	

Si los descargos y el informe oral se presentan fuera de plazo, ¿deben ser rechazados por extemporáneos?	Si el PAD se encuentra en la fase del Órgano Sancionador, la absolución de cargos a la denuncia es extemporáneo, como tal ya no se puede considerar; mientras que, el Informe Oral es a petición de parte ante el Órgano Sancionador
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUALGAYOC</b>
Tenemos el caso concreto que el Tesorero de la UGEL, a quien se le instauró proceso por el cobro indebido de cheques, pero no ha presentado su descargo. Todos los antecedentes demuestran la falta administrativa, ¿es necesario buscar nuevos medios probatorios?	El proceso administrativo disciplinario, aun cuando el denunciado no haya cumplido con absolver los cargos dentro del plazo legal, el Órgano Instructor debe desarrollar el proceso disciplinario, realizando la investigación necesaria, recabando medios probatorios, tomando manifestación, a fin de llegar a la verdad material.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL BAMBAMARCA</b>
En el caso de un profesional que ha presentado un título como psicólogo y ha obtenido una plaza como psicólogo de una II.EE, pero se ha obtenido información documentada que no ha culminado como profesional, todavía es estudiante del noveno ciclo de la carrera, ¿el inicio del proceso administrativo es en base a la Ley de Servicio Civil?	Se presume que el Psicólogo ha sido contratado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276, en cuyo caso, se debe investigar, procesar y sancionar conforme a la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.  Una vez culminado el PAD con la sanción respectiva, la administración debe resolver mediante acto resolutivo el contrato de servicios personales.
¿Desde cuándo se contabiliza la prescripción de un proceso administrativo?	Conforme lo establece el artículo 94º de la Ley del Servicio Civil, la prescripción opera en dos momentos: - Desde la fecha en que se cometió la presunta falta y ha transcurrido tres (03) años. - Un (01) año desde que la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces tome conocimiento de la presunta falta.
En el caso de violencia verbal de un Auxiliar de Educación contra un estudiante, donde solo se tiene solo la manifestación verbal de este último, ¿es necesario tener que contar con el respaldo de un psicólogo que acredite el daño?, ya que el auxiliar alega no haber causado daño.	La Secretaría Técnica, frente a la denuncia del alumno sobre violencia verbal debe efectuar indagaciones, toma de manifestación y de ser necesario informe de un psicólogo para elaborar el informe preliminar.
En caso que el personal no emitió entrega de cargo del puesto de Analista de Finanzas de la UGEL, ¿se le puede iniciar proceso administrativo, toda vez que no realizó entrega debida, y ya fue notificada con carta notarial para que realice la entrega de cargo debida?	La entidad, a través del funcionario que debió recibir la entrega e cargo debe formular la denuncia respectiva, luego el Secretario Técnico con los medios probatorios, elaborar el informe de precalificación recomendando, de corresponder, la apertura del PAD respectivo.

<b>IGED:</b>	<b>UGEL SAN ANTONIO DE PUTINA</b>
Iniciado el Procedimiento Administrativo Disciplinario al especialista en administración de personal de la UGEL, ¿Cuál es el procedimiento a seguir?	El Secretario Técnico de la UGEL, con la denuncia interpuesta contra el Especialista Administrativo de Personal debe realizar las investigaciones preliminares y elaborar el Informe Preliminar en un plazo no mayor de 30 días útiles, señalando la comisión de la falta administrativa y recomendando la instauración del PAD, o en caso no exista evidencias de la falta disciplinaria señalar no ha lugar a la denuncia formulada.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL LA UNIÓN – AREQUIPA</b>
Conformación de comisión Ad Hoc.	<p>La Comisión Ad hoc se conforma sólo para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción señalados en la Ley del Servicio Civil y la Ley Marco del Empleo Público.</p> <p>Respecto a la Ley de Reforma Magisterial, el cargo de Director de UGEL, el de Director de Gestión Pedagógica de la DRE y Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL, en los casos que corresponda un PAD, este se desarrolla por la Comisión Especial de PADD.</p>
¿Se puede instaurar PAD a un director que no separó preventivamente a un docente que realizo actos de hostigamiento sexual?	Cuando exista denuncia administrativa o judicial contra un profesor, por los supuestos señalados en el artículo 44 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y, el director de la I. E. no ha realizado la separación preventiva mediante acto resolutorio, está incurriendo en falta disciplinaria grave prevista en el literal a) del artículo 48 de la referida LRM, por cuanto el docente está causando perjuicio al estudiante y a la institución educativa.
¿Corresponde la aplicación de la LSC a todo servidor administrativo personal de UGEL y contratos CAS como los Psicólogos, Secretarias, y Personal de Servicio de I.E.?	El servidor público que presta servicios en la administración pública bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276; bajo la modalidad de Contrato de Servicios Administrativos sujeto al Decreto legislativo N° 1057 y bajo el Decreto Legislativo N° 728 y que en el ejercicio de sus funciones incurren en falta disciplinaria o en infracción a los principios, deberes y prohibiciones del Código de Ética de la Función Pública es de aplicación la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General el D. S. N° 040-2014-PCM.
¿Las amonestaciones escritas son pasibles de registro a Escalafón y legajo de vida? ¿Cómo lograr notificar al investigado cuándo no se tiene un domicilio real específico, en la RENIEC se encuentra uno que no habita, y muchos direccionan en lugares muy distantes de nuestra jurisdicción, y PAD no cuenta con presupuesto para ello, cual es la solución?	<p>Las sanciones disciplinarias de personal administrativo se registran en el Escalafón.</p> <p>De acuerdo al artículo 20 del TUO de la Ley N° 27444, se señalan las modalidades de notificación según un orden de prelación:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Notificación personal al administrado en su domicilio.</li> <li>- Mediante telegrama, correo certificado, telefax o cualquier otro medio que permita comprobar su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.</li> <li>- Por publicación en el diario oficial o en uno de los diarios de mayor circulación, salvo disposición distinta de la Ley.</li> </ul>

Si un servidor es contratado y nombrado en una UGEL y hace caso omiso a las funciones designadas y siempre se encuentra a la negativa de cumplir con sus funciones haciendo observaciones a la orden del superior y de las comisiones, sin embargo no hay llamada de atención o algún acto administrativo contra el trabajador. ¿La Secretaría Técnica de la Ley del Servicio Civil puede iniciar una sanción de oficio?	La Secretaría Técnica es el apoyo de las autoridades instructoras y sancionadoras, y como apoyo no hace denuncias de oficio ni precalifica presuntas faltas si es que no media una denuncia de por medio. La Secretaría Técnica no emite sanciones, ni mucho menos lo hace de oficio. Para el caso concreto, el superior inmediato del servidor debe informar al área de recursos humanos cuál es la inconducta que comete, a fin que dicho informe sea tramitado como una denuncia por la Secretaría Técnica de la Ley del Servicio Civil.
¿La especialista del PAD puede ocupar los dos cargos de secretaria de la Ley del Servicio Civil y CPPADD?	El cargo de secretario en la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes es a dedicación exclusiva, por ende, quien asuma dicho cargo no podría prestar sus servicios en otra área, sin embargo, se conoce que existen UGEL que no cuentan con presupuesto y que encargan ambas funciones al especialista PAD contratado gracias a los recursos destinados por el MINEDU para dicha finalidad.
Si las denuncias por hostigamiento sexual, físico, psicológico, en la vía judicial son desestimadas debería ser con el mismo sentido en la vía administrativa.	No necesariamente, pues usualmente lo que investiga el Poder Judicial no es idéntico a lo que se investiga administrativamente.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUARMEY</b>
¿La Comisión Especial es la misma que la Ad Hoc? ¿O la Ad Hoc se constituye solo para sancionar?	De acuerdo a la Ley de Reforma Magisterial, el Director de UGEL, el Director de Gestión Pedagógica de la DRE y el Jefe de Gestión Pedagógica de la UGEL, en los casos que corresponda PAD, este se desarrolla a través de la Comisión Especial de PADD; mientras que, la Comisión Ad hoc se conforma sólo para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción señalados en la Ley del Servicio Civil y la Ley Marco del Empleo Público.
¿El Jefe de OCI es instruido por su Jefe inmediato o por la Comisión Especial?	El Órgano de Control Institucional tiene como función el control gubernamental que consiste en la supervisión, vigilancia y verificación de los actos y resultados de la gestión pública, en atención al grado de eficiencia, eficacia, transparencia y economía en el uso y destino de los recursos y bienes del Estado, así como del cumplimiento de las normas legales y de los lineamientos de política y planes de acción, evaluando los sistemas de administración, gerencia y control, con fines de su mejoramiento a través de la adopción de acciones preventivas y correctivas pertinentes. El control gubernamental se clasifica de la siguiente manera: a) en función de quién lo ejerce, en control interno y externo, y b) en función del momento de su ejercicio, en control previo, simultáneo y posterior.
Para instruir al jefe de OCI se debe conformar la Comisión Ad Hoc?	Depende de cuál es su vínculo laboral y con quien.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL 01 LIMA</b>
¿Quién es el órgano instructor en una denuncia contra el Jefe de RR.HH? Si en un	Siendo el Administrador de una UGEL el Jefe inmediato del Jefe de RR. HH. En un PAD contra este, el Administrador será el

proceso, el órgano instructor es el director de UGEL, ¿quién es el órgano sancionador?	Órgano Instructor y el Titular de la Entidad el Órgano Sancionador.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL DOS DE MAYO</b>
¿El Secretario Técnico de la CPPADD puede apoyar como Secretario Técnico de SERVIR? puesto que en la mayoría de las UGEL no se cuenta con secretarías independientes como son Ley 29944 y Ley 30057.	El Secretario Técnico por decisión de la autoridad administrativa de la UGEL puede prestar apoyo a la CPPADD y la Secretaría Técnica de Servir, para lo cual tomara en cuenta, entre otros aspectos que la carga laboral no sea alta.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUANCASANCOS</b>
Con respecto al PAD de docentes, ¿qué oficina es la competente para conocer sobre el recurso de reconsideración de una sanción administrativa: la CPPADD o Asesoría Jurídica?; ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de que la reconsideración de una sanción administrativa haya sido derivada a la oficina de Asesoría Jurídica y que está opine con una absolución?, ¿es válido dicho pronunciamiento?	<p>De acuerdo al TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el recurso administrativo de reconsideración se interpone ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba.</p> <p>Los miembros de la CPPADD de acuerdo al artículo 18 de la R. V. M. N° 091-2015-MINEDU son responsables en forma individual por los actos que vulneren la Ley, practicados en el ejercicio de su función; son solidariamente responsables por los acuerdos adoptados.</p> <p>Como el recurso de reconsideración no incide en aspecto legal jurídico, razón por la que no corresponde ser atendido por Asesoría Jurídica de la entidad.</p>
¿Qué hago si la información manejada por la CPPADD en las sesiones de reuniones, está siendo filtrada por los propios miembros?	De acuerdo al artículo 18 de la R. V. M. N° 091-2015-MINEDU, los miembros de las comisiones son responsables en forma individual, por los actos que vulneren la ley, practicadas en el ejercicio de la función, y son solidariamente responsables por los acuerdos adoptados.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL LAMPA</b>
¿Se puede instaurar PAD a un director que no separó preventivamente a un docente que realizo actos de hostigamiento sexual?	Cuando exista denuncia administrativa o judicial contra un profesor, por los supuestos señalados en el artículo 44 de la Ley 29944, Ley de Reforma Magisterial y, el director de la I. E. no ha realizado la separación preventiva mediante acto resolutorio, este estaría incurriendo en falta disciplinaria grave prevista en el literal a) del artículo 48 de la referida LRM, por cuanto el directivo está causando perjuicio al estudiante y a la institución educativa.
¿Qué sanción corresponde a un trabajador administrativo de una I.E que ha incurrido en una falta disciplinaria contenida en el artículo N° 85, literal p) de la Ley N° 30057, y quién sería el Órgano Instructor?	Frente a una falta disciplinaria señalada en el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio civil y el numeral 98.2 del artículo 98 del D. S. N° 040-2014-MINEDU, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, para determinar la gravedad de la falta disciplinaria, el Órgano Instructor debe tomar en consideración las condiciones y disposiciones señaladas en el artículo 87 de la Ley y la graduación de la sanción conforme a lo señalado en el artículo 91 de la Ley.
A un docente contratado se le sancionó con destitución por haber realizado actos de hostigamiento sexual, este interpone un recurso de reconsideración, adjuntando	El docente contratado no es dueño de la plaza, por lo que si la sanción es revocada, podría presentarse nuevamente para contrato docente, no necesariamente a la misma plaza que

como prueba nueva un video y un informe psicológico, revisada la prueba la comisión decide declarar fundado la reconsideración. ¿El docente impugnante tiene derecho a que se le reponga en el cargo?	ocupó anteriormente sino a cualquier otra que pudiese estar disponible.
¿Corresponde instaurar el PAD a un Director que no puso a disposición de la UGEL como medida de separación preventiva, a un docente que realizó actos de hostigamiento sexual?	Dependerá de la calificación que realice la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, respecto a ese hecho.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL PALLASCA</b>
Si el Jefe de Recursos Humanos que forma parte de la Comisión Ad Hoc se encuentra procesado por el mismo hecho que el Director o Jefe de Administración ¿quién lo reemplazaría?	La Comisión Ad hoc se conforma sólo para los casos de funcionarios públicos de libre designación y remoción señalados en la Ley del Servicio Civil y Ley Marco del Empleo Público.
El Secretario Técnico ¿A quién pide la ampliación de plazo en caso la investigación sea compleja?	El Secretario Técnico al recibir la denuncia contra un servidor, le corresponde realizar investigaciones preliminares con la documentación probatoria e indiciaria correspondiente, para lo cual cuenta con 30 días útiles para elaborar el informe preliminar. Si la denuncia no contara con los documentos probatorios pese a su requerimiento, el Secretario Técnico puede declarar "no ha lugar a trámite" y, en caso contrario emite su informe de precalificación recomendando el inicio del PAD y lo remite al Órgano Instructor.
¿Quién firma los siguientes documentos? La resolución de apertura de proceso en el caso de suspensión y la resolución de sanción en caso de suspensión.	Para el caso de sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y es quien emite el documento de apertura de PAD y el jefe de recursos humanos o el que haga sus veces es el órgano sancionador, oficializa la sanción y emite la Resolución de sanción disciplinaria.
¿El Secretario Técnico de oficio puede iniciar una investigación en el caso de tomar conocimiento, por ejemplo, en una sobre valoración de compras por el encargado de abastecimiento?	El Secretario Técnico de la UGEL, como tercero o persona natural puede formular una denuncia respecto de presuntos hechos irregulares adjuntando la documentación necesaria que sustente la denuncia y presentarlo ante el titular de la entidad. El titular de la entidad dispondrá se remita la denuncia al Secretario Técnico de PAD de la entidad y este en el plazo de 30 días útiles realizará las investigaciones preliminares y formulará el Informe de Precalificación señalando que el servidor denunciado ha incurrido en la comisión de la falta disciplinaria y recomendando la apertura de PAD.
¿Si el Jefe del Área de Gestión Pedagógica comete una falta se deberá de remitir la denuncia y la investigación preliminar por parte de la UGEL a la DRE para que ellos inicien el proceso de acuerdo a ley?	Si existe en la UGEL una denuncia contra el jefe del área de gestión pedagógica, ésta debe ser remitida por corresponder a la DRE que corresponda, a fin que sea calificada por la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes.
En el caso que la Jefa de Recursos Humanos está implicada en un proceso conjuntamente con el Jefe de Administración en este caso ¿quién lo reemplaza para conformar la comisión Ad Hoc?	Quien disponga el titular de la UGEL, dada la gravedad de la falta que hubieran cometido.

<b>IGED:</b>	<b>UGEL RECUAY</b>
Para la apertura del PAD, el Órgano Instructor y el Órgano Sancionador, el Director de Administración y Director Institucional de la UGEL, que fue designado por el Gobierno Regional, ¿su Órgano Instructor tiene que ser designado por el Gobierno Regional o se tiene que plantear una Comisión Ad Hoc por la UGEL?	De acuerdo a la estructura del ROF de la DRE Ancash, el Jefe inmediato del Director de Administración y Director Institucional, se entiende que es el Director de la UGEL; en cuyo caso, el Titular de la Entidad debe designar al funcionario del mismo nivel y jerarquía del denunciado quien actuará como Órgano Instructor y el Titular de la Entidad será el Órgano Sancionador.
Para la apertura del PAD, el Órgano Instructor y Órgano Sancionador del Director de Administración y Director Institucional de la UGEL que fue designado por el Gobierno Regional, su Órgano Instructor tiene que ser designado por el Gobierno Regional o se tiene que plantear una Comisión Ad Hoc para la UGEL.	Si se trata de personal que pertenece laboralmente al Gobierno Regional, las faltas que cometan serán conocidas por la Secretaría Técnica del mismo Gobierno Regional, y en caso tener la condición de funcionarios, conforme al numeral 19.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, será el Gobierno Regional quien conforme la Comisión Ad-Hoc.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL LAMBAYEQUE</b>
Un docente nombrado fue irregularmente destacado a UGEL y cumplió función administrativa por haber ejercido cargo de Administrador en UGEL, después de culminar su función se pudo evidenciar faltas administrativas; ¿Debe ser procesado bajo la Ley de Reforma Magisterial o la Ley 30057, toda vez que no desempeñó función docente al amparo del artículo N° 12 de la Ley 29944.	La denuncia, investigación, proceso disciplinario debe ser en relación al cargo de Administrador de la UGEL, el mismo que debe haber sido prestado bajo el régimen laboral del Decreto legislativo N° 276 o Decreto Legislativo N° 1057, en ambos casos es de alcance la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General el D. S. N° 040-2014-PCM.
¿Se puede dar por iniciado el PAD por oficio, informe o por cualquier otro documento; toda vez que el Reglamento de La Ley SERVIR en su Artículo N° 117, prescribe que se debe dar por Resolución?	En una Entidad Pública el funcionario que en relación a su estructura o por un mandato legal tiene capacidad de decisión, puede emitir un acto resolutivo, el que lo puede formalizar a través de un Informe, Oficio o un formato mediante el cual de acuerdo a sus atribuciones resuelve un acto administrativo destinado a producir efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones o derechos de los administrados.
¿La Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes tiene competencias para evaluar el proceso seguido en la Comisión Permanente de una UGEL y por tal las Resoluciones expedidas por el Director de la UGEL? Si existe prescripción en los casos que no se han investigado en los años 2016, 2017, 2018.	La competencia de la Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, se centra en las presuntas faltas cometidas por el director de una UGEL o el director del área de gestión pedagógica de la UGEL, no siendo posible que dicha Comisión Especial califique las resoluciones emitidas por el director de una UGEL en los procesos administrativos disciplinarios, pues ello es competencia exclusiva, en el ámbito disciplinario, por el Tribunal del Servicio Civil. Además, el hecho que, por ejemplo, el Tribunal del Servicio Civil, revoque o anule una decisión del director de una UGEL, no es óbice para establecer la existencia de una falta administrativa por ese hecho.

<b>IGED:</b>	<b>UGEL AIJA</b>
Las comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios tienen que estar reconocidas como Órgano Instructor y Sancionador, bajo una resolución por la misma entidad, y si no hubiera Comisión de Procesos Administrativos, ¿qué procedimiento se tiene que adecuar?	<p>El artículo 93 del Reglamento General de la LSC establece expresamente como regla general, las autoridades competentes para instruir y sancionar siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el caso de sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.</li> <li>- En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.</li> <li>- En el caso de sanción de destitución, el jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.</li> </ul> <p>En tal sentido, conforme a sus documentos de gestión interna (ROF y MOF) se determina el órgano competente, de acuerdo al tipo de sanción aplicable (amonestación escrita, suspensión y destitución).</p>
Si la UGEL no se encuentra adecuada o implementada con la Ley SERVIR, como se puede instaurar o sancionar, ¿Cuál sería el trámite a seguir?	El director de la UGEL debe emitir una resolución directoral designando a quien será el servidor que, en adición a sus funciones o contratado exclusivamente para ello, preste sus servicios como secretario técnico de la Ley del Servicio Civil.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL CONTRALMIRANTE VILLAR</b>
Cuándo un docente apela su Proceso Administrativo Disciplinario que fue llevado por la Ley de la Reforma Magisterial, ¿se concede a la DRE o al Tribunal del Servicio Civil?	Las resoluciones que disponen sanción disciplinaria a un servidor docente o administrativo, los recursos impugnativos de apelación son presentados ante la entidad que emitió la resolución de sanción y con la nota de atención son remitidos al Tribunal del Servicio Civil, quien resolverá el recurso y con la decisión que adopte queda agotada la vía administrativa.
¿Quién resuelve la apelación de un docente sancionado por su régimen que es la Ley de Reforma, la DRET o el Tribunal del Servicio Civil?	La competencia para resolver una apelación es del Tribunal del Servicio Civil.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL ILO</b>
¿Qué autoridad resuelve la nulidad de Resolución de Apertura de PAD emitida por la Comisión Permanente de PAD para docentes, solicitado por el procesado? Ya que conforme a la Ley de la Reforma Magisterial la Resolución de Apertura Proceso Administrativo Disciplinario es inapelable, el proceso se encuentra en investigación, tendría competencia para resolver la nulidad de apertura de Proceso Administrativo Disciplinario la Gerencia Regional o el Tribunal del Servicio Civil.	<p>En cualquiera de los casos señalados en el artículo 10 de la Ley, puede declararse la nulidad de oficio de los actos administrativos, aun cuando hayan quedado firmes, siempre que agravien el interés público o lesionen derechos fundamentales.</p> <p>La nulidad de oficio solo puede ser declarada de oficio por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que se invalida.</p> <p>Como quiera que la resolución de apertura de PAD no vulnera ningún derecho ni beneficio del servidor carece de sentido interponer recurso impugnativo contra ella.</p>

La Secretaría Técnica en la etapa de investigación preliminar recabando información documentada puede realizar entrevistas como etapa de investigación o solamente debería realizarse la entrevista como recopilación de información en la etapa de instrucción.	Corresponde al Secretario Técnico atender la denuncia que le es puesto en su conocimiento, debiendo en un plazo no mayor de 30 días útiles efectuar las investigaciones preliminares de acuerdo con la documentación probatoria o indiciaria correspondiente. Si la denuncia no contara con medio probatorio pese a su requerimiento puede declarar "no ha lugar a trámite" en caso contrario emite su informe de precalificación recomendando el inicio del PAD.
La Secretaría Técnica en la etapa de investigación preliminar recabando información documentada ¿puede realizar entrevistas como etapa de investigación o solamente debería realizarse la entrevista como recopilación de información en la etapa de instrucción?	El Secretario Técnico atiende la denuncia que le es puesto en su conocimiento, debiendo en un plazo no mayor de 30 días útiles efectuar las investigaciones preliminares de acuerdo con la documentación probatoria o indiciaria correspondiente. Si la denuncia no contara con medio probatorio pese a su requerimiento puede declarar "no ha lugar a trámite" en caso contrario emite su informe de precalificación recomendando el inicio del PAD. Corresponde al Órgano Instructor recibir la absolución de los cargos imputados al procesado y tomas las manifestaciones que crea necesaria.
¿Qué autoridad resuelve la nulidad de resolución de apertura de PAD emitida por la CPPADD, solicitada por el procesado? Teniendo en cuenta que la Ley de Reforma Magisterial, la resolución de apertura de PAD es inapelable, el proceso se encuentra en investigación, ¿Tendrá competencia para resolver la nulidad de la apertura de PAD la Gerencia Regional o el Tribunal del Servicio Civil?	De acuerdo al último párrafo del artículo 33 de la R. V. M. N° 091-2015-MINEDU, la resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario no es impugnable. Ello debido a que, con dicha resolución no se vulnera ningún derecho laboral ni se afecta a la remuneración.  Si del contenido de la resolución de apertura de PAD se evidenciara un error de fondo, el acto resolutivo se declararía nula de oficio. Ejemplo: Si se apertura PAD es a Juan Pérez López cuando debió ser a Juana Pérez Lozano, existe error de fondo por cuanto la persona es otra, en cuyo caso el acto resolutivo debe ser anulado de oficio no como recursos impugnativo.
<b>IGED:</b>	<b>DRE LIMA METROPOLITANA</b>
En caso un postulante presenta documentación presuntamente falsa, ¿cuál sería su tratamiento?	En un concurso público para acceso a plaza administrativa, si durante el proceso del concurso se observa la presunta presentación de documento falso, se debe verificar la verosimilitud del mismo, y de ser cierto, se excluye al postulante del concurso.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL MARISCAL CASTILLA – CABALLOCOCHA</b>
En el proceso a un servidor de servicio, ¿le correspondería la Ley SERVIR o cuál sería la instancia instructora?	Si el vínculo laboral del trabajador de servicios con una I. E o en la sede administrativa de la UGEL, es por el Decreto Legislativo 276, 30057, 1057 o 728 el procedimiento disciplinario es a través de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
<b>IGED:</b>	<b>DRE PIURA</b>
¿En qué circunstancias se aplica el artículo N° 85 de la Ley de Servicio Civil para sancionar a directores de UGEL?	Los Directores de UGEL, conforme al literal b) del artículo 12 y al literal a) del artículo 35 de la Ley N° 29944, Ley de Reforma Magisterial, pertenece a la Carrera Pública Magisterial como tal le es de alcance las disposiciones, entre otras, del régimen disciplinario la Ley de Reforma Magisterial y su Reglamento, no siendo de alcance la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

<b>IGED:</b>	<b>UGEL 07 – SAN BORJA</b>
Teniendo en cuenta la estructura de las UGEL de Lima Metropolitana de acuerdo a la RM 215-2015-MINEDU, si el Jefe de Recursos Humanos actúa como Órgano Instructor ¿puede presentar abstención como Órgano Sancionador al haber firmado la Resolución de Inicio del PAD? De ser así, ¿debe abstenerse de todos los procesos en los que haya participado como Órgano Instructor? o ¿este mismo Jefe de Recursos Humanos puede a su vez ser Órgano Sancionador en el caso de que la tipificación de la falta recaiga en una suspensión?	<p>El artículo 93 del Reglamento General de la LSC establece expresamente como regla general, las autoridades competentes para instruir y sancionar siendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- En el caso de sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.</li> <li>- En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.</li> <li>- En el caso de sanción de destitución, el jefe de Recursos Humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.</li> </ul> <p>En tal sentido, conforme a sus documentos de gestión interna (ROF y MOF) se determina el órgano competente, de acuerdo al tipo de sanción aplicable (amonestación escrita, suspensión y destitución).</p>
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUAYTARA</b>
¿Cuándo el Jefe de Personal es el que está procesado quién hace de Órgano Instructor?	El Órgano Instructor es el Jefe inmediato, en este caso el Administrador.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL CONDESUYOS</b>
En el caso de una secretaría que postuló a una plaza, se ha obtenido información documentada que su título de secretaria se encuentra en proceso de registro por el MINEDU, sin embargo la institución donde se formó le hizo entrega de un título en proceso de inscripción ante el MINEDU, ¿procede algún proceso disciplinario por este hecho?	Para que la entidad (DRE p UGEL) adopte alguna acción administrativa contra la Secretaría, se debe verificar las disposiciones de la Norma Técnica que convoca a concurso, entre otros, si para postular a una plaza de Secretaria de la Entidad (DRE o UGEL) se requiere que el Título de Secretaría debe estar registrado en el Minedu. De ser un requisito el registro del título de Secretaría era un impedimento para postular. En tal caso, existe una responsabilidad de la Comisión de Evaluación como de la postulante.
En los casos de PAD para el personal del Decreto Legislativo 276 se tiene en cuenta la Ley SERVIR y/o con el mismo régimen laboral en caso de contrato de CAS - Jefatura de AGI ¿A quién corresponde dar inicio de Proceso Disciplinario?	Para el personal administrativo que presta servicios bajo el Decreto legislativo N° 276 y del Decreto Legislativo N° 1057, que incurran en falta disciplinaria administrativa, serán procesados conforme a las disposiciones de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL ISLAY</b>
En un recurso de reconsideración se está impugnando la Resolución de Sanción argumentando que los medios probatorios utilizados como la declaración de la menor en Cámara Gesell y la evaluación psicológica no deben ser aplicados en el proceso disciplinario porque aún no han sido oralizados o motivados por el Órgano Jurisdiccional, usurpando esta función la	El hecho que los medios de prueba que viene recabando el Ministerio Público, no hubiesen sido aún oralizados ante el juez competente, no significa que su contenido no pueda ser usado por otras instancias, sobretodo en casos en los que se busca evitar la revictimización de los niños, niñas y adolescentes, y permitir el ejercicio de su derecho a expresar su propia opinión, conforme lo regula el numeral 1 del artículo 4 de la Ley N° 30466. Cualquier interpretación restrictiva de este derecho sería ilegal y por tanto inaplicable.

comisión, ¿está en lo correcto el abogado defensor?	
¿Puede el profesor denunciado pedir que la Comisión se abstenga de emitir sanción hasta que termine su proceso judicial, amparado en el inciso 2 del Artículo 139 de la Constitución, con la finalidad de que no se emitan dos resoluciones contradictorias?	No es posible suspender un proceso administrativo disciplinario, salvo que medie mandato judicial que así lo ordene. La responsabilidad que pueda determinar el Poder Judicial, es distinta a la que determina la autoridad administrativa, por lo que la segunda no se encuentra supeditada a lo que resuelva la primera, y es que lo que se persigue en la administración, es sancionar una falta administrativa, mientras que en la vía judicial lo que se examina es la comisión de un delito.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUANCASANCOS</b>
Con respecto al PAD de docentes, ¿qué oficina es la competente para conocer sobre el recurso de reconsideración de una sanción administrativa: la CPPADD o Asesoría Jurídica?; ¿En qué Norma Legal se encuentra prevista esta competencia?; ¿Cuáles son las consecuencias jurídicas de que la reconsideración de una sanción administrativa haya sido derivada a la oficina de Asesoría Jurídica?	El encargado de resolver el recurso de reconsideración contra una resolución directoral de una UGEL, es la misma autoridad que lo emitió, esto es, el director de la UGEL. Si para ello, requiere previo informe de su asesor jurídico, lo puede solicitar. Ello debe estar previsto en el Reglamento de Organización y Funciones de la misma UGEL. Pese a ello, existen UGEL en las que estos recursos son calificados por la CPPADD, no porque exista una norma legal que obligue a las comisiones a realizar dicha labor, sino porque entienden que fue en base a una recomendación de la CPPADD que se sancionó al docente que impugna dicha decisión y ofrece nueva prueba, por lo que es lógico que sea la misma comisión la que evalúe si esa nueva prueba ofrecida, realmente desvirtúa la responsabilidad que se le atribuyó por la falta imputada.
¿Cómo debo proceder si la información en las reuniones de la CPPADD es filtrada por los propios miembros?	No se entiende su consulta. La comisión delibera y adopta posiciones que son plasmadas en las actas de sesión ordinaria o extraordinaria, las mismas que no están sujetas a un deber de confidencialidad.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL PARURO</b>
¿El presidente de la Comisión de PAD también puede ser el jefe del Área de Gestión Institucional?	Conforme lo establece el reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, el Presidente de la Comisión Permanente de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes puede ser cualquier servidor de la UGEL, a quien el titular de dicha instancia designe.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL DANIEL ALCIDES CARRIÓN</b>
Tengo un caso donde están implicados los Jefes de Administración, Gestión Institucional y el Jefe de Recursos Humanos, en este caso se tendrá que conformar un Comisión Especial o una Comisión Ad Hoc.	Depende cuál es el régimen laboral de dichos servidores en la UGEL.
<b>IGED:</b>	<b>UGEL HUARMACA</b>
Ante una falsedad en la declaración jurada de un postulante que ganó una plaza y se encuentra trabajando ¿Cómo debe proceder la Comisión?	Si la persona no cumple uno de los requisitos exigidos para haber accedido a una plaza, corresponde que se resuelva su contrato, sin perjuicio de la responsabilidad penal por la presentación de una declaración jurada falsa en un procedimiento administrativo.

<b>IGED:</b>	<b>DRE MADRE DE DIOS</b>
El ex presidente y miembros de la CPPADD hicieron prescribir varios procesos desde el 2015 al 2017. Renunció y aceptaron su renuncia sin auto resolutivo en el año 2018, ¿Qué responsabilidad le alcanza?	La responsabilidad administrativa al no cumplir sus funciones conforme lo detalla la Norma Técnica aprobada por Resolución Viceministerial Nº 091-2015-MINEDU, sin perjuicio de la responsabilidad penal por la omisión en el cumplimiento de funciones.