

Balotario de preguntas frecuentes



Videoconferencia: Criterios en la graduación de faltas y sanciones en los procesos administrativos disciplinarios del sector Educación

IGED	UGEL AIJA	
	Pregunta	Respuesta
	¿Se le puede sancionar a un docente contratado con destitución?	Si es posible, siempre que la falta imputada a ese docente se encuentre tipificada en el artículo 49 de la Ley de Reforma Magisterial.
	¿Cómo se acredita, o con qué medios probatorios el maltrato físico o psicológico por parte de un docente?	Todos los medios probatorios sirven para acreditar un hecho, siempre que los mismos no sean obtenidos en afectación a derechos fundamentales. Para acreditar la violencia, pueden usarse declaraciones de agraviados, declaraciones de testigos, pericias, informes, fotos, audios, videos, inspecciones, etc.
	En el caso que en una I.E. se perdió una laptop y tan solo el director de la institución cuente con la llave donde se guardaba la laptop ¿quién es el responsable de la pérdida y que sanción debe ser impuesta por la comisión?	La responsabilidad de los bienes que pertenecen a la IE, será del director de la IE, conforme al artículo 55 primer párrafo de la Ley General de Educación, concordado con el art. 40 literal m) de la Ley de Reforma Magisterial. La graduación de la falta corresponde hacerla a la comisión de procesos, usando los criterios establecidos en el artículo 78 del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, siendo altamente probable que la falta sea tipificada como grave conforme al primer párrafo del artículo 48 de la referida ley.
	Si un personal administrativo de la 276, en el área de escalafón solicito permiso por salud desde el 18 de marzo hasta que prescriba el médico ¿Es válido si el personal administrativo justifica con el CITT respectivo, implicaría proceso administrativo ya que solo solicitó hasta que prescriba el médico?	El CITT debe señalar el tiempo de descanso médico otorgado, por lo que no es trascendente cómo pide descanso la persona, sino por cuánto tiempo es otorgado el descanso por el médico tratante. Si la inasistencia es por el período de descanso otorgado, no sería injustificado, caso contrario, sería posible iniciar las investigaciones acorde a la gravedad del hecho.
IGED	UGEL QUISPICANCHI	
	Pregunta	Respuesta
	¿La comisión de procesos puede imponer sanción de amonestación escrita cuando no amerita cese temporal o se debe absolver?	NO. No es posible que faltas graves o muy graves terminen siendo sancionadas como si se trataran de faltas leves o no tan leves. Recuerde que la Comisión no emite

	sanciones, solo recomienda al titular de la instancia qué decisión debería adoptar en cada caso.
¿Antes de imponer destitución el docente debe tener sanciones de cese temporal?	No es necesario que exista una prelación de sanciones previas antes de imponerse la destitución, sino que ello obedece exclusivamente a la gravedad de los hechos cometidos.
¿Para los casos de maltrato infantil podemos acumular pruebas en el expediente los obtenidos en el proceso judicial en contra de la docente y sustentar la sanción en estas pruebas?	Si es posible acumular pruebas obtenidas en un proceso judicial, para ser incorporadas en un procedimiento administrativo, sin embargo, eso no exime a la administración pública en actuar sus propias pruebas.
IGED	UGEL PASCO
Pregunta	Respuesta
¿Quién es el órgano instructor y sancionador respectivamente cuando la falta es cometida por el jefe de recursos humanos?	Dependerá de la gravedad de la falta que cometa el jefe del área de recursos humanos. Recuerde que las autoridades varían acorde a la gravedad de la falta y la posible sanción a imponer, conforme lo señalan los arts. 89 y 90 de la Ley N° 30057.
Un docente que ha cometido una falta tipificada en el art. 48 lit. A habiendo cumplido una sanción, ¿puede retornar la IE donde cometió la falta?	Sí, el cese temporal tiene ese efecto.
IGED	UGEL N° 02 LA ESPERANZA
Pregunta	Respuesta
¿Si el director de una I.E. suspendió clases un día, por una actuación del día del padre, y se le instauro proceso, se le podría sancionar con una amonestación?	Depende de la graduación que la comisión realice, sin embargo, debe considerarse que acorde al calendario escolar, todos los estudiantes habrían sido afectados en su derecho fundamental a la educación, al no recibir clases durante un día ya calendarizado, y de ser así, no podría calificarse como “falta leve” la afectación de derechos fundamentales de todo un grupo (los estudiantes del plantel).
¿Si instauro proceso por una falta grave, pero en su descargo, se verifica que la falta solo era leve, se le puede sancionar con amonestación o suspensión?	El titular de la instancia tiene la prerrogativa de decidir algo distinto a lo recomendado por la comisión (en el supuesto que la comisión, en el caso propuesto, hubiese recomendado sancionar con cese temporal por tratarse de una falta grave). Sin embargo, el hecho de sancionar una falta grave con una sanción de una falta leve o no tan leve, podría generar responsabilidad.
¿Si la CPPADD le dio trámite a un caso (es decir le notificó al denunciado para que presente su descargo y recibió el descargo) que luego verifica que se trata de una falta leve, podría amonestar o suspender antes de haber instaurado, o se debe derivar al área de personal y esta área debe tratarlo?	Lo que tiene que hacer, es determinar si cometió la falta imputada o no. Si la cometió, debe ser sancionado conforme a Ley. No es posible imponer una sanción menor que la que correspondería a la falta imputada. Si no cometió la falta, entonces debe ser absuelto. No se puede variar la gravedad de la falta en el momento de determinar la sanción imponible.

IGED	UGEL CASTROVIRREYNA	
Pregunta		Respuesta
¿En un maltrato físico y psicológico se puede sancionar con solo el informe psicológico del psicólogo, ya que en el informe arroja que sí hubo maltrato?		No, no es posible sancionar sólo con un informe psicológico. Lo que se exige es que la administración actúe sus propias pruebas de cargo.
IGED	UGEL PISCO	
Pregunta		Respuesta
¿Qué pasa si el titular en su prerrogativa determina una amonestación escrita?		Si el titular decide imponer una sanción menor a la establecida para falta incurrida, podrían ser cuestionable las razones de dicha decisión, o inclusive ser anulada de oficio por su superior jerárquico.
IGED	UGEL TACNA	
Pregunta		Respuesta
En el caso de prescripción por un año que empieza a correr desde que el jefe de recursos humanos toma conocimiento ¿cuáles son sus formalidades para que se haga efectivo esa prescripción?		Tan solo que transcurra el plazo legal, no requiere más que comprobar el plazo.
En el caso de docentes y administrativos que tienen concurrencia en la comisión de delitos, sin embargo son sus procesos son archivados. ¿Podemos considerarlos al momento de la graduación de la falta, o no lo podemos tomar en cuenta? ¿Cuál es el criterio para evaluar casos de maltrato psicológico?		Depende, si en el proceso archivado existen medios probatorios que puedan servir en la investigación administrativa o no. Lo que se debe evaluar en cualquier caso, es la existencia de indicios o medios de prueba que sustenten, sea el inicio de PAD, sea la decisión final de sanción que corresponda.
¿Es de aplicación supletoria en el régimen disciplinario de la Ley de la Reforma Magisterial el artículo 94 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil sobre la prescripción de 3 años de ocurridos los hechos, o es de aplicación supletoria lo escrito en la Ley 27444 de 4 años de ocurridos los hechos?		No. No es aplicable dicho plazo, ni de la Ley 30057 ni de la Ley 27444, al PAD de la Ley 29944 ya que la norma especial recoge el plazo de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria.
¿Si el caso es complejo se puede ampliar el plazo de la comisión para calificar la falta?		No, no hay posibilidad para ampliar el plazo legalmente establecido en el procedimiento administrativo disciplinario.
IGED	UGEL SANTA CRUZ	
Pregunta		Respuesta
¿A un docente contratado, en un caso por presentar documentos falsos después que se hace todo el proceso de investigación y se determina que cometió la falta, se le resuelve el contrato, también se le puede inhabilitar?		Debe recordarse que la sanción de cese temporal importa la inhabilitación por el mismo período. Si la sanción es de destitución, la inhabilitación es por un período no menor a 5 años. Si se trata de destitución por un hecho de hostigamiento sexual, la inhabilitación es permanente.
IGED	UGEL AYABACA	

Pregunta		Respuesta
¿Si varios funcionarios y servidores han incurrido en una falta de negligencia en el desempeño de sus funciones quién asumirá como órgano instructor si algunos casos en su jefe inmediato?		En el caso de presuntos infractores que ostenten igual o similar nivel jerárquico y dependan del mismo inmediato superior, corresponde a este ser el Órgano Instructor. Si los presuntos infractores pertenecieran a distintas unidades orgánicas o de distintos niveles jerárquicos y correspondiese que el instructor sea el jefe inmediato, es competente la autoridad de mayor nivel jerárquico. Si se diera la situación de presuntos infractores que ostentan igual o similar nivel jerárquico y dependan de distinto inmediato superior del mismo rango, es la máxima autoridad administrativa la que determina cuál de los jefes inmediatos debe actuar como Órgano Instructor.
IGED	UGEL JUNÍN	
Pregunta		Respuesta
¿En el caso que un auxiliar de educación cometa una falta grave, si bien es cierto que el órgano instructor sería el jefe inmediato superior, quien sería el órgano sancionador?		Si se trata de falta grave, el órgano sancionador sería el jefe del área de recursos humanos o el que haga sus veces en la IGED de la jurisdicción donde esté el colegio.
¿Si se le sanciona con destitución a un docente contratado, cuál sería el tiempo o plazo de inhabilitación del docente contratado?		Depende de la falta incurrida, conforme a lo previsto en el artículo 52 de la Ley de Reforma Magisterial, indistintamente a que sea un docente contratado o nombrado.
IGED	UGEL LA MAR	
Pregunta		Respuesta
Las notificaciones realizadas de manera personal, pero no en el domicilio del procesado, estas se dan por saneadas de acuerdo al art. 27.2 del TUO ley 27444, es decir, se tiene por bien notificadas por la realización de actuaciones procedimentales por parte del procesados.		Es correcto.
IGED	UGEL 04	
Pregunta		Respuesta
Si tenemos un expediente administrativo donde no se ha podido tomar la manifestación al menor debido a que le han mencionado a la madre de familia que solo vea este tema en el Ministerio Público ¿podemos obtener la manifestación brindada en el Ministerio Público e incorporar en el expediente administrativo dicha manifestación?		Si. Es posible incorporar la manifestación del menor si ésta ya fue recabada por el Ministerio Público, sin embargo, eso no exime el deber de la administración en actuar pruebas de cargo. No se trata sólo de traer pruebas actuadas a nivel judicial, sino de actuar pruebas a nivel administrativo que puedan servir para la determinación de la responsabilidad administrativa, adicionalmente a la que pueda incorporarse de la instancia judicial.
IGED	UGEL AZÁNGARO	

Pregunta		Respuesta
Un director de un centro educativo de la UGEL Azángaro habría remitido sanción de 30 días de un maestro por inasistencias injustificadas. ¿El director se habría excedido en sus atribuciones o no, sin embargo podría sancionar solamente como dice la norma de la LRM?		Si las inasistencias del docente no constituían falta grave, el director de la IE podía sancionarlo al no ser de competencia de la UGEL.
IGED	UGEL PALLASCA	
Pregunta		Respuesta
En el caso que un trabajador CAS en el caso de una coordinadora administrativa JEC comete una falta en actividad y termina su contrato. Al año siguiente postula a la UGEL y ocupa el cargo de jefe de personal en ese caso ¿quién sería el jefe inmediato para la apertura de proceso administrativo en caso de suspensión?		Depende de la estructura jerárquica de la entidad donde trabajó la persona en el período en el que incurrió en falta administrativa. Esto es, que debe recurrir a los documentos de gestión interna de la entidad (ROF, MOF, etc.)
¿En una institución educativa JEC, si se da la pérdida de bienes de la IE, quién es el responsable: el director de la IE o la Coordinadora Administrativa (administradora)?		Conforme al art. 55 de la Ley General de Educación, el director de la IE es el responsable administrativo de la IE, por ende, la pérdida de bienes de la IE le genera responsabilidad administrativa, independientemente a que sea JEC.