

Casuística relacionada a los PAD

Ley N° 30057

1. Responsabilidades de las DRE y UGEL en la aplicación del TUO Ley N° 27444.
2. Responsabilidades de las DRE y UGEL en la aplicación de la Ley N° 30057 y su Reglamento General D. S. N° 044-2014-PCM de las faltas disciplinarias.
3. Criterios en la graduación de faltas y sanciones en los procesos administrativos disciplinarios del sector educación.



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^UTALENTOS
regiones

Responsabilidades de las DRE y UGEL en la aplicación del TUO Ley N° 27444. Nulidad de los Actos Administrativos

Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada - DAGED

Expositor: Abg. Justo Víctor Inga Aranda



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^UTALENTOS
regiones

- La Contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
- El defecto o la omisión de alguno de los requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14 del TUO de la Ley N° 27444.
- La Ley 27444 utiliza la expresión Nulidad del Acto Administrativo, pero no en todos los casos la solución es la nulidad, sino que existen otras soluciones como la anulabilidad y la conservación del acto. Por ello es preferible utilizar la expresión Invalidez del acto Administrativo.
- La legislación anterior únicamente consideraba la nulidad de pleno derecho, ahora considera como principio la nulidad de pleno derecho y acepta como excepciones la anulabilidad y la conservación del acto. No considera la inexistencia del acto.

- Es válido el acto administrativo dictado conforme al ordenamiento jurídico. (artículo 8°).
- Presunción de Validez. Todo acto administrativo se considera válido en tanto su pretendida nulidad no sea declarada por autoridad administrativa o jurisdiccional, según corresponda (artículo 9°).

Requisitos de validez de los Actos Administrativos (artículo 6°):

- Competencia.
- Objeto o contenido.
- Finalidad pública.
- Motivación.
- Procedimiento regular.

- Prevalece la conservación del acto cuando el vicio por el incumplimiento de sus elementos de validez no sea trascendente, procediéndose a su enmienda por la propia entidad emisora.
- Son actos afectados por vicios no trascendentes: 14.2.1 El acto cuyo contenido sea impreciso o incongruente con las cuestiones surgidas en la motivación. 14.2.1 El acto emitido con una motivación insuficiente o parcial. 14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectase el debido proceso del administrado.

- Tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha del acto, salvo derecho adquiridos de buena fe por terceros, en cuyo caso operará a futuro (12.1) (Anulabilidad).
- Los administrados no están obligados a su cumplimiento y los servidores públicos deberán oponerse a la ejecución, fundando y motivando su negativa (12.2).
- En caso que el acto se hubiera consumado o sea imposible retrotraer sus efectos, sólo dará lugar a la responsabilidad de quien dictó el acto y en su caso, a la indemnización para el afectado (12.3).

- La resolución que declara la nulidad, además dispondrá lo conveniente para hacer efectiva la responsabilidad del emisor del acto inválido (11.3).
- No se debe confundir entre la nulidad que se declara con motivo de la interposición de un recurso administrativo y la nulidad que se declara de oficio.



Nulidad de pleno derecho, anulabilidad y conservación del acto

Nulidad de pleno derecho	Anulabilidad	Conservación del acto
Es por causal de invalidez grave, por lo que no es posible subsanar.	Es por causal de invalidez grave, por lo que no es posible subsanar.	Es por causal de invalidez leve, por lo que se puede subsanar.
Puede haber, incluso, tercero de buena fe, pero no se puede mantener sus efectos, dada la gravedad.	Un tercero de buena fe adquirió derechos y es posible protegerlo.	
La declaración de nulidad de pleno derecho retrotrae todo hasta el momento previo a la causal.	Se declara la invalidez del acto y éste deja de existir y producir efectos en adelante, conservándose los efectos producidos anteriormente a favor del tercero de buena fe.	Se declara la invalidez del acto y se dispone corregir lo ilegalmente efectuado y, hecha esta corrección, el acto se conserva y sigue produciendo sus efectos.

Modalidades

- I.- Declaración de nulidad del acto administrativo en sede administrativa con motivo de la interposición de un recurso administrativo.
- II.- Declaración de oficio de la nulidad del acto administrativo en sede administrativa.
- III.- Declaración de nulidad del acto administrativo en sede judicial con motivo de la interposición de una acción contencioso-administrativa.

Nulidad (invalidez) con motivo de recurso administrativo

La autoridad que resuelve el recurso administrativo puede declarar la anulabilidad (art. 12°, inciso 12.1) o la conservación del acto administrativo (art. 14°).

Se distinguen dos situaciones:

1. Cuando el órgano que emitió el acto administrativo está sometido a subordinación jerárquica.

En este caso la declaración de nulidad la realiza el órgano jerárquicamente superior del órgano que emitió el acto nulo.

- 2.- Cuando el órgano que emitió el acto administrativo no está sometido a subordinación jerárquica.

En este caso, el mismo órgano que emitió el acto nulo declara la nulidad del mismo.

La declaración de nulidad de oficio de los A. A. prescriben en el plazo de dos (2) años, contado desde la fecha en que quedo consentida.

En caso por vía administrativa haya quedado prescrito la facultad de nulidad de oficio, procede demandar la nulidad en la vía judicial en proceso contencioso administrativo dentro de los 3 años de que prescribió en sede administrativa.

Responsabilidades de las DRE y UGEL en la aplicación de la Ley N° 30057 y su Reglamento General D. S. N° 044-2014- PCM de las faltas disciplinarias

Dirección de Apoyo a la Gestión Educativa Descentralizada - DAGED

Expositora: Abg. Elva de Jesús Arista Tacuri



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^{DU}TALENTOS
regiones

Se considera **falta** a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga los principios, obligaciones y prohibiciones señalados en la Ley de Carrera Pública, como las normas que regulan la administración pública, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.

Se actúa por acción, cuando el administrado conociendo la norma la omite.

Se actúa por omisión, cuando el administrado manifiesta no conocer la norma.

El derecho positivo, no admite como eximente de responsabilidad el desconocimiento de la norma, porque es de derecho público.

Se considera **infracción** a la vulneración de los principios, deberes y prohibiciones de los artículos 6, 7 y 8 de la Ley N° 27815 – Ley del Código de Ética de la Función Pública, dando lugar a la aplicación de la sanción administrativa correspondiente.



- Es necesaria la existencia de una imputación.
- Es necesario que el quejoso o denunciante se identifique.
- Debe ser instaurado a través de una resolución del titular de la entidad o del funcionario autorizado.
- La Resolución que ordena abrir PAD no es impugnabile.
- Para la apertura de PAD no es necesaria que se encuentre vigente la relación laboral.
- El titular de la Entidad no puede abrir PAD sin que exista el informe preliminar.
- La investigación esta a cargo de una Comisión o del Secretario Técnico.

- La Comisión de PAD o Secretaria Técnica de COPROA goza de independencia en el cumplimiento de sus funciones.
- El PAD es sumario.
- El Proceso Administrativo Disciplinario esta sujeto a prescripción.
- El PAD es escrito.
- El Procesado tiene derecho a defenderse.
- El Informe Oral como medio de defensa.
- La CPPADD o COPROA deben emitir su informe final.
- Es prerrogativa del Titular de la Entidad determinar el tipo de sanción a aplicarse.
- Se debe respetar la pluralidad de instancias.

Lima 07 octubre 2016

- Formalizar la opinión vinculante adoptada por el Consejo Directivo en la Sesión N° 29-2016 de fecha 29 de setiembre de 2016, contenida en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC.
- Resuelve que a partir de la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones y el procedimiento del régimen disciplinario de la Ley N° 30057 son aplicables a las faltas e infracciones contempladas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General; Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, y en otras leyes, según el artículo 85 inciso q) de la Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Lima 07 octubre 2016

Las disposiciones contenidas en los Capítulos XII y XIII del Reglamento de la Carrera Administrativa, del D. S. N° 005-90-PCM, y el artículo 4, los Títulos I, II, III y IV del D. S. N° 033-2005-PCM que aprueba el Reglamento del Código de Ética de la Función Pública, son aplicables, según corresponda, para los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados hasta el 13 de setiembre de 2014, inclusive. A partir del 14 de setiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y sus normas de desarrollo.

- Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la Ley del Servicio Civil.
- La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor.
- Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

- Las faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo se encuentran establecidas en el artículo 85º de la Ley N° 30057, precisándose en el literal a) que constituye falta disciplinaria el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
- El Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por D. S. N° 040-2014-PCM, señala en el numeral 98.2 del artículo 98, por mandato imperativo de la Ley una serie de faltas disciplinarias además de las señaladas en el artículo 85 de la Ley.

Constituyen sanciones disciplinarias las previstas en el artículo 88 de la Ley: amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión sin goce de compensaciones desde un día hasta doce meses y destitución. Asimismo, para el caso de los ex servidores la sanción que les corresponde es la inhabilitación para el reingreso al servicio civil hasta por cinco (5) años, de conformidad a lo establecido en la Ley 27444.



- Abg. Justo Víctor Inga Aranda, correo: vinga@minedu.gob.pe. Teléfono 01-6155800. Anexo 26707.
- Abg. Elva de Jesús Arista Tacuri, correo: elarista@minedu.gob.pe. Teléfono 01-6155800. Anexo 26175.



Criterios en la graduación de faltas y sanciones en los procesos administrativos disciplinarios del sector educación

Oficina General de Transparencia, Ética Pública y Anticorrupción - OTEPA

Expositor: Abg. Luis Postigo Vidal



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^UTALENTOS
regiones

¿A quiénes está dirigido?

- Secretarios Técnicos de las Autoridades del Procedimiento Administrativo Disciplinario en el marco de la Ley 30057.
- Abogados/as que apoyan la labor de la Secretaría Técnica.

- Explicar el contenido de los Informes que debe emitir la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.
- Proponer un caso práctico que sirva como ejemplo en el desarrollo de los informes que debe emitir la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

- El auxiliar de educación “JORGE” de la IE 1234 viene perjudicando a la docente “LAURA” y hostilizándola en su centro de trabajo ya que, por ejemplo, los días 05, 06, 13 y 30 de noviembre al 04 de diciembre del 2018 no le permitió firmar su parte de asistencia, además que un hecho similar se produjo el 18 de setiembre del 2018 cuando el servidor denunciado pretendió que su persona actualice las firmas de toda la semana anterior a esa fecha en el parte de asistencia.
- Asimismo, dicho auxiliar de educación la trata en forma prepotente y se burla de ella por la forma de su cabello, haciendo comentarios inapropiados a los padres de familia.

➤ Documentos aportados a la denuncia:

1. el Acta de fecha 24 de setiembre del 2018 levantada por la Directora de la I.E. N° 1234 en la cual se consigna “(...) La prof. LAURA manifiesta que el Sr. JORGE debe hacerle firmar los partes diarios que ella lo va firmar que lo va hacer bien al inicio o al final de clase todos los días. (...) La Directora recomienda que debe existir entre el personal docente las buenas relaciones personales y buen clima institución entre ellos debe haber una buena comunicación asertiva en el diálogo para resolver cualquier conflicto. Ambos se comprometen a cumplir lo establecido en el acta. (...) Obs: El Sr. JORGE no firmó”.

- Documentos aportados a la denuncia:
- 2.** Informe N° 003-2018-IE.1234 de fecha 07 de abril del 2018, por el cual el servidor denunciado comunica al Director de la I.E. que: “(...) ayer aproximadamente a las 18:00 horas la Prof. LAURA, ingresó tardíamente al aula del 1 ‘A’ Sec. poniéndole la raya roja y se negó a firmar el parte de producción de la última hora (...) la Prof. LAURA se negó a firmar (...). Sr. Director informo el trabajo sigiloso y de carácter reservado para que usted tenga en cuenta lo informado y tramite esta denuncia según corresponda, acorde a la gravedad de los hechos”.

➤ Documentos aportados a la denuncia:

3. Descargo de la profesora LAURA al informe del denunciado, en el cual indicó: “(...) es tanta la animadversión de este señor hacia mi persona, que sabiendo de que el día 06-04-18 hablé con él a horas 5:30 pm, este señor de manera negligente y mal intencionada en su parte pone ‘faltó’, en horas que no me corresponden y luego lo rectifica y pone ‘tarde’ e incluso llega al extremo de poner ‘no quiso firmar’ (...)”.

➤ Documentos aportados a la denuncia:

4. Acta de Reunión del CONEI de la IE 1234: “(...) la docente LAURA pide que el auxiliar JORGE no realice comentarios desagradables sobre su cabello, ni haga burlas a los padres de familia, además de pedir que cambie su trato prepotente y la respete como profesional y mujer que es, a lo cual el auxiliar JORGE refiere que no tiene la culpa que la profesora LAURA siempre esté con un cabello alborotado y que no conozca lo que es un peine, como tampoco debe sorprender que ese hecho cause gracia a los padres de familia (...)”.

ANEXO C2

ESTRUCTURA DEL INFORME DE PRECALIFICACIÓN (recomienda inicio del PAD)

1. Identificación del servidor o ex servidor civil, así como del puesto desempeñado al momento de la comisión de la falta.
2. Descripción de los hechos que configuran la presunta falta. Identificación de los hechos señalados en la denuncia, reporte o el informe de control interno, así como, de ser el caso, los hechos identificados producto de las investigaciones realizadas y los medios probatorios presentados y los obtenidos de oficio.

3. Norma jurídica presuntamente vulnerada.
4. Fundamentación de las razones por las cuales se recomienda el inicio del PAD. Análisis de los documentos y en general de los medios probatorios que sirven de sustento para dicha recomendación.
5. La posible sanción a la presunta falta imputada.
6. Identificación del Órgano Instructor competente para disponer el inicio del PAD.
7. De ser el caso, propuesta de medida cautelar. Debe tenerse en cuenta la gravedad de la presunta falta, así como la afectación que esta genera al interés general.
8. Recomendación de inicio del PAD.

Lima, 26 de Febrero del 2019

INFORME TÉCNICO N° 020-2019-UGEL/ARH/ST

Lic.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

DIRECTORA DE LA I.E. N° 1234

ASUNTO: Se recomienda la instauración de proceso administrativo disciplinario contra el servidor JORGE, auxiliar de educación en la Institución Educativa N° 1234, por la supuesta comisión de una falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley N° 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil- por presuntamente acosar moralmente a la Lic. LAURA.

REF. : Expediente N° 001-2019 (19.01.2019)

La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL, en virtud a lo dispuesto por el Artículo 92° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, tiene a bien dirigirse a su despacho para poner en su conocimiento la calificación de los documentos de la referencia mediante los cuales se informa la presunta falta administrativa cometida por el servidor **JORGE** conforme a lo prescrito en el artículo 98 literal e) del Reglamento de la Ley N° 30057 -Ley del Servicio Civil- por presuntamente acosar moralmente a la Lic. LAURA.

La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL, en virtud a lo dispuesto por el Artículo 92° de la Ley del Servicio Civil N° 30057, tiene a bien dirigirse a su despacho para poner en su conocimiento la calificación de los documentos de la referencia mediante los cuales se informa la presunta falta administrativa cometida por el servidor **JORGE** conforme a lo prescrito en el artículo 98 literal e) del Reglamento de la Ley N° 30057 –*Ley del Servicio Civil*- por presuntamente acosar moralmente a la Lic. LAURA.

I. PERSONAL COMPRENDIDO:

Identificación del servidor : JORGE
Entidad en la que labora : Institución Educativa N° 1234
Puesto desempeñado : Auxiliar de Educación

II.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA:

Que, mediante expediente 001-2019 de fecha 19 de enero del 2019 obrante de fojas 01 a 20, la Lic. LAURA comunica a esta instancia ser víctima de acoso moral por el auxiliar de educación JORGE, ya que pese a los acuerdos adoptados ante el CONEI de la I.E. N° 1234 donde laboran en el año 2018, viene perjudicándole ya que, por ejemplo, los días 05, 06, 13 y 30 de noviembre al 04 de diciembre del 2018 no pudo firmar el parte de asistencia debido a la negativa del servidor denunciado a fin de entregarle el mismo, además que el 18 de setiembre del 2018 apreció que el denunciado realizó comentarios malintencionados sobre su cabello, motivando la burla de padres de familia.

II.- DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS RELACIONADOS CON LA FALTA PRESUNTAMENTE COMETIDA:

HACEMOS REFERENCIA A LOS HECHOS YA MENCIONADOS EN LOS DOCUMENTOS INDICADOS AL DESCRIBIR EL CASO, ESTO ES, LOS DESCARGOS, ACTA E INFORME, A FIN DE JUSTIFICAR, ACORDE AL EJEMPLO PROPUESTO, LA EXISTENCIA DE INDICIOS DE UN INCORRECTO PROCEDER POR PARTE DEL AUXILIAR DE EDUCACION HACIA LA DOCENTE.

TÓMESE EN CONSIDERACIÓN, QUE LOS HECHOS TAMBIÉN HABRÍAN SIDO CONOCIDOS POR EL CONEI DE LA IE 1234, Y QUE PESE A LOS ESFUERZOS DE LA DIRECCIÓN DEL PLANTEL, CONTINÚA LAS FRICCIONES DE ESTE AUXILIAR EN CONTRA DE LA DOCENTE.

III.- NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:

Que, la Ley N° 30057 –*Ley del Servicio Civil*- señala en el artículo 85 literal a) señala: *“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”*. Asimismo, el Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala en su artículo 98, numeral 98.2, literal e) que: *“De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también **son faltas disciplinarias: (...) e) Acosar moral o sexualmente (...)**”* (subrayado agregado).

Que, el Decreto Legislativo N° 276 señala en el artículo 21 literal e) que: “*Son obligaciones de los servidores: (...) e) **Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo (...)***” (subrayado agregado).

Asimismo, el Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED señala en el artículo 219 literal f) que: “*Son deberes de los auxiliares de educación: (...) f) **Asegurar que sus actividades se fundamenten en el respeto mutuo (...)** la tolerancia y el desarrollo de una cultura de paz (...)*” (subrayado agregado).

IV. FUNDAMENTACIÓN DE LAS RAZONES POR LAS CUALES SE RECOMIENDA EL INICIO DEL PAD:

Que del estudio y análisis de la documentación, esta Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios llega a la conclusión que el servidor **JORGE** habría incurrido en una falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley N° 30057, concordada con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057, en tanto que habría realizado acoso moral contra la Lic. LAURA durante el año 2018 en la I.E. N° 1234.

El hecho sería producto del trato inadecuado propiciado por el servidor denunciado contra la denunciante acorde a los documentos señalados en el punto II del presente informe, en aparente infracción a su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276, concordado con el artículo 219 literal f) del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, en la medida en que tampoco habría cumplido su deber en asegurar que sus actividades se fundamenten en el respeto mutuo con la denunciante, lo cual justifica la instauración de proceso administrativo disciplinario en su contra.

V. POSIBLE SANCIÓN A LA PRESUNTA FALTA IMPUTADA:

Que, acorde a lo establecido en el artículo 88 de la Ley N° 30057 y 102 del Reglamento General de la Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, de hallársele responsable al procesado de la falta imputada podría ser sancionado con la suspensión sin goce de remuneraciones desde un (1) día hasta doce (12) meses.

VI. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Que dada la posible sanción a imponer al servidor denunciado conforme a lo antes desarrollado, es por lo que se determina que el Órgano Instructor competente para Iniciar el Procedimiento Administrativo Disciplinario es la Directora de la I.E. N° 1234, debiendo seguirse el procedimiento establecido en el inciso a) del Artículo 106° y el Artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

VII. RECOMENDACIÓN:

La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL RECOMIENDA al ÓRGANO INSTRUCTOR lo siguiente:

INSTAURAR PROCESO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO al servidor JORGE, auxiliar de educación de la I.E. N° 1234, en la medida en que habría incurrido en una falta administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (...)

en tanto que habría realizado acoso moral contra la Lic. LAURA durante el año 2018 en la I.E. N° 1234 producto del trato inadecuado propiciado por el servidor denunciado contra la denunciante acorde a los documentos examinados, en aparente infracción a su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276 concordado con el artículo 219 literal f) del Reglamento de la Ley N° 29944, conforme a los fundamentos expuestos.

ANEXO E INFORME DEL ÓRGANO INSTRUCTOR

1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
2. La identificación de la falta imputada, así como de la norma jurídica presuntamente vulnerada.
3. Los hechos que determinaron la comisión de la falta y los medios probatorios en que se sustentan.

4. Su pronunciamiento sobre la comisión de la falta.
5. La recomendación del archivo o de la sanción aplicable, de ser el caso.
6. El proyecto de resolución o comunicación que pone fin al procedimiento, debidamente motivado.

Lima, 11 de abril del 2019

INFORME TÉCNICO INSTRUCTOR Nº 001-2016-DIR/I.E.Nº1234

Ing.

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

JEFA DEL ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE LA UGEL

ASUNTO: Se remite Informe Técnico Instructor respecto a la labor instructiva realizada en el proceso disciplinario instaurado contra el servidor **JORGE**, Auxiliar de Educación que labora en la I.E. N° 1234, por la presunta comisión de falta administrativa tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley N° 30057, concordada con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057.

REF. : Expediente N° 001-2019 (19.01.2019)

ASUNTO: Se remite Informe Técnico Instructor respecto a la labor instructiva realizada en el proceso disciplinario instaurado contra el servidor **JORGE**, Auxiliar de Educación que labora en la I.E. N° 1234, por la presunta comisión de falta administrativa tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley N° 30057, concordada con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057.

REF. : Expediente N° 001-2019 (19.01.2019)

El Órgano Instructor de la Unidad de Gestión Educativa Local en virtud a lo dispuesto por el Artículo 93° de la Ley del Servicio Civil N°30057, concordante con el Artículo 106° Literal a) del Decreto Supremo N° 040-2014- PCM tiene a bien dirigirse a su despacho para poner en su conocimiento el presente informe.

I.- ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DAN ORIGEN AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, por Resolución Directoral N° 067-2019 DIE.N° 1234UGEL de fecha 29 de febrero del 2019 obrante de fojas 36 a 37, se dispuso instaurar proceso administrativo disciplinario contra el servidor JORGE, por la presunta comisión de falta administrativa tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento de la Ley N° 30057, debido al aparente acoso moral contra la Lic. LAURA durante el año 2018 en la I.E. N° 1234 producto del trato inadecuado propiciado por dicho servidor contra la docente denunciante, en aparente infracción a su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276, concordado con el artículo 219 literal f) del Reglamento de la Ley 29944.

Que, mediante Pliego de Cargos N° 002-2019-DIE N° 1234 UGEL06-OI de fecha 29 de febrero del 2019 obrante a fojas 38, se dio inicio a un proceso disciplinario al trasladarle el documento con la imputación de cargo, el mismo que anexó la Resolución Directoral N° 067-2019 DIE.N° 1234UGEL, siendo recibido por el procesado el día 09 de marzo del 2019 tal y como fluye del referido documento, no habiendo formulado su descargo dentro del plazo legal de cinco días, por lo que en atención a lo establecido en el último párrafo del artículo 111 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el expediente se encuentra listo para ser resuelto.

Que, a fojas 66 obra la Resolución Directoral N° 2572-2018 de fecha 09 de marzo del 2018, por la cual se aprobó el contrato por servicios personales del auxiliar de educación Jorge por el año 2018.

II.- IDENTIFICACIÓN DE LAS FALTAS IMPUTADAS ASÍ COMO LAS NORMAS JURÍDICAS PRESUNTAMENTE VULNERADAS:

Que, en el expediente 001-2019 se le imputó al procesado la comisión de una **presunta falta administrativa tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057**, en tanto que habría realizado acoso moral contra la Lic. LAURA durante el año 2018 en la I.E. N° 1234 producto del trato inadecuado propiciado por el servidor denunciado contra la denunciante, en aparente infracción a su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276, concordado con el artículo 219 literal f) del Reglamento de la Ley de Reforma Magisterial, en la medida en que tampoco habría cumplido su deber en asegurar que sus actividades se fundamenten en el respeto mutuo con la denunciante.

III.- HECHOS QUE DETERMINAN LA COMISIÓN DE LA FALTA Y MEDIOS PROBATORIOS QUE LO SUSTENTAN:

Que, mediante expediente 001-2019 de fecha 19 de enero del 2016 obrante de fojas 01 a 20, la Lic. LAURA comunica a esta instancia ser víctima de acoso moral por el auxiliar de educación JORGE, ya que pese a los acuerdos adoptados ante el CONEI de la I.E. N° 1234 donde laboraron en el año 2018, viene perjudicándole ya que, por ejemplo, los días 05, 06, 13 y 30 de noviembre al 04 de diciembre del 2018 no pudo firmar el parte de asistencia debido a que no se acercó el servidor denunciado a fin de entregarle el mismo, además que el 18 de setiembre del 2018 apreció que el procesado realizó comentarios inapropiados sobre su cabello, motivando la burla de los padres de familia.

Modelo de Informe Técnico Instructor

Hacemos una descripción del contenido de los documentos de cargo que existen, así como aquellas pruebas que pudimos recabar durante la investigación de los hechos, como el informe que pudo brindar el director de la IE 1234 sobre la situación del clima institucional y la conducta del auxiliar de educación con otros miembros de la comunidad educativa.

Asimismo, podríamos entrevistarnos con otros docentes o personal administrativo de la ie 1234 para corroborar si los hechos se han producido como lo narra la denunciante, y de ser el caso, si existe otro tipo de evidencia, como por ejemplo la disculpa del presidente de la APAFA por el comportamiento de unos padres de familia en agravio de la docente LAURA.

IV. PRONUNCIAMIENTO EN TORNO A LA COMISIÓN DE LA FALTA Y SANCIÓN APLICABLE:

Que, siguiendo lo antes desarrollado, se ha podido corroborar a la luz de las pruebas aportadas, que el procesado no actuó acorde a su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276, ya que era su obligación el observar un buen trato hacia el público en general y su compañera de trabajo, lo cual no se ha producido en los casos bajo examen puesto que el procesado acosó moralmente a la docente LAURA en el año 2018, incurriendo en la falta tipificada en los artículos 85 literal a) de la Ley 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057, por lo que se encuentra acreditada la responsabilidad del procesado en la comisión de dicha falta disciplinaria.

Ahora bien, acorde a lo establecido en el artículo 103 literal a) del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, es pertinente analizar si ha operado alguno de los eximentes de responsabilidad contemplados en el artículo 104 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, siendo que:

- a)** no existe ningún comprobante emitido por autoridad competente que determine su incapacidad mental;
- b)** las acciones adoptadas por el procesado no fueron producto de un caso fortuito ni de fuerza mayor (insuperable, irresistible e impredecible, como un desastre natural);
- c)** si bien era deber del procesado el acercarse al aula de clase de los profesores para que firmen los partes diarios, pero dicho deber no justificó el negarse a acercarse al aula de la docente denunciante para que realice su registro respectivo, como tampoco pudo realizar comentarios sobre el cabello de la denunciante que motivara la mofa de los padres de familia.

d) no se trató de un error del procesado al que fuese inducido por la Administración a través de un acto administrativo confuso o ilegal, sino de una acción cometida por su persona que generó la vulneración de sus deberes; **e)** los hechos no fueron producto de su accionar frente a un caso de catástrofe o desastres naturales; **f)** tampoco su proceder en los casos bajo examen fue por privilegiar intereses superiores de carácter social en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos. De ello es posible apreciar que no existen eximentes de la responsabilidad del procesado en las faltas cometidas.

Modelo de Informe Técnico Instructor

Que, tras determinarse la comisión de las faltas imputadas y la inexistencia de eximentes de su responsabilidad, y acorde fue descrito en la apertura del presente proceso, corresponde determinar la gravedad de éstas, siendo necesario para ello recurrir a los criterios contenidos en el principio de razonabilidad, acorde a lo establecido en el artículo 248 inciso 3) del TUO de la Ley N° 27444, a saber: **i) la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido:** existe un grave daño al bien jurídico protegido consistente en el buen trato que debe manifestar todo servidor público; **ii) el perjuicio económico causado:** en el presente caso no se desprende que las faltas cometidas hubiesen generado un perjuicio económico a la persona agraviada; **iii) la repetición y/o continuidad en la comisión de la infracción:** acorde a las pruebas actuadas, se desprende que la conducta demostrada por el procesado fue en repetidas oportunidades en el año 2018;

iv) las circunstancias de la comisión de la infracción: los hechos se produjeron en el año 2018 en la I.E. N° 1234, cuando el procesado acosaba moralmente a la Lic. LAURA, conforme a lo acreditado en este proceso; **v) el beneficio ilegalmente obtenido:** no se desprende del caso que la falta hubiera generado un beneficio ilegal al procesado; **vi) la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor:** como quiera que el procesado era conocedor de su obligación en brindar un buen trato y que no podía acosar moralmente a su compañera de trabajo, es por lo cual se desprende que su conducta fue intencional.

Modelo de Informe Técnico Instructor

Que, estando a lo anteriormente expuesto, es pertinente al presente caso aplicar la sanción prevista en el artículo 88 literal b) de la Ley N° 30057, esto es, con la suspensión sin goce de remuneraciones, sin embargo, ya que dicha sanción es graduable entre un día a doce meses, resulta necesario aplicar los criterios contenidos en el artículo 87 de la referida Ley, a fin de determinar proporcionalmente el lapso de la sanción correspondiente respecto a la falta cometida, para lo cual es necesario examinar: **i) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** existe un grave daño al bien jurídico protegido consistente en el buen trato que debe manifestar todo servidor público con ocasión del ejercicio de sus funciones;

ii) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento: ya que procesado tuvo un trato inadecuado contra la denunciante, en presencia de otros miembros de la comunidad educativa, esto es, que siempre fue de conocimiento público de la IE 1234, es por lo que se desprende que no hubo acciones destinadas a ocultar la comisión de la falta ni impedir su descubrimiento; **iii) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente:** el procesado al momento de comisión de la falta ostentó el cargo de auxiliar de educación en una institución educativa pública, estando por ello subordinado jerárquicamente a la Dirección de dicho plantel;

iv) las circunstancias de la comisión de la infracción: los hechos se produjeron en el año 2018 en la I.E. N° 1234, cuando el procesado acosaba moralmente a la Lic. LAURA, conforme a lo acreditado en este proceso; **v) la concurrencia de varias faltas:** en este caso no existe concurrencia de faltas; **vi) la participación de uno o más servidores en la comisión de las faltas:** solamente ha participado el procesado en la comisión de la falta como autor de la misma; **vii) La reincidencia en la comisión de la falta:** no se advierte que el procesado fuese reincidente en la comisión de la falta; **viii) La continuidad en la comisión de la falta:** no se desprende que la falta fuese continuada hasta la fecha, pues su contrato fue hasta el año 2018; **ix) el beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso:** no existe beneficio ilícitamente obtenido en este caso por el procesado con la comisión de la falta imputada.

Que, siguiendo con el análisis precedente, tomando en consideración que al ser un auxiliar contratado no cuenta con escalafón, y que no se tiene conocimiento de otras sanciones impuestas similarmente, resulta proporcional a los hechos que la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones sea durante dos (02) meses. Asimismo, siendo que se ha acreditado el incumplimiento de su deber contenido en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276, la autoridad resolutora debe examinar si ha operado un supuesto para la resolución del contrato del procesado por el cual actualmente se encuentre prestando servicios.

V. RECOMENDACIÓN:

La Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la UGEL N° 06 **RECOMIENDA** al **ÓRGANO SANCIONADOR** lo siguiente:

SANCIONAR al servidor JORGE, auxiliar de educación en la I.E. N° 1234, con la suspensión sin goce de remuneraciones por DOS (02) MESES, al incurrir en falta disciplinaria tipificada en el artículo 85 literal a) de la Ley N° 30057, concordado con el artículo 98 literal e) del Reglamento General de la Ley N° 30057, por el incumplimiento de sus deberes contenidos en el artículo 21 literal e) del Decreto Legislativo N° 276 y 219 literal f) del Reglamento de la Ley N° 29944, puesto que el procesado acosó moralmente a la docente LAURA en el año 2018, conforme a los fundamentos ya expuestos.

Modelo de Informe Técnico Instructor

REMITIR el INFORME TECNICO INSTRUCTIVO AL ÓRGANO SANCIONADOR correspondiente de la UGEL en virtud al último párrafo del literal a) del Art 106° del Reglamento General de la Ley de Servicio Civil, adjuntando para ello el proyecto de Resolución Jefatural respectiva. Una vez recibido el mismo y acorde a su competencia deberá poner en conocimiento del procesado el contenido del presente informe junto con los medios probatorios usados en la etapa instructiva a fin de determinar su responsabilidad en la comisión de la falta imputada; comunicando que tiene expedito su derecho para solicitar informe oral dentro del tercer día de notificado conforme lo establece el primer párrafo del numeral 17.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, y con el ejercicio o no de dicho derecho, se disponga emitir el acto resolutive correspondiente.

- Luis Postigo Vidal – Abogado OTEPA
- Correo electrónico: Lpostigo@minedu.gob.pe
- Teléfono: (01) 615-5800, anexo 26657



Mejores
peruanas
Siempre

Muchas Gracias



PERÚ

Ministerio
de Educación

E^oUTALENTOS
regiones