

Balotario de preguntas frecuentes



Videokonferencia: Principales Pronunciamientos en Temas Disciplinarios por la Autoridad del Servicio Civil durante el primer semestre 2019

IGED:		DRE APURÍMAC	
Pregunta		Respuesta	
Tenemos un caso de que un director de UGEL es denunciado por acoso sexual; ¿se puede poner a disposición de DRE de acuerdo a LRM, en el articulado 44.49 inciso (f.?)		Las medidas de separación preventiva y retiro, conforme a lo regulado en la Ley de Reforma Magisterial y su reglamento, sólo son aplicables al docente que ejerce gestión pedagógica en aula de clases, no a quien realiza gestión institucional como el director de una UGEL.	
IGED:		UGEL PICHARI KIMBIRI	
Un docente contratado está con licencia sin goce de remuneraciones del 1/03/2019 al 31/31/2019 se le instauró PAD en fecha abril debidamente notificado no presentando sus descargos y en junio fue sancionado con falta grave; se emitió y se le notificó también y hasta la fecha, Recursos Humanos no ejecuta la sanción, qué hace la comisión apertura PAD al responsable, la Norma 29944 y su reglamento no es explícita en este aspecto.		Todo acto administrativo es eficaz a partir de su notificación en adelante, y la resolución administrativa que impone una sanción también es un acto administrativo, por lo tanto, para la ejecución de una sanción basta su sola notificación. No es responsable el área de recursos humanos de ejecutar la sanción, sino el propio sancionado, ya que equivale a la orden dada por el titular de la UGEL. Si el docente se niega a acatar la sanción impuesta, dicha renuencia podría conllevar la existencia de una infracción ética por la presunta contravención al principio de lealtad y obediencia.	
Cuando se le sanciona a un docente contratado con sanciones de suspensión o cese temporal el cual acarrea inhabilitación, esto hará que se rescinda su contrato.		La cláusula sexta del contrato docente, aprobado por D.S. Nº 001-2019-MINEDU establece en el literal I) que la inhabilitación producto de una sanción administrativa, constituye causal de resolución de contrato.	
Qué pasa si a un docente o director se le encuentra en horario no laboral, en estado de ebriedad se le apertura PAD.		No se ha establecido como falta administrativa que un docente sea visto en estado de ebriedad fuera del horario laboral.	
Un docente contratado es puesto a disposición de la UGEL por parte del director de la I.E. ahora resulta que las pruebas que aportaron en la resolución, que resuelve de poner a disposición, no recauda una declaración suficiente como para evaluar la instauración de PAD. Lo que es necesario tomarle declaración a		Si la comisión requiere actuar mayores elementos probatorios, ello no enerva la medida de separación preventiva dispuesta, ya que ésta se justifica con la sola denuncia ingresada por alguno de los supuestos contenidos en el artículo 44 de la Ley de Reforma Magisterial.	

<p>la menor ya que no es muy clara su manifestación.</p>	
<p>El director y los docentes por acuerdo no laboran un día hábil, lo cual no estaba permitido, aduciendo que recuperarán otro día, sin tener la autorización respectiva de la UGEL, se les sanciona de acuerdo a la norma por la falta de inasistencia y/o desacato a la autoridad (UGEL) se les apertura PAD.</p>	<p>Los hechos guardan relación al aparente incumplimiento de deber contenido en el literal a) del artículo 40 de la Ley 29944, lo que constituiría una presunta falta grave tipificada en el artículo 48 literal a) de la misma Ley, debido a que habrían causado perjuicio al derecho a la educación de los estudiantes al no cumplir con la calendarización del año escolar, en cuanto a la educación que debieron recibir un día en el que el personal del colegio decidió no trabajar.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL ICA-PISCO</p>
<p>En otros casos se ha valorado pruebas periféricas sin embargo en nuestro caso indica que no es pertinente dicha prueba.</p>	<p>La pertinencia de una prueba obedece al objeto de probanza (¿qué es lo que se quiere probar?) y la idoneidad de la misma (la prueba ofrecida ¿sirve para contrastar nuestro objeto de prueba?), y si por ejemplo, tenemos un caso de violencia física contra estudiantes por parte de una docente en un aula de clases, el objeto de probanza será conocer si sucedió o no el hecho de violencia física de la docente hacia los estudiantes, pero si como prueba periférica se actúa, por ejemplo, la declaración del presidente de la APAFA del colegio, que indica que la docente no tiene buen trato con los padres de familia, tendremos que dicha prueba no es idónea, ya que lo que se quiere probar es un hecho de violencia de la docente contra sus estudiantes, no el trato de la docente con los padres de familia, por lo que si se actúa la misma, ésta sería impertinente.</p>
<p>Es totalmente cierto que las faltas establecidas por SERVIR no priorizan el interés del estudiante como lo hace la LRM respecto a los casos de violencia, toda vez que presumo dichas faltas se dan en el entorno laboral de las entidades del Estado. Sin embargo en nuestro caso a los auxiliares de educación se les sigue el PAD bajo las normas establecidas en la LSC.</p>	<p>En efecto, las faltas previstas en el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil están orientadas al servicio público en general, y no están dirigidas sustancialmente a los estudiantes, sin embargo, la descripción general como “abuso de autoridad”, “acoso moral”, “acoso sexual”, “negligencia en el desempeño de funciones”, alcanza perfectamente a los casos en que se afecte a los estudiantes debido a la amplitud de sus conceptos.</p>
<p>Hace poco me declararon la nulidad de un proceso sobre faltas por inasistencia al tener en cuenta que la R.M. 571-94 señala que se consideran inasistencias, las tardanzas que excedan el mínimo de tolerancia, las omisiones al marcado de entrada y salida, la suscrita las tomo conforme dice dicha resolución se consideran inasistencias, sin embargo SERVIR señala que en el caso de las tardanzas no podrían ser consideradas inasistencias toda vez que las inasistencias es la ausencia total del servidor a su centro laboral y las tardanzas sería el incumplimiento del horario de trabajo,</p>	<p>Debe recordar que la RM 571-94-ED es aplicable solo a personal del MINEDU (administrativo), y no para personal docente o auxiliar de educación, pues a ellos se les aplica las disposiciones de la Resolución de Secretaría General N° 326-2017-MINEDU. Si la posición del Tribunal es contraria a una norma del sector, tiene 2 caminos, o bien comunicar a la Procuraduría Pública la existencia de un acto administrativo que podría ser anulado en la vía judicial en proceso contencioso administrativo, o bien solicitar al propio tribunal la nulidad de oficio de su resolución, motivando debidamente la causal de nulidad en su decisión.</p>

<p>entendiéndose que el horario de trabajo se encuentra establecida en el RI de cada institución. Asimismo las omisiones de marcado solo serán consideradas si su verificación se determina que incumplió con la jornada, vale decir si el servidor marcó entrada, marcó salida del refrigerio pero no regreso ni marcó salida del centro de trabajo; se puede suponer que éste incumplió con la jornada de trabajo establecida, por ende si se olvida marcar salida y entrada de refrigerio, no es posible determinar incumplimiento.</p>	
<p>Respecto a la abstención, el Tribunal establece que si se debe abstener porque supuestamente habría controversia.</p>	<p>Las causales de abstención se encuentran en el artículo 99 del TUO de la Ley N° 27444, por lo que si el hecho se encuentra dentro de alguno de los supuestos contenidos en dicha norma, sería atendible la abstención del llamado por ley.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL ISLAY</p>
<p>Si la CPPADD ha tenido conocimiento de una posible falta que ocurrió hace más de tres años ¿Correspondería declarar la prescripción tomando como norma supletoria a la Ley de SERVIR y el Principio de inmediatez? Puesto que la Ley de la Reforma Magisterial no ha establecido la prescripción antes de que la CPPADD tome conocimiento.</p>	<p>La Ley del Servicio Civil, en el ámbito del procedimiento administrativo disciplinario, es de aplicación supletoria al proceso disciplinario en el marco de la Ley de Reforma Magisterial, esto es, en todo aquello que no esté regulado y que no sea contrario a la naturaleza misma del proceso. Inicialmente, la supletoriedad se entendió respecto a la norma procedimental, sin embargo, también alcanza a algunas disposiciones sustantivas, como sucede en el caso de la prescripción, sin embargo, la prescripción aplicable supletoriamente no es para el inicio del PAD, sino de duración del PAD (esto es, que entre su inicio y su término no puede transcurrir más de un año). Ello ya ha sido precisado por Servir en el Informe Técnico N° 1409-2018-SERVIR/GPGSC de fecha 20.09.2018.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL URUBAMBA</p>
<p>Un docente excede licencias sin goce y luego presenta su renuncia irrevocable al cargo de docente. Debo aplicar el Art. 119 del Reglamento de la LRM.</p>	<p>Si lo que quiere preguntar es si existe responsabilidad administrativa por parte de un docente, por el hecho de pedir, en exceso, licencias sin goce de remuneración, y que por ese hecho pretende procesarlo a pesar de su renuncia, cabría examinar previamente si es que el sólo hecho de pedir algo improcedente puede ser considerado una falta, a lo que podemos responder que no. El hecho que un administrado pida algo que debe ser declarado improcedente por la Administración, no puede ser considerado una falta administrativa porque se basa en el ejercicio regular de su derecho de petición. Cosa distinta es la responsabilidad de la Administración, que pese a la improcedencia del pedido, lo concede contrario a ley.</p>

IGED:	UGEL HUARMEY
¿El Informe de Precalificación puede recomendar iniciar la nulidad de una R.D. de un servidor contratado o necesariamente debe recomendar instaurar PAD?	Dentro de las funciones que posee el Secretario Técnico de la Ley del Servicio Civil, y en el marco de los procedimientos administrativos disciplinarios previsto en la Ley N° 30057, no existe la posibilidad que un informe de precalificación contenga una recomendación de anular la resolución que aprueba el contrato de un servidor público.
La nulidad de una resolución de sanción de destitución por parte del SERVIR, repercute que la UGEL tendrá que reincorporar al docente si tiene la calidad de nombrado y ¿cuál sería la condición en ese mismo sentido para el docente contratado?	Ya que el docente contratado no es dueño de la plaza que ocupó, lo que existe es la posibilidad que el docente postule a una plaza vacante, en la medida en que no posea alguna restricción legal que le impida su ingreso a la Administración Pública, por lo que podría ser el caso que la plaza vacante sea la misma que anteriormente ocupó o puede tratarse de otra nueva.
¿Qué autoridad resuelve la apelación de una R.D. de destitución en el marco de la Ley N° 29988, la DREA o el Tribunal SERVIR?	Depende. Si bien la competencia del Tribunal del Servicio Civil para resolver apelaciones en materia disciplinaria, es a nivel nacional actualmente, también lo es que en otras materias, como el término de la relación laboral, es competente actualmente sólo en el caso de Lima Metropolitana, y en ese sentido, si la medida de la Ley 29988 fue impuesta por una autoridad administrativa cuya jurisdicción es Lima Metropolitana, la apelación a dicha medida será resuelta por el Tribunal del Servicio Civil, pero si se trata de una medida impuesta por una entidad de una región distinta a Lima Metropolitana, la apelación a la misma deberá ser resuelta por su superior inmediato.
¿La destitución de un profesor contratado, trae consigo también su inhabilitación en el servicio?	Efectivamente, eso está señalado en el artículo 52 de la Ley de Reforma Magisterial.
IGED:	UGEL PALLASCA
En un proceso administrativo de administrativos el órgano sancionador no puede ejercer su función porque se encuentra denunciado por la parte a ser sancionado de igual manera el jefe de AGI y director de la UGEL. En este caso quién pasaría a ser el órgano sancionador si no se tiene jefatura de asesoría jurídica y el jefe de AGP es el órgano instructor se deberá de mandar a la DRE en este caso.	Debe recordarse que la sola denuncia contra una autoridad no genera por sí misma una causal para la abstención. En caso exista realmente una causal de abstención, la misma debe ser resuelta por el superior inmediato, y en ese acto, designa a quien será la autoridad competente para ese procedimiento. Usualmente, se designa en reemplazo a una autoridad de la misma jerarquía que la abstenida, siguiendo para ello los documentos de gestión de la entidad (CAP,MOF,ROF,RI,etc).
IGED:	UGEL JUNÍN
¿Sí procede la licencia por motivos de enfermedad del familiar conforme al art. 71 literal b.3 de la Ley de Reforma Magisterial a docente con instauración de proceso?	La instauración de un proceso administrativo disciplinario solo limita los derechos a solicitar licencia sin goce de remuneraciones por más de 5 días, vacaciones y renuncia, por lo que no se extiende a ningún otro supuesto.
La pregunta es correspondiente a la notificación de la resolución de sanción, cuál es el procedimiento correcto de dicha notificación. En este caso en concreto la autoridad que emite la resolución de sanción	Lo que correspondería es que el área de trámite documentario de la entidad competente (DRE/UGEL) notifique el acto administrativo al interesado. Si no lo hizo la DRE, debería hacerlo la UGEL. El procedimiento de

<p>es la DRE, y ellos mandan un oficio para conocimiento a la UGEL pero dicho oficio no cuenta con orden expresa de notificar al director, se puede tomar el ingreso de dicha resolución como notificación válida para el sancionado, como UGEL tendríamos que asumir la notificación, qué procedimiento corresponde.</p>	<p>notificación personal se encuentra recogido en el artículo 21 del TUO de la Ley N° 27444.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL DOS DE MAYO</p>
<p>Es correcto aplicar el término de prescripción de la ley de SERVIR a un docente cuando la Ley de Reforma Magisterial contempla su plazo para determinar la prescripción.</p>	<p>La prescripción en la duración del procedimiento administrativo disciplinario de un año a partir de su inicio, prevista en el artículo 94 de la Ley del Servicio Civil, es aplicable supletoriamente a los procesos administrativos disciplinarios de la Ley de Reforma Magisterial, justamente porque la Ley 29944 no ha previsto un plazo distinto para este supuesto. El único plazo de prescripción regulado en la Ley de Reforma Magisterial, es para el inicio de un proceso administrativo disciplinario, y es éste plazo, el que no se aplica en modo supletorio, el establecido en la Ley del Servicio Civil (un año de conocidos los hechos por el área de recursos humanos o tres años de cometidos los hechos)</p>
<p>¿Una resolución de sanción administrativa cuenta con las visaciones de las diferentes áreas, pero resulta que dos de las visaciones del funcionario ya no estaba en función; puede solicitarse la nulidad por ello?</p>	<p>Conforme a lo establecido en el artículo 3 del TUO de la Ley N° 27444, existen requisitos que debe contener todo acto administrativo para que sea válido, dentro de los cuales no se exige que el mismo cuente con visaciones, por ende, la falta de visaciones en el acto administrativo no genera un vicio pasible de nulidad.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL ILO</p>
<p>A los docentes contratados se les puede aplicar la Ley de la Reforma Magisterial para Procesos Administrativos Disciplinarios o solo el Código de Ética.</p>	<p>Conforme a lo establecido en el último párrafo del artículo 43 de la Ley 29944, si es posible aplicar a los docentes contratados las faltas y sanciones previstas en la misma ley, y supletoriamente, el código de ética en la función pública.</p>
<p>En un Proceso Administrativo Disciplinario en que se realiza a un docente, luego de notificado con su pliego de cargos, solicita el docente la nulidad de la resolución de instauración de proceso administrativo disciplinario por no haberse realizado una previa investigación conforme a Ley que indica que la comisión podrá realizar actos de investigación y que la sola recopilación de la información y denuncias por ejercer actos de violencia física de la madre no basta, por lo que solicita nulidad, apelación de la resolución de instauración y al mismo tiempo realiza descargo de la resolución de instauración todo en el mismo escrito. Es procedente establecer la nulidad la misma UGEL, ya que conforme a ley la resolución de instauración es inapelable, quién tendría competencia sobre la misma UGEL, la GREM o Tribunal SERVIR.</p>	<p>La nulidad de un acto administrativo se formula a través de los recursos que franquea la ley, y si ya interpuso apelación, lo que corresponde es derivarlo al Tribunal del Servicio Civil, quien declarará improcedente dicho recurso por lo mismo que ya señaló en su consulta. El hecho descrito no evidencia un supuesto que justifique la nulidad de oficio, ya que la norma posibilita que la comisión realice actos de investigación, y no está en la obligación de realizar tales actos si cuenta con indicios de los hechos denunciados.</p>

<p>El docente que en el caso de iniciar un proceso administrativo disciplinario , se le notifica la resolución de instauración de proceso administrativo por ejercer actos de violencia en agravio de un menor, por lo que se solicitó conforme a ley que la docente sea evaluada psicológicamente en EsSalud, a lo cual la institución respondió que la entidad de EsSalud no puede otorgar la cita si el servidor no la solicita ,y no procede y conforme a ley el titular de la entidad lo solicitó, la negativa de la docente de ser evaluada psicológicamente en por es salud y en el Ministerio Público ¿Cuál sería el procedimiento ya que la docente tiene ciertas conductas inadecuada con actos de violencia?</p>	<p>Lo que puede solicitar la instancia es que la evaluación psicológica la practique el Ministerio de Salud a través de la dependencia correspondiente a la jurisdicción de su UGEL, sin embargo debe tomar en consideración que el resultado forma parte de la historia clínica de la persona procesada, la cual contendría información personal protegida por la está bajo el ámbito de protección de la Ley N° 29733, Ley de Protección de Datos Personales, que sólo podría divulgarse si media consentimiento del titular de dichos datos, siendo evidente que sólo brindará dicha información si le resulta favorable a sus intereses, no estando obligada ninguna persona a autoincriminarse, por lo que debe evaluarse la pertinencia en practicar dicho medio de prueba en el proceso administrativo disciplinario.</p>
---	--

IGED:	UGEL PASCO
--------------	-------------------

<p>Tenemos un caso de vulneración sexual a menores en una institución educativa, sin embargo de los medios de prueba actuados por el pad se tiene declaración de las menores y la denuncia realizada ante el ministerio público? es suficiente prueba para proceder a la sanción administrativa al docente?</p>	<p>La declaración de las agraviadas es un medio probatorio indispensable, pero debe ser corroborado con otros medios de prueba que coadyuven a demostrar la verosimilitud de lo narrado. Dependerá de cada caso, actuar sucedáneos de los medios de prueba que permitan justificar razonablemente la imposición de la sanción que corresponde dada la gravedad de la falta, a fin de desvirtuar la presunción de inocencia que goza el procesado.</p>
---	---

<p>un docente contratado puede ser destituido o solo se le rescinde el contrato como sanción</p>	<p>Las únicas sanciones imponibles a un docente son las contenidas en el artículo 43 de la Ley de Reforma Magisterial, entre las cuales no figura la rescisión de un contrato.</p>
--	--

<p>Si se nos informa sobre un hecho de maltrato físico y psicológico después de haber pasado más de 2 meses de haber sucedido los hechos ¿es posible iniciar investigación administrativa?</p>	<p>Si es posible y además es urgente, toda vez que se trataría de una denuncia por un hecho de violencia.</p>
--	---

<p>Si en el caso de violación sexual las pruebas fehacientes se encuentran actuadas por el ministerio público y la UGEL solicita copias de los actuados para sumar pruebas al procedimiento administrativo teniéndose en cuenta que no se puede revictimizar a los menores. ¿El ministerio público puede facilitarnos pruebas o no?</p>	<p>Por criterio de colaboración entre entidades establecido en el numeral 87.2.2 del artículo 87 del TUO de la Ley 27444, si podrían facilitar dicha información, sin embargo se sugiere que sean los padres o responsables de las personas agraviadas, quienes lo soliciten directamente al ministerio público como parte que son, y luego dicha documentación sea anexada al expediente administrativo.</p>
---	---

IGED:	UGEL CHURCAMP
--------------	----------------------

<p>Siendo que las responsabilidades penal y administrativa son distintas, en el caso de uso de documento falso (Titulo de Profesora de Educación Primaria), estando que en el ámbito penal se declaró fundada el sobreseimiento petitionada por la denunciada, la misma que fue apelada por la UGEL, se debe continuar con la notificación del PAD que sanciona con</p>	<p>El principio <i>ne bis in ídem</i> garantiza que a una persona no se le procese o sancione por los mismos hechos y con el mismo fundamento, por lo que si en el procedimiento disciplinario se persigue la comisión de una infracción ética, no existiría impedimento para culminar el mismo con la decisión que corresponda a pesar de la decisión adoptada en sede judicial, ya que no posee el mismo fundamento entre una y otra vía.</p>
---	---

<p>destitución, dado que la tipificación en el ámbito administrativo es la transgresión al Código de Ética , considerando que no se vulnera el principio <i>non bis in ídem</i>.</p>	
<p>Un profesor con separación preventiva a disposición de la UGEL por violencia psicológica contra miembros de la comunidad educativa, puede laborar en el área de gestión pedagógica.</p>	<p>No, no es posible que un docente separado preventivamente realice gestión pedagógica en la instancia de gestión educativa descentralizada durante el período de dicha separación, sino labor de índole administrativa.</p>
<p>En la resolución de un recurso de reconsideración de sanción PAD, es permisible pronunciarse sobre retrotraer el PAD como lo hace el Tribunal Servir.</p>	<p>Tomando en consideración que el objeto del recurso de reconsideración es, en base a la nueva prueba aportada, desvirtuar la responsabilidad administrativa atribuida, no sería viable declarar la nulidad de alguna resolución debido a que su facultad como autoridad resolutoria se encuentra limitada a la pretensión impugnatoria habilitante, a diferencia del recurso de apelación, en donde no se discute cuestiones de hecho (o su probanza) sino del derecho y la correcta aplicación de las disposiciones legales, y siendo que la contravención al principio de legalidad puede generar la declaratoria de nulidad del acto administrativo, es por lo cual no resultaría factible que a través de la tramitación de un recurso de reconsideración se pronuncie declarando la nulidad total o parcial de lo actuado en el proceso administrativo disciplinario, por la misma autoridad que emitió los actos que anularía.</p>
<p>IGED:</p>	<p>UGEL HUAMANGA</p>
<p>Con oficio N° 2720-2019-MINEDU/VMGP-DIGED-DITEN de fecha 08 de julio de 2019, referente a absolución de prescripción de proceso administrativo disciplinario de docentes, la DITEN, precisa lo siguiente: "Si con fecha 12-03-2018, la CPPADD presenta el informe preliminar y con fecha 04-04-2018 se emite el acto resolutorio instaurando proceso administrativo disciplinario, no ha operado la prescripción, por tanto la CPPADD debe continuar con el proceso e imponer sanción administrativa disciplinaria, en caso corresponda", la pregunta es: usted señala que una vez instaurado al año debe resolverse, caso contrario prescribe en aplicación de la supletoriedad legal. Sírvase aclarar expresamente.</p>	<p>Ya se ha precisado en las diapositivas cuál es la posición de SERVIR sobre la materia, a la cual nos adscribimos por ser congruente con lo dispuesto en la Ley del Servicio Civil y la supletoriedad de sus disposiciones, entre otros, en el procedimiento administrativo disciplinario.</p>