



PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio de  
Gestión Institucional

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 02

Área de  
Recursos Humanos

74404-2019

“Año de Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

San Martín de Porres,

05 JUN. 2019

**OFICIO MÚLTIPLE No 04 -2019/MINEDU/VMGI-DRELM-UGEL.02-ARH**

Señores(as)

**DIRECTORES(AS) DE INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE UGEL 02**

**Presente.-**

**ASUNTO: PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO A SEGUIR CONTRA  
SERVIDORES PÚBLICOS DEL RÉGIMEN LABORAL N° 29944**

**REF. : A) LEY N° 29944**

**B) D.S N° 004-2013-ED**

De mi consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a Ustedes, con la finalidad de expresarle mi cordial saludo y en atención a los documentos de referencia, poner a conocimiento el procedimiento administrativo disciplinario a seguir contra los servidores del régimen laboral N° 29944, a excepción de los auxiliares de educación<sup>1</sup>,

1.- Resumen:

Sobre el particular, a modo informativo se indica cuáles son los tipos de faltas o infracciones (falta leve y las que no puedan ser calificadas como leve; grave y muy grave), el procedimiento administrativo disciplinario a seguir contra los servidores del régimen laboral N° 29944, a quien corresponde imponer la sanción (Director de I.E o Jefe de Personal o quien haga sus veces o la Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes).

2.- Presentación de la denuncia:

Cualquier persona que considere que un profesor ha cometido una falta disciplinaria, puede formular su denuncia correspondiente, debiendo exponer claramente los hechos denunciados, identificando al presunto responsable y adjuntando u ofreciendo las pruebas pertinentes.

Para las denuncias presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector, se deberá presentar ante su jefe inmediato (Director de I.E), el mismo que culminará en la I.E, no siendo necesaria su remisión a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02; a excepción de que en caso se resuelva suspender sin goce de remuneraciones, deberá remitir copia certificada del acto resolutorio, para esta Entidad (UGEL 02) realice las acciones propias de personal.

Para las denuncias presentadas contra el Director de I.E y otros, se deberá presentar ante su jefe inmediato superior (Director de Ugel), el mismo que culminará en el Área de Recursos Humanos o Comisión de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes, de corresponder.

3.- Calificación y gravedad de la falta:

Es atribución del titular que corresponda, calificar la falta o infracción atendiendo la naturaleza de la acción u omisión, así como la gravedad de las mismas, en el marco de las normas vigentes.

3.1.- Amonestación escrita:

<sup>1</sup> Reglamento de la Ley N° 29944 – aprobado mediante D.S N° 004-2013-ED

Capítulo III  
DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 228

Régimen disciplinario

Son aplicables a los Auxiliares de Educación, incluyendo a los contratados, las disposiciones del Título V, referido al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, de la Ley N°. 30057, Ley del Servicio Civil, y del Título VI del Libro I de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N°. 040-2014-PCM.





## “Año de Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

El incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado y calificado como leve, es pasible de amonestación escrita. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

### 3.2.- Suspensión:

Cuando el incumplimiento de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, debidamente comprobado, no pueda ser calificado como leve por las circunstancias de la acción u omisión, será pasible de suspensión en el cargo hasta por treinta (30) días sin goce de remuneraciones. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con amonestación escrita, es pasible de suspensión. La sanción es impuesta por la autoridad inmediata superior, previo descargo del presunto responsable, según corresponda.

### 3.3.- Cese temporal:

Son causales de cese temporal en el cargo, la transgresión por acción u omisión, de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerados como grave<sup>2</sup>. Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con suspensión, es pasible de cese temporal. En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales a) y b), iniciado el proceso investigador previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

El cese temporal es impuesto por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

### 3.4.- Destitución:

Son causales de destitución, la transgresión por acción u omisión de los principios, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de la función docente, considerado como muy grave<sup>3</sup>.

Asimismo, el profesor que incurre en una falta o infracción, habiendo sido sancionado previamente en dos (2) ocasiones con cese temporal, es pasible de destitución. En el caso de los profesores que prestan servicios en las instituciones educativas, que incurran en las faltas señaladas en los literales d), e), f), g) y h), iniciado el proceso investigador previo al proceso administrativo disciplinario y en tanto estos no concluyan, el profesor es retirado de la institución educativa.

La destitución es impuesta por el titular de la Unidad de Gestión Educativa Local, Dirección Regional de Educación y del Ministerio de Educación, según corresponda.

<sup>2</sup> También se consideran faltas o infracciones graves, pasibles de cese temporal, las siguientes:

- Causar perjuicio al estudiante y/o a la institución educativa.
- Ejecutar, promover o encubrir, dentro o fuera de la institución educativa, actos de violencia física, de calumnia, injuria o difamación, en agravio de cualquier miembro de la comunidad educativa.
- Realizar actividades comerciales o lucrativas, en beneficio propio o de terceros, aprovechando el cargo o la función que se tiene dentro de la institución educativa, con excepción de las actividades que tengan objetivos académicos.
- Realizar en su centro de trabajo actividades ajenas al cumplimiento de sus funciones de profesor o directivo, sin la correspondiente autorización.
- Abandonar el cargo injustificadamente.
- Interrumpir u oponerse deliberadamente al normal desarrollo del servicio educativo.
- Realizar en su centro de trabajo actividades de proselitismo político partidario en favor de partidos políticos, movimientos, alianzas o dirigencias políticas nacionales, regionales o municipales.
- Otras que se establecen en las disposiciones legales pertinentes.

<sup>3</sup> También se consideran faltas o infracciones muy graves, pasibles de destitución, las siguientes:

- No presentarse a la evaluación de desempeño docente sin causa justificada.
- Haber sido condenado por delito doloso.
- Haber sido condenado por delito contra la libertad sexual, apología del terrorismo o delito de terrorismo y sus formas agravadas.
- Incurrir en actos de violencia o causar grave perjuicio contra los derechos fundamentales de los estudiantes y otros miembros de la comunidad educativa y/o institución educativa, así como impedir el normal funcionamiento de los servicios públicos.
- Maltratar física o psicológicamente al estudiante causando daño grave.
- Realizar conductas de hostigamiento sexual y actos que atenten contra la integridad, indemnidad y libertad sexual tipificados como delitos en el Código Penal.
- Concurrir al centro de trabajo en estado de ebriedad o bajo los efectos de alguna droga.
- Inducir a los alumnos a participar en marchas de carácter político.
- Incurrir en reincidencia la inasistencia injustificada al centro de trabajo por más de tres (3) días consecutivos o cinco (5) discontinuos en un periodo de dos (2) meses.





“Año de Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad”

4.- Respecto al procedimiento a seguir contra servidores públicos del régimen laboral N° 29944

4.1 Investigación de denuncia por el Director de Institución Educativa:

Según, el numeral 88.1 del artículo 88 del reglamento de la Ley N° 29944<sup>4</sup>, establece que, “La investigación de las denuncias por falta leve o faltas que no pueden ser calificadas como leve, presentadas contra el profesor, personal jerárquico y subdirector de institución educativa, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, le corresponde al Director<sup>5</sup>, (...). Asimismo, según el numeral 88.2 del artículo 88 del mismo cuerpo legal, establece el procedimiento a seguir, el Director de la Institución Educativa alcance al denunciado, copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo el Director realiza la investigación correspondiente en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución, en caso de este último, deberá remitir una copia certificada del acto resolutorio, para esta Entidad (UGEL 02) realice las acciones propias de personal.

En caso el Director de la Institución Educativa no cumpla con lo establecido en el artículo 88 del presente Reglamento, será pasible de sanción.

4.2 Investigación de denuncia por el Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada o quien haga sus veces:

La investigación de las denuncias por falta leve y las que no puedan ser calificadas como leve, presentadas contra el Director de la Institución Educativa, y otros, que ameriten sanción de amonestación escrita o suspensión, están a cargo del Jefe de Personal o quien haga sus veces, de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada a la que pertenece el profesor denunciado o de la instancia superior, según corresponda.

El Jefe de Personal de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, o quien haga sus veces, alcanza al investigado una copia de la denuncia, para que presente sus descargos en un plazo improrrogable de diez (10) días hábiles contados a partir de la notificación. Vencido el plazo se realiza la investigación en un plazo no mayor de diez (10) días hábiles, aplicando la amonestación escrita o suspensión, de ser el caso, mediante resolución del titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, que corresponda.

En caso que el Informe Investigatorio recomiende sanción de suspensión prevista en el literal b) del artículo 43° de la Ley, corresponde al Titular de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada la graduación de la sanción y emitir la resolución en un plazo no mayor de cinco (05) días hábiles de recibido el Informe.

4.3 Calificación e Investigación de la denuncia por las Comisiones de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes:

La investigación de las faltas graves y muy graves que ameritarían sanción de cese temporal o destitución, están a cargo de la Comisión Permanente o Comisión Especial de Procesos Administrativos Disciplinarios para Docentes de la Instancia de Gestión Educativa Descentralizada, la que califica las denuncias que les sean remitidas, debiendo derivar a la autoridad competente las que no constituyan falta grave o muy grave, para su evaluación y aplicación de la sanción correspondiente, de ser el caso.

<sup>4</sup> Aprobado mediante D.S N° 004-2013-ED.

<sup>5</sup> Le corresponde al Director realizar la investigación en los casos siguientes:

a. El incumplimiento del cronograma establecido para el desarrollo del programa curricular.

b. El incumplimiento de la jornada laboral en la que se desempeña el profesor, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

c. La tardanza o inasistencia injustificada, sin perjuicio del descuento remunerativo correspondiente.

d. La inasistencia injustificada a las actividades de formación en servicio para las que ha sido seleccionado por su institución educativa, red educativa, el Gobierno Regional o el MINEDU.

e. La evasión de su obligación, de ser el caso, de colaborar en las evaluaciones de rendimiento de los estudiantes que realiza el MINEDU, de participar en la formulación, ejecución y seguimiento al proyecto educativo institucional, proyecto curricular de la institución educativa, reglamento interno y plan anual de trabajo de la institución educativa.

f. Incumplimiento de otros deberes u obligaciones establecidos en la Ley y que puedan ser calificados como leves o faltas que no pueden ser calificadas como leve.





PERÚ

Ministerio  
de Educación

Viceministerio de  
Gestión Institucional

Dirección Regional  
de Educación  
de Lima Metropolitana

Unidad de Gestión  
Educativa Local N° 02

Área de  
Recursos Humanos

"Año de Lucha Contra la Corrupción y la Impunidad"

Por lo que en ese sentido, hago extensivo lo indicado en los párrafos precedentes, a fin de que tomen conocimiento del mismo.

Sin otro particular, hago propicia la ocasión para reiterarle a Usted, la muestra de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



**LIC. SASSY ALEJOS SEVILLANO DE ESCUDERO**

**Jefa del Área de Recursos Humanos**

**Unidad de Gestión Educativa Local N° 02- San Martín de Porres**