

CAPACITACION JURIDICA EN EDUCACIÓN
MODULO II
DERECHO DISCIPLINARIO

Dirección General de Cultura y Educación
Subsecretaría de Educación
Dirección de Currículum y Capacitación
Dirección Legal y Técnica
Dirección de Tribunal de Disciplina

CAPACITACIÓN JURÍDICA EN EDUCACION
MODULO II
DERECHO DISCIPLINARIO

INTRODUCCIÓN.

I – POTESTAD DISCIPLINARIA Y RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

- 1-Concepto de potestad disciplinaria*
- 2-Distintos tipos de responsabilidad de los agentes públicos.*

II – RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

- 3- Concepto. Fines. Naturaleza.*
- 4-Sanción y falta disciplinaria. Concepto.*
- 5-Ética de la función pública. Ética docente.*

III – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

- 6-Concepto de procedimiento administrativo disciplinario. Objeto.*
- 7- Relaciones con el derecho penal.*
 - Principio de que no hay crimen sin ley previa (nullum crimen, nulla poena sine previa lege)*
 - Tipicidad*
 - Principio del debido proceso (legale iudicium)*
 - Principio de inocencia*
 - Principio por el que nadie puede ser sancionado dos veces por la misma causa (non bis in idem).-*
 - Principio de razonabilidad y proporcionalidad*

IV- REGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE

- 8- Generalidades**
- 9- Marco Normativo**
- 10- Etapas del procedimiento disciplinario: Inicio, investigación y decisión final**
- 11- La valoración**
- 12 Formas de inicio**
 - Denuncia**
 - De oficio**
- 13- Tipos de investigación**
- 14- Investigación simple – superior jerárquico.-**
- 15- Presumario – Inspector presumariante.-**
- 16- Sumario – Instructor sumariante.-**
- Secreto**
- Prueba-declaración indagatoria**

Levantamiento del secreto sumarial –sobreseimiento o imputación
Cierre del sumario

V- OTRAS CONTINGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

17 Medidas cautelares o técnicas

 Relevo

 Suspensión

18- Ascensos pendientes

19- Calificación

20- Traslados

VI- LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

21- Generalidades

22- Medios de prueba

VII- EL TIEMPO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

23- Plazos

VIII- EL DERECHO DE DEFENSA

24- Vista de las actuaciones

IX TRIBUNAL DE DISCIPLINA

25- Generalidades

26- Miembros

27- Recusación y excusación

28- Funciones –Competencia

29- Sesión – Mayorías

X LA SANCION DISCIPLINARIA

30- Clasificación

31- Ceses derivados de otras normas

32- Rehabilitación

33- Atenuantes y agravantes

XI OTRAS FORMAS DE CONCLUSIÓN DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA

34- Sobreseimiento y absolución

35- Fallecimiento

36- Desvinculación

37- Prescripción

 Suspensión

 Interrupción

XII- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

38- Concepto

39- Tipos de recursos –reglas comunes

40- Revocatoria –Jerárquico en subsidio

41- Efectos

42 El acto que resuelve un recurso, su categoría de acto administrativo

43- recurso de revisión

XIII CONCLUSIÓN – HACIA UN REGIMEN DISCIPLINARIO EFICAZ

INTRODUCCIÓN.

De qué hablamos cuando hablamos de disciplina, en qué pensamos, a qué nos remite. Seguramente pensamos en autoridad, en orden, en deberes y obligaciones. Sin duda disciplina es *rigor, sumisión, facultad, dominio, represión método, arte, orden, pauta, regla*. El derecho disciplinario tiene que ver con la estructura propia de la administración pública, la asociación de ideas que produce lo disciplinario no es, en primera instancia agradable o positiva para algunos, para otros tal vez sí. Todo depende de la valoración que se haga en función de una postura ideológica sobre cómo debe funcionar el sistema.

Existe una tensión entre extremos sobre lo que debe ser el sistema educativo: Una estructura jerárquica y con un fuerte principio de autoridad o una estructura horizontal y democrática en la cual la conducción sea participativa y basada en el consenso.

Creemos que debería procurarse un equilibrio en el que sea posible legitimar la autoridad y la ley. El modo de hacerlo es la construcción democrática de ambas porque la autoridad y el orden son necesarios en cualquier organización en tanto que deberes y obligaciones son elementos naturales de todo sistema organizacional. Estos elementos deben tener una connotación positiva vinculada a la noción de ley como principio estructurante de la sociedad y del estado.

El marco normativo en el que se desenvuelven las instituciones es el presupuesto necesario para el logro de sus objetivos y constituye un desafío creativo desenvolverse dentro de él.

Porqué esta introducción: Porque creemos necesario que el sistema funcione conforme lo reglado, que cada actor asuma los roles conferidos y para los cuales se formó profesionalmente y que lo haga con convicción sobre el valor que encierra esa manera de trabajar.

Si bien el origen histórico de la relación de empleo público nos remite a la jerarquía, la potestad, la sujeción y la obediencia, sería bueno resignificar los conceptos tan asociados a pasados históricos autoritarios para percibirlos “más amigables” y encontrarles el sentido que pudieron perder.

Podemos pensar en sinónimos: disciplina y ética profesional y valorizar el principio de autoridad-conducción-consenso, vincular obediencia con reconocimiento, sistema normativo con reglas de juego, vincular derechos y deberes para entender que nadie debe tener sólo unos u otros sino que cobran sentido ambos en tanto son dos expresiones del mismo objeto, retomar la idea del bien común y de comunidad como expresión de lo estatal y de todos.

Este módulo sobre Derecho disciplinario, pretende abordar el tema desde lo normativo, pero teniendo en cuenta el conjunto de ideas que lo preceden en esta presentación, para darle sentido. Hablaremos de procedimiento, es decir de formas. Sobre el fondo, es decir, los estándares de actuación docente, el estatuto habla generalidades, deja a quien lo aplique un amplio margen de discrecional valoración que ha ido y seguirá variando con el tiempo y con las tendencias que orienten lo educativo. Pero en lo disciplinario lo formal es sumamente importante porque las formas del procedimiento tienden a resguardar derechos y garantías del ciudadano.

Lo disciplinario se presenta en el terreno confuso del conflicto y en muchas ocasiones es sumamente difícil determinar si el problema es con las normas o sólo de las personas. Es necesario distinguir esto en cada situación porque sólo cuando se presenta un conflicto con las normas

corresponde el tratamiento disciplinario. Los otros conflictos, que podríamos caracterizar como meramente vinculares requieren diferentes herramientas como las que suministran los denominados métodos alternativos de resolución de conflictos – negociación, mediación-.

Sabemos que son necesarios algunos ajustes en el Estatuto y en la práctica para que el régimen disciplinario sea eficaz. Uno de esos ajustes tiene que ver con la capacitación para el abordaje de cada problema que se presenta.

El inspector necesita herramientas para trabajar en cada conflicto. Instrumentos que le permitan resolver o canalizar en forma efectiva e inmediata tanto lo vincular o institucional como un conflicto de derecho.

La presente capacitación tiene por objeto orientar la labor frente a situaciones disciplinarias, ya sea para resolverlas en forma directa o para encauzarlas al tratamiento y resolución de quien tenga competencia para ello. Es necesario un régimen que sea eficaz y que contribuya a la calidad educativa.

Finalmente, diremos que en el transcurso del módulo nos vamos a encontrar con terminología y expresiones que remiten a la concepción histórica de lo disciplinario, es porque todavía no se construyó otro derecho disciplinario docente. También es objetivo de este módulo comenzar a pensar con sentido crítico y a analizar desde diferentes perspectivas para abonar el nacimiento de nuevas ideas.

I – POTESTAD DISCIPLINARIA – RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA

1- Concepto de potestad disciplinaria

El concepto de potestad tiene que ver con el principio de legalidad, por el que la administración no puede actuar válidamente sin una norma del ordenamiento jurídico que la habilite a obrar en ese sentido, y que resumimos como la sujeción de la administración a la ley.

La legalidad atribuye potestades o facultades de actuación a la administración, de modo que toda acción administrativa se presenta como el ejercicio de un poder atribuido por la ley o, en un sentido más amplio, el ordenamiento jurídico, que se manifiestan así en una potestad de obrar.

De este modo, la potestad administrativa o estatal se presenta como una atribución de obrar otorgada por el ordenamiento jurídico, que no surge de una relación jurídica concreta. Consiste en la posibilidad abstracta de actuar produciendo efectos jurídicos, de donde eventualmente, como consecuencia, pueden sí, surgir relaciones jurídicas concretas. Frente a la potestad, al administrado no le corresponde ningún deber puntual, sino una simple sujeción o sometimiento.

Formuladas algunas consideraciones tendientes a delinear el concepto técnico de potestad, definiremos a la potestad disciplinaria objeto del presente capítulo.

Como concepto de potestad disciplinaria podemos entonces establecer que es una potestad de supremacía especial, que constituye un poder inherente, propio de la naturaleza o esencia de la organización, indispensable para su subsistencia y ejercitable en principio en interés propio (de la propia administración), en virtud del cual ésta posee la facultad de sancionar las conductas de sus integrantes que afecten su adecuado funcionamiento, limitada por los condicionamientos jurídico formales y sustanciales que para su ejercicio imponga el ordenamiento jurídico.

Al señalarla como potestad de supremacía especial se está refiriendo a que ésta necesariamente se da en el marco de la relación de empleo público, entre la administración y el agente o funcionario público, que es la que le da fundamento al propender al adecuado funcionamiento del servicio administrativo que estos últimos posibilitan con su actuar.

2- Distintos tipos de responsabilidad de los agentes públicos.

Seguidamente y antes de adentrarnos en lo que es el régimen disciplinario docente específicamente, creemos oportuno analizar los distintos tipos de responsabilidades de las que pueden ser pasibles los agentes públicos, teniendo en cuenta que su accionar puede ser considerado desde diferentes puntos de vista

Marienhoff enseña que la responsabilidad de los empleados o funcionarios públicos se da en todos los ámbitos en que el hombre expresa su conducta, de ahí que su responsabilidad pueda ser política, penal, civil y administrativa.

Sostiene que la diferencia esencial entre ellas radica en los distintos bienes o valores jurídicos que respectivamente tienden a proteger o tutelar.

Así, *la responsabilidad penal* existe cuando el acto irregular del funcionario o empleado constituye un delito previsto y penado en el código respectivo o en leyes especiales. Su conocimiento corresponde a la justicia. El Derecho Penal aprecia el disvalor de la conducta desde el punto de vista de su incidencia hacia fuera de la propia Administración, es decir, de cara a los particulares o a

la sociedad toda, desde la perspectiva que los poderes públicos prestan a la comunidad. En los casos de delitos cometidos por los agentes públicos más allá de que corresponda la tutela de la Administración como entidad, también se afecta la actividad pública, los servicios que los distintos poderes del estado prestan a los ciudadanos. Por ello el bien jurídico tutelado en materia penal excede el buen funcionamiento de la administración

La responsabilidad civil aparece cuando el acto irregular del agente haya causado un daño a la administración pública o a terceros y también corresponde su tratamiento en el ámbito judicial. El bien jurídico tutelado en este caso es la indemnidad del patrimonio y del derecho de propiedad de la administración o de los terceros ajenos a ella afectados por la actuación del agente público.

La responsabilidad política surge cuando está en juego el interés general de la sociedad, lesionado por la conducta exclusivamente de los funcionarios mencionados en el art. 53 de la Constitución Nacional (Presidente, vicepresidente, jefe de gabinete, ministros y miembros de la Corte Suprema) y correlativos de las constituciones provinciales. Es estudiada por el derecho constitucional y sólo los actos de los funcionarios especificados pueden dar lugar a este tipo de responsabilidad y su declaración es requisito previo a la promoción de acciones criminales o civiles contra ellos. Es una responsabilidad que atiende a problemas políticos que son juzgados por cuerpos políticos y que tiene como objeto la protección del buen funcionamiento del régimen republicano y representativo de gobierno.

La responsabilidad administrativa o disciplinaria tiene por objeto las conductas que lesionen el buen funcionamiento de la administración pública y se origina por una inobservancia de los deberes inherentes a la calidad de agente público. Se hace efectiva a través de la potestad disciplinaria de la administración. El bien jurídico tutelado es el debido funcionamiento de los servicios administrativos, que es más amplio que el tutelado por el derecho penal, pues se protege el buen funcionamiento de la administración no solo de cara a los particulares y a la sociedad, sino desde una óptica de valoración estrictamente interna.

Cada uno de estos tipos de responsabilidad de que es susceptible el agente público tiende a proteger o tutelar un distinto bien o valor jurídico. Un mismo hecho puede dar lugar, simultáneamente, a varias de las mencionadas especies de responsabilidad que no se excluyen entre sí.

Así, la circunstancia que se haya determinado por la justicia la responsabilidad penal de un funcionario público a raíz de cierto comportamiento caracterizado como ilícito, no impide que la administración ejercite asimismo su potestad disciplinaria respecto de este, determinando que como consecuencia de esos mismos hechos corresponde establecer una sanción administrativa.

Desde otro ángulo, si en la justicia penal se hubiera determinado que lo obrado por el agente público no constituye un delito y por ello se hubiera resuelto excluir su responsabilidad, esto tampoco impide que la administración, considerando que lo actuado y los hechos verificados si constituyen una falta a los deberes y obligaciones del funcionario exigidos por el ordenamiento, determine una sanción disciplinaria.

II – RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA.

3- Concepto. Fines. Naturaleza.

Siendo este tipo de responsabilidad la que interesa a los fines del procedimiento administrativo

disciplinario, nos ocuparemos de ella.

Como ya dijimos antes, aparece como consecuencia del ejercicio por parte de la autoridad administrativa de su potestad disciplinaria. Frente al acaecimiento de un actuar caracterizado como falta administrativa o disciplinaria, la administración debe ejercer esta potestad, surgiendo para el agente infractor responsabilidad administrativa o disciplinaria.

De este modo se observa que potestad y responsabilidad disciplinaria son dos caras de una misma moneda, según desde qué lado se la observe, situándonos en la posición de la administración en el primer caso, y en la del administrado o agente público en el segundo

Podemos entonces *definir a la responsabilidad administrativa* como el sistema de consecuencias jurídicas de índole sancionatorio represivo que, aplicable por la propia administración pública en ejercicio de poderes inherentes, el ordenamiento jurídico imputa, en el plano de la relación de función o empleo público, a las conductas de agentes estatales violatorias de deberes o prohibiciones exigibles o impuestas por las normas reguladoras de aquella relación con el fin de asegurar el adecuado funcionamiento de la administración pública, que es el bien jurídico protegido. Esta responsabilidad aparece cuando el agente comete una falta de servicio transgrediendo reglas propias de la función pública y mediante ella se tiende a mantener el debido funcionamiento de los servicios que presta la administración mediante la aplicación de sanciones autorizadas por el ordenamiento jurídico.

Es este último, el objeto de la potestad sancionatoria, restituir el orden en la prestación del servicio. Tal es el fundamento de lo disciplinario.

Así también se identifica el bien jurídico tutelado por el derecho administrativo disciplinario, el debido funcionamiento de los servicios administrativos.

En educación, la potestad disciplinaria se relaciona claramente con la prestación educativa y la protección y cuidado de los menores a cargo (bienes tutelados), conforme los estándares profesionales docentes

Es de destacar que la responsabilidad administrativa se da siempre en el marco de una relación jerárquica administrativa dada por la vinculación de empleo público. Pese a tener notas comunes con la responsabilidad penal referida más arriba, esta circunstancia (la relación jerárquica) es la que la diferencia de ésta, que está dirigida al común de la gente.

La Suprema Corte de la Provincia de Buenos Aires ha entendido que el poder disciplinario se funda en el poder jerárquico, siendo aquel una emanación lógica del mismo, así como que en razón de la organización jerárquica de la administración el mantenimiento de la disciplina corresponde a quien el ordenamiento otorga dicha competencia.

En igual sentido, la Corte Nacional ha entendido que la potestad sancionatoria es inherente a la administración pública y aparece una manifestación de autoridad jerárquica.

4- Sanción y falta disciplinaria. Concepto.

Las sanciones disciplinarias son penas e implican, por ende, la pérdida de un bien jurídico como retribución a la ofensa inferida por el infractor en su deber de no violar los deberes y prohibiciones funcionariales.

Puede concluirse entonces que *falta disciplinaria es* el hecho del incumplimiento, exteriorizado por acción u omisión, no justificado y culpable, de un deber impuesto por las normas que regulan la relación de empleo público, cometido por un agente imputable.

Los hechos que pueden constituir falta disciplinaria son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los agentes públicos, que son ilimitados en número dada su posible variedad, y del sector y naturaleza de la actividad en que el agente se desempeñe.

Esto es reflejado por la mayoría de los ordenamientos legales que no contienen una enumeración exhaustiva de lo que ha de considerarse falta, por lo que la propia autoridad administrativa determinará, dentro de un marco de mayor o menor discrecionalidad y limitada siempre por un criterio de razonabilidad, si un hecho debe o no ser sancionado.

La determinación por una ley de lo que ha de considerarse falta y de las posibles sanciones asigna al poder disciplinario carácter reglado, por lo que de ser razonable y no comprometer el ámbito de las facultades propias de la administración, el apartamiento de este régimen configuraría un supuesto de arbitrariedad.

Es decir, si el ordenamiento establece cuáles serán las sanciones posibles, sólo éstas serán las que válidamente puedan aplicarse.

En la ley 10.579 y su reglamentación encontramos supuestos en los que la calificación de la conducta o hecho como **falta o como falta grave**, surge taxativamente de la misma ley, así, por ejemplo:

-**Art. 30:** incurre en falta grave el docente que se desempeñe en las situaciones de incompatibilidad previstas en los Arts. 28 y 29 del ED

- **Art.63:** El funcionario que impidiere o dificultare la inscripción o retuviere una solicitud de ingreso, incurrirá en falta grave y será pasible de las sanciones que le correspondieren por incumplimiento de los deberes de funcionario público.

-**Art. 68, 1ra. parte:** establece que la falsedad en los certificados o declaraciones cancelará el nombramiento, si lo hubiere, y excluirá del Registro al aspirante por el término de 2 a 5 años de acuerdo con la gravedad de la falsedad.

Del enlace de la reglamentación de la 1ra. parte del artículo en cuestión y el **art. 137** se desprende que la falta es considerada grave, en virtud de la previsión contenida en los mismos en el sentido de la substanciación del previo sumario administrativo con las debidas garantías en la actuación.

– **Art. 68, 2da. parte:** incurre en falta grave el docente que reincidiere en la falsedad de las declaraciones o certificados para la inscripción en el Registro de Aspirantes. La sanción consiste en la eliminación del aspirante con carácter definitivo.-

– **Art. 120:** incurre en falta grave el docente que se desempeñase en uso de licencia por enfermedad o accidente de trabajo, en forma simultánea en otras ocupaciones u organismos públicos o privados, si en las mismas debe realizar funciones similares a aquellas para las cuales se le ha reconocido la licencia, ni ausentarse de su domicilio, salvo que esté autorizado por el organismo médico interviniente.

– **Art. 125, 2da. parte:** el personal titular que incurra en 5 inasistencias consecutivas injustificadas, será considerado incurso en abandono del cargo. La reglamentación establece que en los supuestos que exista presunto abandono del cargo, siendo el agente debidamente citado, sin que retomare sus funciones, las actuaciones promovidas serán remitidas a la Secretaria de Inspección, para luego ser elevadas a la Subsecretaria de Educación, para que emita su dictamen.

– **Art. 126:** incurre en falta grave, el docente que invoque causa falsa o inexistente, para solicitar licencia o encubrir inasistencia o faltas de puntualidad o quien, en el curso de un año calendario incurra en 10 inasistencias que sean declaradas injustificadas.

Por su parte, la falta de puntualidad y las inasistencias no justificadas que dan lugar a descuento en la remuneración (conducta descripta por el **art. 125, 1ra. parte**) podrían ser encuadradas como falta leve.-

-**Art. 127:** la no calificación de un docente será considerado falta pasible de sanción para quien debió calificar.

-**Art. 164:** La obstaculización o impedimento del derecho a tomar vistas para la interposición de recursos constituye falta grave

5- Ética de la función pública. Ética docente.

En necesaria una referencia a la ética dado que en ella debe desenvolverse la función pública en general y en especial la que hace a la docencia ya que el Art. 6º, inc. b) de la Ley 10.579 (en adelante ED) dice textualmente que es obligación del personal docente *“Observar dentro y fuera del servicio donde se desempeñe, una conducta que no afecte la función y la ética docentes”*

La reforma constitucional de 1994 hizo visible en el ordenamiento constitucional uno de los problemas más graves de las democracias en general y de la Argentina en particular.

No puede pasar inadvertida para el derecho disciplinario la introducción dentro del capítulo de Nuevos Derechos y Garantías de la Constitución Nacional la inclusión en el art. 36 de un mandato al legislador para la sanción de una ley sobre ética pública en el ejercicio de la función (ley 25.188, reglamentada por Dto. 164/99).

En primer lugar, denota la preocupación social por un Estado en el cual sus agentes actúen conforme con determinadas pautas éticas; y por otro la incorporación de la ética pública dentro del capítulo de los derechos de los habitantes al cumplimiento por parte de los agentes estatales de determinadas pautas de comportamiento.

Conceptualizando a la ética como determinadas pautas de comportamiento basadas en valores considerados socialmente fundamentales en determinado tiempo y lugar, ésta viene a complementar y a servir como pauta de interpretación de los deberes y prohibiciones establecidos positivamente en las normas que regulan la función pública.

Así, por ejemplo la enumeración no taxativa de los deberes descriptos en el art. 6 de la ley 10.579, en donde se establecen las obligaciones del personal docente sin excluir otras conductas o hechos específicos que importen violación de aquellos, deberá ser llenada de contenido en cada caso de acuerdo a las pautas de comportamiento exigibles de acuerdo a los estándares profesionales docentes dados en un tiempo y lugar.

El inciso b) del artículo 6º referido, prescribe observar una conducta que no afecte la función y la ética docente mientras que su reglamentación (Dec. 2485/92 y modificatorios, en adelante DR) agrega que *“Entiéndese por “función docente” aquella que debe desempeñar el agente en su cargo y conforme lo establece el estatuto del docente, su reglamentación y demás normas vigentes”* y *“ Entiéndese por “ ética docente” el respeto de los derechos fundamentales consagrados en la Constitución Nacional y Provincial y las leyes que reglamentan su ejercicio”*.

III – PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO.

6- Concepto de procedimiento administrativo disciplinario.

Al igual que toda la actividad administrativa, la potestad disciplinaria se realiza a través del procedimiento administrativo que le sirve de cauce formal.

A este procedimiento se le aplican todos los principios que estructuran y rigen los procedimientos administrativos que hemos analizado en los puntos correspondientes del módulo I Derecho Administrativo de esta capacitación, junto con otros que cobran especial relevancia por la naturaleza punitiva de su finalidad.

Así, además de los principios de legalidad, debido proceso, igualdad, impulso de oficio, gratuidad, serán importantes otros tales como: no sancionar a la persona dos veces por la misma causa (non bis in idem); en caso de duda se debe estar a favor del imputado (in dubio pro imputado); no habrá crimen ni pena sin ley previa (nullum crimen, nulla poena sine lege praevia) o el de inocencia entre otros que analizaremos y trasuntan una cercana relación entre el Derecho Administrativo y el Derecho Penal, aunque resulte necesario precisar el grado de aplicación en lo administrativo de los principios que rigen en lo penal, y en su caso, si es dable acudir analógicamente a los mismos.

El procedimiento sancionador es una de las clases de procedimiento, cuya finalidad es que se reconozca, declare o proteja un derecho, pero se trata de un derecho que pertenece a la administración, que es el de sancionar las extralimitaciones que cometen sus funcionarios. Ello a través de la averiguación de la realidad y extensión de la extralimitación cometida, ponderando las circunstancias y aplicando las sanciones pertinentes. Se trata de un procedimiento de índole reparadora y sancionadora de naturaleza disciplinaria que se inicia contra los propios funcionarios públicos cuando violan sus deberes.

El objeto del procedimiento disciplinario es la producción de una decisión de la administración, a través de un acto administrativo emitido en el ejercicio de la potestad disciplinaria, cuyo objeto será sancionar al agente que incumple con sus obligaciones, y su finalidad, el debido desenvolvimiento de la función administrativa.

7- Relaciones con el derecho penal

Derecho penal y disciplinario constituyen el ejercicio del poder sancionador del Estado, como vimos, bajo supuestos y circunstancias diferentes. No obstante, con fundamento en el Estado de Derecho existen relaciones entre ellos y principios aplicables aunque con diferentes alcances, que es preciso analizar y tener en cuenta.

No hay crimen sin ley previa (PRINCIPIO NULLUM CRIMEN, NULLA POENA SINE PRAEVIAM LEGEM): Significa que sólo la ley puede incriminar conductas, que esa ley debe ser previa al hecho punible y que las conductas se deben contemplar de acuerdo a *tipos* autónomos, es decir, está vedada la analogía. El *tipo* se define como la descripción precisa de una conducta sancionable.-

El principio, no tiene en materia disciplinaria, la misma rigidez que en el Derecho Penal, de modo que en ausencia de una norma que establezca tipos específicos de faltas y sus sanciones correlativas, puede la autoridad administrativa en ejercicio de sus poderes inherentes fijarlas libremente, respetando las normas disponibles y los principios generales del derecho.

Se sostiene que incluso se puede acudir a la analogía, pero con ciertos límites; a) si las sanciones están taxativamente previstas en la norma, no pueden imponerse más que ellas; b) ciertas sanciones

–de otros regímenes- como la de multa o arresto, sólo proceden si resultan de la ley formal.

La tipicidad: Como exigencia de que las faltas se acuñen en tipos y no en vagas definiciones genéricas, tal es su significado, tampoco posee acogida en el Derecho Administrativo Disciplinario, pues las posibilidades de infracción a las normas específicas de éste evidencian una multiplicidad de variantes insusceptibles de ser encerradas en la descripción típica de las figuras penales.

Podemos decir que en el Derecho Administrativo Disciplinario existe una **tipicidad relativa** y un amplio margen de discrecionalidad.-

Se ha sostenido también que, en el Derecho Administrativo Disciplinario no hay más que un tipo de infracción: el incumplimiento de deberes o prohibiciones generales o concretas, previamente establecidas.

Lo vemos claramente en el **art. 6 de la ley 10.579**, en donde se establecen las obligaciones del personal docente.-

La norma es abarcativa de una cantidad de enunciados descriptivos abiertos a partir de las obligaciones y prohibiciones establecidas en la ley. El artículo no contiene con minuciosidad la expresión pormenorizada de una determinada conducta vedada, ni la respectiva sanción para el caso de verificarse en concreto el hecho previsto en abstracto.

Las conductas descriptas en el **art. 6 de la ley 10.579** no excluyen otras conductas o hechos específicos que importen violación de los deberes. Sin embargo, esto no significa, en modo alguno, dejar al arbitrio de la autoridad administrativa la aplicación de una “**cláusula general**”, debiendo excluirse todo intento de punición que se sustente sólo en la opinión del superior.

También en la ley 10.579 y su reglamentación encontramos supuestos en los que la calificación de la conducta o hecho como **falta o como falta grave**, surge taxativamente de la misma ley, así, por ejemplo en los artículos 30, 63, 68, 120, 125, 126, 127 y 164 del Estatuto

Principio del debido proceso (legale iudicium): Este principio constituye una prolongación del derecho de defensa en juicio plasmado en el art. 18 de la Constitución Nacional y ha recibido amplia consagración en los ordenamientos constitucionales republicanos, consecuencia de otro gran principio, como es la presunción de inocencia de todo imputado.

Rige en el ámbito del derecho penal y en el del derecho administrativo disciplinario aunque no con el mismo alcance .

Este principio significa que aquella persona que presuntamente haya cometido una falta pasible de sanción, goce de la posibilidad de un debido proceso, en el cual, se garantice el ejercicio de todos los derechos que la Constitución le reconoce.

Abarca el derecho a ser oído, obtener vista de las actuaciones, al patrocinio letrado, ofrecer y producir prueba, a controlar la prueba producida por la administración, a presentar descargos, a que la decisión que en definitiva se tome sea fundada y se ajuste a derecho, a interponer los recursos correspondientes, etc.

Esta exigencia del “proceso legal” no es aplicable como ya se señaló, en el Derecho Disciplinario con el mismo alcance que en el derecho penal.

Si bien puede aceptarse en ciertos casos que la aplicación de sanciones leves – Art. 135 ED- no requiera la instrucción previa de sumarios o presumarios, es siempre requisito de validez la concesión al imputado de la posibilidad de ser oído.

La aplicación estricta del principio, está dada en los procedimientos por faltas graves que requieren

sustanciación de sumario –Arts. 137 y 139 ED.-

Pero teniendo en cuenta que el principio del debido proceso es aplicable en todos los procedimientos –judiciales y administrativos- hay coincidencia entre los autores y pronunciamientos judiciales en que la no exigencia de sumario para aplicar sanciones disciplinarias, no exime, del deber de oír previamente al agente involucrado, sin que ello deba hacerse necesariamente por escrito, siendo admisible, según las circunstancias, un mero requerimiento verbal de descargo del cual debe dejarse constancia.

Nuestro más Alto Tribunal, sobre el particular ha resuelto en reiteradas oportunidades que es nulo el acto de cesantía dispuesto en el marco de un procedimiento sin que se ordenase formalmente instruir el sumario; sin designarse instructor sumariante; sin que se de vista al inculpado para que efectúe su defensa y proponga las medidas de prueba pertinentes; sin dar traslado al sumariado para que alegue sobre el mérito de las actuaciones, una vez concluidas. Se considera que tales falencias importan tanto como la inexistencia de sumario previo.

Principio de inocencia o, en la duda, a favor del imputado: La presunción de inocencia, que es una de las reglas básicas del derecho punitivo y que fuerza a probar de manera cumplida o satisfactoria la realización efectiva por el inculpado de la acción o la omisión reprochables, es de rigurosa aplicación al derecho sancionatorio administrativo.

La consecuencia de este principio es que la apreciación de la prueba y de las demás circunstancias que surjan de las actuaciones, en caso de duda, debe estarse a favor del administrado, de la misma manera si la administración no hubiese practicado prueba convincente para demostrar la responsabilidad del agente por los hechos que motivaron la investigación.

Principio por el que nadie puede ser sancionado dos veces por la misma causa (non bis in idem): Rige en ambos ámbitos por separado, tanto el del derecho penal como el del administrativo disciplinario, significando que dentro de cada una de las esferas de responsabilidad no puede sancionarse a una persona dos veces por el mismo hecho.

Sin embargo, el principio no impide que la misma persona y por el mismo hecho sea sancionada en cada ámbito diferente de responsabilidad

Más arriba aclaramos como el Derecho Penal y el Derecho Disciplinario no tutelan el mismo bien jurídico, así como que las finalidades que persiguen una y otra rama del derecho son bien distintas.

De considerarse que los bienes jurídicos tutelados son los mismos, la coincidencia subjetiva (mismo autor o partícipe), objetiva (mismo hecho) y mismo bien jurídico tutelado, impediría la doble sanción por una misma causa.

Pero, por el contrario, al tutelar la pena y la sanción disciplinaria bienes jurídicos distintos, la aplicación de la sanción penal no impediría la aplicación de la disciplinaria, ya que ambas responderían a distintas esferas de actuación y ámbitos de responsabilidad.-

Lo que tiene que quedar claro es que sobre un mismo hecho la valoración puede ser diferente según el régimen desde el cual se juzgue y, por lo tanto será distinta la causa de la sanción.

Con relación a la relación entre las causas disciplinarias y penales, el Art. 140 del ED y su reglamentación, establece: “...Si la causa penal concluyera en absolución, sobreseimiento o prescripción, las actuaciones sumariales podrán continuar para deslindar la responsabilidad que pudiere surgir por la comisión de presuntas faltas administrativas...”

Lo que el **art. 140 última parte** y su reglamentación está determinando es que la sustanciación de sumarios por hechos que configuren delitos y la imposición de sanciones en el orden administrativo son en principio independientes de la causa penal.

Sin embargo, hay un límite para la resolución final en el orden administrativo, ya que deberá tenerse en cuenta la sentencia definitiva que se dicte en la causa penal. Esto significa que el sumario administrativo podrá continuarse hasta su finalización, debiendo adecuarse la resolución definitiva a la sentencia penal en el caso de imponerse condena en esta jurisdicción. **La adecuación se refiere a que se consideren probados o no los hechos, independientemente de la valoración que de ellos se haya dado en el proceso penal para su resolución.-**

Lo antes comentado no desvirtúa el contenido propio del poder disciplinario, sino que simplemente posterga su ejercicio y vincula ambas causas en cuanto a la verificación de lo que efectivamente aconteció

Nuestro más Alto Tribunal tiene decidido en numerosos casos que se han presentado que la regla non bis in ídem es aplicable al procedimiento administrativo disciplinario y que la misma se quebranta cuando una misma conducta es juzgada dos veces dentro de la misma esfera jurisdiccional (por ejemplo si la conducta es juzgada dos veces dentro del ámbito de la responsabilidad administrativa, no así, si un mismo hecho por sus características es susceptible de sanciones administrativas y penales) (causa Alonso, Andrés Nicanor c/ Municipalidad de San Fernando s/ Demanda contencioso Administrativa DJBA 144,43-AyS1992IV,359Mag. Votantes: Mercader - Rodríguez Villar - Negri - Laborde - Ghione - Salas - San Martín - Pisano – Vivanco)

Principio de razonabilidad y proporcionalidad: La razonabilidad que se extrae del art. 28 de la Constitución Nacional, alude a la necesaria adecuación que debe existir entre las medidas que el acto involucra y la finalidad que el mismo persigue, y constituye uno de los límites del obrar discrecional, operando así como medio de interdicción de la arbitrariedad en el obrar de la Administración Pública.

No cabe duda que es difícil definir, o siquiera conceptuar, qué es lo razonable. Alguien puede pensar que se trata nada más que de una pura apreciación subjetiva. Sin embargo, aunque la cuestión es sutil, resulta susceptible de una estimación objetiva. Es decir la apreciación subjetiva debe estar fundada en hechos y normas

Cuando la sanción no guarda proporcionalidad con la falta cometida, se trata de un exceso de punición. Se da cuando se evalúan incorrectamente los atenuantes y/o agravantes existentes, de modo que hubiese correspondido una sanción menor.

IV- REGIMEN DISCIPLINARIO DOCENTE

8- Generalidades

Cada régimen de empleo público contiene normas de carácter disciplinario que están en los respectivos estatutos de la actividad, ya sea indicando las conductas debidas o pasibles de sanciones como los procedimientos para imponerlas. Estos procedimientos tienden a garantizar la averiguación de la verdad de los hechos, la correcta valoración de las conductas y las garantías del debido proceso, todo lo cual debe conducir a decisiones que procuren la eficacia del régimen disciplinario.

Un régimen disciplinario eficaz es aquel que logra su objeto: no sólo la sanción de conductas

disfuncionales al fin público perseguido sino que el servicio público sea prestado de la mejor manera.

El régimen disciplinario docente se encuentra en los capítulos XXII, XXIII y XXIV, Arts. 132 a 165 y concordantes de la Ley 10.579 y su reglamentación.

En cuanto a las faltas se caracteriza por la no de tipificación. Esto es, como vimos, que no existe un listado de conductas ilegales para las cuales se determinen sanciones tasadas.

En materia de conductas debidas o indebidas existen las referencias del artículo 6. del Estatuto del Docente, los deberes establecidos en el Reglamento General de Escuelas Públicas, los específicos de las Ramas y otros que surgen de Resoluciones y disposiciones sobre cuestiones especiales como lecciones paseo por ejemplo.

En cuanto al procedimiento disciplinario, contempla tres situaciones posibles: la investigación simple, el presumario y el sumario. Sin embargo el procedimiento que se encuentra expresamente reglado en el Art. 139 del Dec. 2485/92 es el del presumario por faltas graves.

No hay en el Estatuto una referencia al procedimiento más abreviado de la investigación simple. Esto ha llevado a creer que no existen causas disciplinarias de sustanciación breve y sencilla, sin embargo esto es posible y pertinente en frecuentes casos de la vida cotidiana en el sistema educativo.

El Estatuto del Docente, en el Art 135 prevé que las sanciones de los artículos 132 inc. a,b y c y el 133 ap. I, “serán aplicadas por el superior jerárquico del establecimiento u organismo técnico u otras instancias jerárquicas y deberán estar debidamente fundamentadas por escrito.....” lo que no permite suponer que podría sancionarse sin un mínimo de prueba ni actuaciones previas y sin intervención del sancionado. Esta manera de proceder podría tornar difícilmente sostenible la decisión por vicios en el acto decisorio. Es recomendable tener presente esto y motivar debidamente la decisión para obrar correctamente y no tener que volver sobre las cuestiones ya decididas.

Finalmente, corresponde decir que el procedimiento de instrucción sumarial al que debe llegarse ante faltas graves se rige por la Ley 10.430 y su decreto reglamentario, por expresa remisión del Art. 140, 2º párrafo del dec. 2485/92, modif. por el dec. 441/95)

Es importante tener en cuenta que no es necesario en todas las causas cumplir con los tres procedimientos –considerándolos como etapas de uno único- y que, tanto es posible concluir en alguna de ellas como omitir o abreviar la intermedia del presumario cuando la gravedad de la conducta tratada y la contundencia de las comprobaciones existentes permitan, a la Dirección Docente, visualizar que sería pasible de sanciones graves que sólo pueden imponerse tras un sumario (casos de delitos con denuncia penal, por ejemplo).

Si bien esto no surge claramente de la normativa (más bien pareciera que hay que agotar todas las etapas y todos los medios de prueba en cada una) sí se infiere de su lectura contextual.

Es absolutamente necesario ejercer la potestad disciplinaria directa, cuando la falta es leve y de sencilla comprobación; es pertinente que las Ramas resuelvan cuestiones disciplinarias que no alcancen a ser calificadas como graves; es de buena administración que se deriven a sumario lo más prontamente posible las cuestiones graves y complejas que merezcan investigaciones profesionalizadas y con todas las garantías del debido proceso.

Esto es importante de tener en cuenta para evitar el dispendio de actividad con la consiguiente pérdida de tiempo, recursos e inmediatez en el tratamiento. El adecuado tratamiento y decisión del funcionario competente en tiempo oportuno es la fórmula que cada funcionario debería tener presente porque eso hace a su correcto desempeño y a su

propia responsabilidad disciplinaria.

Hablando de tratamiento adecuado y oportuno es preciso no confundir ni dejar de tener en cuenta la vinculación existente entre las normas disciplinarias docentes y otras, también contenidas en el Estatuto, referidas a calificación e idoneidad. La calificación (Capítulo XXI del ED) es un instrumento de seguimiento y control de la actividad docente necesario en la gestión. Toda tarea de control, seguimiento supervisión y evaluación de la actuación docente también tiene por objeto la correcta prestación del servicio. Decimos esto porque el deber de supervisar, calificar y evaluar correctamente, con las consecuencias que de ello se deriven es la primera herramienta con la que cuenta el personal jerárquico, antes que la disciplinaria. El buen desempeño de todo rol jerárquico y supervisor puede evitar situaciones disciplinarias y es necesario que así sea ya que no debe llegarse a la trasgresión si esta puede evitarse.

También es importante tener en cuenta esta relación entre lo disciplinario y la supervisión, calificación y evaluación porque el supervisor que no utiliza adecuada y oportunamente los recursos propios de su función para conducir conflictos y prevenir faltas también es pasible de ser considerado “en falta”. Es muy común que detrás de una falta disciplinaria exista una falencia supervisiva o de conducción susceptible de ser considerada falta

9- Marco Normativo

Las normas de procedimiento y los deberes docentes cuya trasgresión da lugar a la actuación disciplinaria constituyen el marco normativo disciplinario docente.

En la provincia de Buenos Aires está dado por lo establecido en el Estatuto del Docente – Ley 10.579, sus modificatorias y decretos reglamentarios-.

No obstante, el marco normativo no se agota en el Estatuto del Docente. Se completa con la Ley 11.612, con la determinación de pautas, procedimientos y estándares de actuación profesional del Reglamento de Escuelas Públicas y de las Disposiciones de las Ramas.

En cuanto a normas de procedimiento también rige la Ley 10.430 (Estatuto del Personal Administrativo Provincial) y su decreto Reglamentario por expresa remisión contenida en el Art. 140 del Decreto 2485/92, que establece “...I.- *Si el Subsecretario de Educación dispone la instrucción de sumario, cursará las actuaciones correspondientes al órgano de la Dirección General de Cultura y Educación que prevea el director general de Cultura y Educación, conforme lo establecido por el inciso w) del artículo 33 de la ley provincial de educación 11.612 (modificatorio del párrafo primero art. 140 Estatuto del Docente), para que dicho organismo lo sustancie. A todo efecto se deberá tener en cuenta lo preceptuado en el mencionado inciso y su respectiva reglamentación. Se aplicará el procedimiento disciplinario establecido en el estatuto para el personal de la administración pública y su reglamentación, sin perjuicio de las especificidades propias surgidas del Estatuto del Docente y su reglamentación...*”.

No debemos olvidar que el camino, que conduce a las decisiones en materia disciplinaria es un procedimiento especial y que en todo lo no expresamente previsto es de aplicación supletoria el Dec. Ley 7647/70 Ley de Procedimiento Administrativo de la Provincia de Buenos Aires.

Por último digamos que son de aplicación los principios del Procedimiento Administrativo y los de

rango constitucional, y algunos del derecho penal, según se expuso anteriormente.

10- Etapas del procedimiento disciplinario: Inicio, investigación y decisión final

Todo procedimiento disciplinario se desarrolla en no menos de tres etapas con mayor o menor complejidad según la gravedad de los hechos de que se trate y la mayor o menor dificultad probatoria. El origen de la actuación disciplinaria es la producción de un hecho que contradice una norma y cuyo conocimiento le da **inicio**. A ese conocimiento se puede llegar por una denuncia o por la propia percepción del responsable. La verificación del hecho y sus circunstancias de autor, tiempo, modo, lugar y otros datos constituyen la etapa **investigativa**. Finalmente, la conclusión o juicio sobre los elementos acumulados, su confronte con las normas y la **valoración** del conjunto se traduce en la decisión final sobre la cuestión.

11- La valoración

La valoración en el procedimiento disciplinario merece una consideración especial. No debe suponerse que la única ni la más importante es la que se realiza en la etapa final del procedimiento. Esta se traduce en el acto administrativo que concluye la causa disciplinaria. Sin embargo hay otras etapas valorativas en las cuales es necesario detenerse como son las que dan paso a las sucesivas etapas a lo largo del procedimiento. Se trata, por ejemplo de valorar en forma inmediata y correctamente si un hecho constituye o no falta, si la comprobación es compleja como para merecer un presumario o si es grave como para pasar a sumario

Dijimos que en el Estatuto del Docente no hay tipificación de faltas. Sólo se encuentran algunas previstas como graves pero aún en estos casos no se gradúan sanciones. Esta característica del régimen docente deja muy abiertos los caminos y las decisiones posibles. Se prevén las sanciones por faltas leves y graves sin clasificar los hechos (salvo en los contados casos mencionados). Esto deja un margen muy grande de discrecionalidad frente a cada caso y, en alguna medida ha contribuido a la falta de eficacia en la materia.

Así, el Estatuto hace responsable a cada órgano que interviene ante una falta del correcto encuadre y valoración de los hechos como para indicar el procedimiento adecuado. Desde que se produce un hecho es necesario visualizar cuan grave es y qué tipo de sanción merecería, ya sea para imponer una sanción leve en forma directa o iniciar un presumario o para que se produzca la orden de sumario que permita imponer una sanción grave.

A menudo se inician investigaciones tendientes a esclarecer hechos sucedidos en el actuar diario de los docentes, que en un principio son simples para quien tiene el deber de intervenir, pero luego de recabar mayores pruebas y realizar una valoración, se entiende que los hechos, o son más graves o la investigación es compleja y escapan a su competencia con lo cual corresponde avanzar en el procedimiento dando intervención a otros actores como el inspector o la Rama.

En el camino a la decisión final a veces intervienen unos cuantos actores. Como observamos es importante la valoración que los agentes realizan teniendo en cuenta los hechos y el derecho involucrado; según el resultado de la misma se establecen los distintos pasos a seguir. Por ejemplo: si el Inspector entiende que la falta imputada es de las leves, el procedimiento podrá ser el más expedito y breve, llegando a la sanción directa con sólo un conjunto de antecedentes probatorios. En cambio y siguiendo con el mismo ejemplo, si el Inspector determina que la falta es de las graves,

los pasos a seguir son más complicados e intervienen otros actores, siendo competente para imponer la sanción el Director General de Cultura y Educación.

El camino del procedimiento no se da de manera caótica o arbitraria, sino que es ordenado por el Estatuto que dispone la precedencia de una cadena de gestiones que sirven de apoyo y fundamento a la decisión a adoptar. Se prevé un determinado sentido y el respeto de sus etapas y requerimientos como necesario para la eficacia de la tarea administrativa, para la preservación de la legalidad y para el efectivo ejercicio de la garantía de defensa a favor de los administrados.

Es importante resaltar que en todas las etapas se deben respetar las normas y principios establecidos en el Estatuto del Docente y en las distintas normas anteriormente mencionadas.

12- Formas de inicio

El procedimiento administrativo disciplinario puede iniciarse de oficio, en este caso la autoridad escolar o el superior jerárquico toma conocimiento de los hechos por sí y actúan en consecuencia, o a raíz de una denuncia. El Art. 139 del Dec. 2485/92 establece el procedimiento a seguir frente a la constatación de un hecho irregular o frente a la denuncia de un particular.

Si bien el Art. 139 regula el procedimiento ante faltas graves es aplicable ante cualquiera. Se trata del inicio de una actuación sobre la cual aún se conoce poco como para encuadrarla definitivamente en leve o grave

En lo que respecta al inicio del procedimiento disciplinario, diremos en principio, que se debe tomar intervención disciplinaria ante toda irregularidad, sea conocido o no el o los autores. El hecho debe constituir una conducta contraria al ordenamiento jurídico vigente en el ámbito educativo y supone una contradicción entre los hechos y las normas. Como se dijo, dada la amplitud del precepto del Art. 6° de la Ley 10.579, los hechos pueden ser innumerables.

Es importante advertir que los hechos que generan conflicto no siempre son conductas ilegales, en particular cuando se trata de cuestiones meramente vinculares y que merecen otro tratamiento institucional (intervenciones de gabinetes especializados, métodos alternativos de resolución de conflictos etc.)

Denuncia Es la manifestación unilateral de un particular o de un agente de la administración, por la cual se pone en conocimiento del órgano administrativo el apartamiento de la legalidad. La intervención del particular no se encuentra limitada a referir los hechos, sino que puede ir acompañada de la proposición de medidas probatorias (artículos 81 y ss. de la LPABA) y se orienta a llamar la atención de la administración respecto de hechos, conductas o actos aislados que se estiman contrarios a derecho. Con su denuncia el particular colabora con la tarea de control de la administración y del servicio, proporcionando información que puede servir de base para una investigación o sumario, al tiempo que se ejercita una forma de participación propia del sistema republicano y democrático. En el concepto de particular podemos incluir a un docente extraño al hecho. La denuncia obliga al funcionario receptor a iniciar o continuar una investigación

La reglamentación del artículo 139 del Estatuto del Docente, establece que cuando la denuncia se formulara en un establecimiento educativo dependiente de la Dirección General de Cultura y Educación, su titular, previo informe, deberá elevarla al superior jerárquico en el término de 48 horas, el que dará inmediata intervención a la rama técnico docente respectiva. Si bien el

Estatuto indica cuál es el trámite de las denuncias por faltas graves, el mismo puede ser seguido en el caso de faltas leves y, si correspondiera, se dará trámite directo e inmediato

La forma de las denuncias no está sujeta a solemnidad alguna, pero el escrito debe ser firmado con el nombre completo y domicilio del denunciante

No ha previsto la normativa docente, el lugar donde debe realizarse la denuncia pero, en razón de la obligación de respetar la vía jerárquica, en caso que el denunciante sea un docente en actividad, la presentará ante su superior jerárquico, excepto que sea éste el denunciado, en cuyo caso lo hará ante el órgano superior al denunciado

La norma dispone que en ningún caso se dará trámite a denuncias anónimas. No obstante ser inadmisibles como denuncia, ésta pueda dar lugar a una investigación de oficio.

En el caso que ésta sea oral el funcionario interviniente deberá labrar el acta datada en que se hará constar la denuncia,

En referencia a la denuncia por escrito, se establece que se citará al denunciante para que en el plazo de 24 hs. ratifique o rectifique el contenido de la misma y reconozca su firma, de lo que se deberá dejar constancia en un acta con las mismas formalidades previstas para el caso anterior.

Asimismo y en cuanto al hecho o hechos, si fueren más de uno los que se denuncian, se deberá realizar una relación de los mismos y aportar nombre y apellido de las personas a quienes se atribuye la responsabilidad o intervención en los mismos o en su defecto aportar datos para la individualización de los agentes que han intervenido en su producción. También se hace necesario aportar o hacer mención a elementos de pruebas que acrediten los hechos y los agentes que intervinieron en ellos.

En cualquier caso, el funcionario que reciba la denuncia deberá facilitar copia con constancia de recepción al denunciante

De oficio La iniciación “*de oficio*” hace a la misma naturaleza de la administración, que como gestora del bien común debe actuar en resguardo de la legalidad y cumplimiento del ordenamiento jurídico sin importar si esto es o no requerido por alguien. Es una derivación del principio de impulso de oficio

Según el artículo 139 punto 1.2 del Decreto Reglamentario 2.485/92 del Estatuto Docente, la actuación de oficio ante faltas graves se da cuando es la misma administración, a través de alguno de los funcionarios que la componen que detecta una irregularidad que pudiera constituir una falta disciplinaria, sin que ésta fuera puesta en conocimiento por algún particular. En esta situación el ordenamiento obliga a investigar los hechos y dentro de los cinco días elevar los resultados, con un criterio al superior jerárquico.

Si la falta no aparece como grave y, aunque no esté previsto expresamente, la situación podrá ser decidida por quien reciba la denuncia, sin necesidad de elevación al superior, atento a que la elevación al superior está reglada para las faltas graves.

13- Tipos de investigación

A partir del supuesto de un hecho que supone una falta disciplinaria, es necesario realizar constataciones que permitan concluir en que el hecho efectivamente se produjo quiénes fueron sus autores, si hubo otros hechos relacionados que pudieran haber contribuido al mismo y todas las demás circunstancias de tiempo, modo, lugar, etc. que posibilitarán la toma de una decisión luego de

confrontar dichos hechos con las normas y de realizar la valoración correspondiente

Según la complejidad de los hechos y la gravedad de la falta, en el estatuto docente se establecen distintas clases de actuaciones administrativas para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Se regula en qué casos corresponderá cada una de estas actuaciones, cómo deberá llevarse a cabo el procedimiento, quien es el responsable de la investigación, y quien será el competente para tomar la decisión final.

Una de las cuestiones más trascendentes para que la actuación sea útil al sistema y responda a la finalidad de lo disciplinario es cómo se valora la gravedad de la falta, tanto al inicio como durante el procedimiento disciplinario, en etapas en las cuales no se cuenta con toda la información.

Es importante analizar la información disponible en cualquier etapa y merituarla y reflexionar acerca del camino a seguir. Hay presuntas faltas que nunca deben llegar a sumario y hechos graves que no deben demorar en llegar a sumario. El camino errado y el tiempo de demora desnaturalizan y tornan superflua la actividad disciplinaria. Reconocer esto es tarea que el inspector debe realizar en primera instancia, ya sea en forma directa en las investigaciones a su cargo, o a través del asesoramiento a directivos o en la transmisión a la Dirección Docente (Rama, conducción a nivel central).

En estas distintas etapas del régimen disciplinario, en general se deben respetar todos los principios del procedimiento administrativo que ya tratamos en el módulo sobre derecho administrativo, tales como el debido proceso, , celeridad, impulsión de oficio, informalismo a favor del administrado etc. y, en especial el derecho de defensa o derecho a ser oído, incluido en el principio del debido proceso, como asimismo los principios aplicables, anteriormente expuestos, del derecho penal y los derechos y garantías constitucionales.

14- Investigación simple – superior jerárquico.-

Cuando el hecho irregular supone falta leve, el titular del establecimiento deberá establecer los hechos, merituar y, en el caso, aplicar sanción en la medida de su competencia –hasta 5 días de suspensión-.

Esta etapa, normalmente a cargo del SUPERIOR JERÁRQUICO INMEDIATO está contemplada en el art. 135 del Estatuto, que asimismo dispone como requisito necesario para la aplicación de las sanciones su debida fundamentación por escrito.

De esta última previsión que hace la norma se desprende que el acto que disponga una sanción leve, deberá ser necesariamente precedido de algún tipo de actuación investigativa o probatoria. La decisión de sancionar ha de estar causada por hechos sobre los cuales es necesario dar cuenta, a través de documentos, actas o referencias, según cada caso

Si el estatuto exige debida fundamentación por escrito, ésta deberá tener sustento en un conjunto de actuaciones administrativas de investigación que permitan que esto sea materialmente posible.

En cuanto al derecho a ser oído, la Ley 10.430 en el Art. 87 (Estatuto del empleo público administrativo) es más explícita en materia de sanciones directas: previo a la aplicación de la sanción se debe hacer saber al agente la falta cometida, la norma transgredida y el derecho a presentar descargo en el plazo de tres días. Esta conducta es la aconsejable para las sanciones directas.

Volviendo al Estatuto Docente, diremos que la investigación administrativa que a los fines de estas sanciones ha de realizarse no es el presumario ni el sumario reguladas en los arts. 139 y 140 respectivamente, y que hacen a la determinación de faltas graves. Esta es una investigación en la que, sin descuidar el principio de debido proceso el esclarecimiento de los hechos surge de una

actuación sencilla.

Muchos de los comportamientos merecedores de sanciones leves no requerirán una investigación exhaustiva para su determinación. En algunos casos los hechos y el responsable surgirán del simple confronte de los registros pertinentes con claridad manifiesta.

Las actuaciones o investigaciones administrativas que deberán instruirse en estos casos deben alcanzar como para determinar el acaecimiento del hecho y el responsable.

15- Presumario – Inspector presumariante.-

El presumario es un procedimiento que permite una mayor investigación y conocimiento con el objeto de determinar si los hechos y faltas imputados a un docente constituyen falta grave a fin de establecer la necesidad de instruir sumario.

El art. 139 de la Ley 10.579 dice: *“cuando a un docente se le impute la comisión de faltas o hechos que configuren presuntivamente faltas graves, la dirección docente correspondiente procederá a una investigación a efectos de resolver sobre la conveniencia o no del pedido de instrucción del sumario a la Subsecretaría de Educación”*.

Esta etapa está a cargo del **instructor presumariante**, y se denomina presumario, cuyas normas de procedimiento, son establecidas por la reglamentación del art. 139 del ED

Dijimos que la reglamentación del Art. 139 considera la posibilidad de inicio por denuncia o de oficio de las investigaciones por faltas graves, con el informe respectivo se abre la etapa que es regulada a partir del punto 2 de la reglamentación donde la Dirección Docente puede decidir mediante disposición dictada al efecto la investigación presumarial con base en el informe elaborado por el inspector.

En razón de que el cuerpo de inspectores presumariantes que prevé la reglamentación no está organizado, la designación del funcionario que llevará a cabo la investigación (Art. 139, ap. 2.13 del D. R.) generalmente recae en un inspector. Notificada la disposición, el instructor deberá realizarla en el plazo de 30 días adoptando las medidas necesarias para evitar el retraso. Cuando no lo hubiera podido cumplir, requerirá una ampliación que la Rama pertinente podrá disponer de hasta 30 días más cuando las circunstancias así lo aconsejen.

A partir de la notificación es posible que existan planteos de recusación y excusación del funcionario designado. El Art. 139 del ED remite a las causales del Art. 151, las que desarrollamos más adelante ya que son las mismas que rigen para los miembros del Tribunal de Disciplina.

El trámite para resolverlas está en el Art. 139 del DR. Es oportuno señalar que el principio es la irrecusabilidad de los funcionarios públicos salvo norma especial (Art. 6° del Dec. 7647/70). Ante la existencia de causas previstas en la ley – Art. 139 del ED- no alcanza con su invocación sino que debe ser probada por el que la interpone

Al cabo de la investigación, cuya constancia deberá producirse por escrito, el funcionario interviniente elevará las actuaciones a la Dirección Docente juntamente con su opinión sobre la investigación realizada y la conveniencia o no de instruir sumario o de concluir con una sanción leve o con un sobreseimiento.

El sentido de esta etapa es la constatación de si el hecho acaecido es imputable al agente, así como si constituye una falta grave que necesariamente para su sanción deberá transitar la etapa de sumario que a continuación se trata.

Si de la etapa presumarial surgiera que la falta merece sanción leve, la Dirección Docente,

que tiene atribuciones suficientes, deberá imponerla. Si de la investigación surgiera la necesidad de ampliar o se concluyera en la falta de mérito para proseguir y siempre en el marco de actuación de quien dio la orden, se podrá sobreseer, con dictado del acto respectivo.

16- Sumario – Instructor sumariante.-

Todo procedimiento disciplinario y en cualquier etapa, necesariamente requiere se asegure la garantía del debido proceso en las actuaciones y pleno derecho de defensa, pero donde el respeto de los principios del procedimiento administrativo adquiere relevancia con previsiones específicas es en el sumario, ya que puede culminar con las sanciones de mayor gravedad, tal como lo prevé el art. 137 del estatuto docente,

El art. 140 del ED dice que si el Subsecretario de Educación dispone la instrucción de sumario cursará las actuaciones al órgano que el Director de la Dirección General de Cultura y Educación prevea para que lo sustancie. La Dirección de Coordinación Legal y Técnica de Auditoría es la que, a través de los instructores –profesionales abogados- lleva adelante la etapa investigativa de los sumarios.

El instructor sumariante toma las actuaciones previas sustanciadas por la Dirección Docente y podrá utilizarlas, en la medida en que sean válidas, para fundar sus conclusiones, ratificando la prueba realizada en la etapa anterior.

El acto administrativo que ordene la instrucción del sumario deberá contener concretamente la mención de los hechos que se imputan, la determinación de las normas presuntamente trasgredidas y la individualización del o los agentes presuntamente inculcados. (Art. 140, 2º párrafo del ED)

En la práctica, una vez emitido el acto de la Subsecretaría de Educación que dispone la instrucción del sumario y notificados a través de la rama los docentes implicados, las actuaciones son giradas a la Auditoría General- Dirección de Coordinación Legal y Técnica para que la instruya una vez designado el instructor a cargo. Tendrá que llevar adelante una investigación bajo estrictas normas de imparcialidad y objetividad. Con las pruebas rendidas en las actuaciones, orientará su accionar hacia la acreditación de los hechos u omisiones que pudieren constituir faltas pasibles de sanción.

Secreto Durante la primera fase del procedimiento, en que la investigación procura esclarecer los hechos y en su caso acumular las pruebas “de cargo”, los distintos regímenes legales establecen el secreto de sumario (art.92 Ley 10430 Dto 4161/96) Parte de la doctrina se ha expedido en contra de este instituto, recordándose la jurisprudencia norteamericana sobre la producción de pruebas testimoniales, “que el daño de una pregunta tendenciosa reside en el mero hecho de hacerla, implantando así sugerencias en las respuestas del testigo; y si este no puede ser controlado y corregido inicialmente, de nada vale llamarlo luego nuevamente a prestar declaración”.

Otro sector de la doctrina administrativista, sostiene contrariamente que las reglas que establecen el secreto de sumario hasta que se dé por concluida la prueba de cargo, tienen su justificación atento al ámbito de la investigación y necesidad de su eficacia.

La objetividad de la Instrucción, será puesta de manifiesto a partir de la comunicación del sumario al inculcado, en tanto, el ejercicio pleno del derecho de defensa lo ejercerá el inculcado a partir de la notificación de la imputación, pudiendo reproducir y controlar la prueba acumulada.

A partir de la notificación del auto de imputación, se prevé la participación útil del imputado,

esto es el derecho de retomar el acceso de las actuaciones, para ofrecer y producir prueba, controlando su producción (art.92 - 10 – LXXIII Ley 10430 Dto. 4161/96)

Prueba - Declaración indagatoria. A los fines de poder determinar la real existencia de los hechos que motivan las actuaciones sumariales se deberán recabar distintos tipos de prueba entre las que podemos mencionar: declaración indagatoria, testimonial, informativa (oficios), pericial, documental, careos, etc. (art. 92, inciso 8, Decreto 4161/96, reglamentario de la Ley 10.430)). Estos medios de prueba coinciden con los previstos en la reglamentación del art. 139 de la ley 10.579, para la etapa presumarial.

La declaración indagatoria, constituye uno de los principales presupuestos del debido proceso adjetivo, que debe ser garantizado por la administración en toda tramitación, cobrando fundamental importancia en los procedimientos sancionatorios. El derecho a ser oído y la garantía de la defensa en juicio, se concretan a partir del referido instituto, siendo obligatorio para el instructor, disponer esta medida, sin la cual lo actuado es susceptible de su nulificación.

El agente que supuestamente puede ser imputado o existiera a su respecto estado de sospecha, debe ser citado e invitado a prestar declaración sobre los hechos que se investigan, con la previa aclaración de que puede negarse a declarar o responder a determinadas preguntas, sin que ello implique presunción en su contra, sin requerírsele juramento de decir verdad, como derivación de la garantía de raigambre constitucional del art. 18 CN. Asimismo tiene el derecho de ser asistido por un profesional letrado de la matrícula, el que solo podrá presenciar la audiencia sin facultades para intervenir en ella (Art. 92 apart. XXXIII D.R. 4161/96)

En cuanto al agente sospechado, no incluido en la orden sumarial pero que pudiera llegar a ser responsable del hecho investigado, procede la declaración informativa, que se encuentra revestida de la misma garantía señalada precedentemente (art. 92 8 a XXXIII Dto. 4161/96 Ley 10430)

El imputado puede espontáneamente ampliar su declaración cuantas veces lo estime necesario ante el Instructor, quien la recibirá inmediatamente siempre que el estado del trámite lo permita. Asimismo el Instructor podrá llamar al sumariado cuantas veces lo considere conveniente para que amplíe o aclare su declaración (Art. 92 – 8 – A - XXXIII Dto. 4161/96)

Levantamiento del secreto sumarial. sobreseimiento o imputación. *Concluida la prueba de cargo, el instructor dispondrá el levantamiento del secreto de sumario (Art.92 – 9- LXIX Dto. 4161)*

Si a juicio del Instructor no se encuentra acreditada la falta administrativa e individualizado el autor o autores, se propiciará el sobreseimiento del agente (Art. 92 inc. 9 apart. LXXII D.R. 4161/96); caso contrario dictará auto de imputación (Art. 92 inc. 9 apart. LXX), el que es irrecurrible para el imputado (Art. 92 inc. 9 apart. LXXI). En ambos casos las autoridades superiores del Instructor o consultivas (Dirección Tribunal de Disciplina) pueden no compartir el criterio de la Instrucción, devolviendo las actuaciones para su ampliación conforme expresas instrucciones.

La providencia o auto de imputación deberá contener la exposición metódica de los hechos relacionándolos con las pruebas agregadas al expediente, la participación que en ellos tuvieron cada uno de los imputados, individualizándolos en forma completa. A su vez deberá contener las circunstancias atenuantes o agravantes que puedan modificar la responsabilidad de los imputados desde una base estrictamente probatoria. También deberá tener la referencia legal que corresponda

a los hechos relacionados y a la sanción disciplinaria que estime aplicable.

Defensa Notificado el auto de imputación al agente sumariado, se le corre traslado por 10 días (hábilos contados desde el día siguiente a la notificación), con ampliación de plazo según la distancia, dentro de los cuales deberá: constituir domicilio en forma clara y precisa, el que se considerará subsistente para todos los efectos legales mientras no designe otro, podrá asimismo el imputado contar en esta etapa con patrocinio legal; tomar vista del expediente, sacar fotocopias, presentar descargo, y proponer las medidas de prueba que crea oportunas para su defensa. Transcurrido el término sin que el inculcado haya presentado descargo, el Instructor dará por decaído el ejercicio de ese derecho. (Art. 92 inc. 10 apart. LXXIII, LXXIV, LXXV)

Cabe aclarar que el decisor, esto es quien aplique finalmente la sanción, no puede sancionar por hechos no incluidos en el pliego de cargos, ya que al no haber sido objeto de discusión, produciría indefensión en el inculcado.

Con el descargo o defensa, el imputado ofrecerá toda la prueba que intente valerse.

Alegato Producidas las pruebas de descargo, se dará traslado al sumariado para que alegue sobre su mérito. El plazo dado por el art. 92 – 10 – LXXX Dto.4161/96 es de cinco días hábiles contados desde el siguiente al de la notificación. El alegato es una pieza que tiene una función específica limitada al examen de la actividad probatoria. Cumplido ello, se decreta el cierre del sumario

Valoración *La prueba se apreciará con razonable criterio de libre convicción (art. 58 decreto 7647/70 y supletoriamente CPP)*

Por valoración o apreciación de la prueba se entiende la operación mental que conoce el mérito o valor de convicción que pueda deducirse de su contenido. Cada medio de prueba es susceptible de valoración individual y en ocasiones puede bastar uno para formar la convicción del funcionario.

Este sistema de valoración implica libertad para apreciar las pruebas de acuerdo con la lógica y las reglas de experiencia, que según el criterio del órgano sean aplicables al caso, importando una actividad intelectual del funcionario para medir la fuerza de convicción que en ella exista.

El fin de la valoración de la prueba se relaciona con el fin de la prueba, que es la comprobación de los hechos. El resultado de la prueba se conoce con su valoración, en unos casos el convencimiento del funcionario y en otros la ausencia de tal convencimiento.

Sin embargo debe destacarse que el hecho de que la administración no esté sometida a reglas prefijadas para apreciar el valor de la prueba, no significa que su apreciación pueda ser totalmente discrecional ni menos aún irrevisible, siendo que la apreciación de la prueba constituye también un aspecto de la legitimidad del acto, y como tal debe ser controlada.

Ello así, la apreciación administrativa de los hechos debe a todo evento ser razonable, no pudiéndose desconocer arbitrariamente las pruebas aportadas al expediente, u otorgársele valor a medios probatorios insuficientes o ineficaces para acreditar los hechos que se investigan.

Cabe agregar asimismo que la libertad para apreciar las pruebas no significa liberar a la administración de su deber de fundar sus actos y consecuentemente explicar por qué y de que manera ha valorado la prueba.

Cierre del sumario Se procederá a decretar el cierre del sumario en las siguientes circunstancias (Art. 92 LXXXIII):

- a.- Cuando el imputado no hubiera presentado el descargo y se haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho
- b.- Cuando presente descargo y no ofrezca prueba a producir.
- c.- Cuando haya alegado sobre el mérito de la prueba de descargo o se le haya dado por decaído el ejercicio de ese derecho

Finalizada la etapa de instrucción sumarial, el Tribunal de Disciplina emitirá su dictamen o conclusión valorativa tras lo cual las actuaciones serán remitidas al Director General de Cultura y Educación para que resuelva acerca de la imposición de la sanción si correspondiera.

V- OTRAS CONTINGENCIAS DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

17- Medidas cautelares o técnicas

Los arts. 139 y 140 de la ley 10.579 y su reglamentación, prevén el **relevo de funciones** y la **suspensión preventiva** Se trata de medidas técnicas (o cautelares) que no constituyen sanción, tendientes a preservar el servicio educativo, o la investigación y que pueden ser dispuestas en situaciones de gravedad y riesgo por la autoridad competente en cada caso En la etapa presumarial sólo se prevé el relevo y en la sumarial ambas Arts. 139, 140, ap. 3° del ED y reglamentación.

Relevo: El relevo consiste en un cambio en el lugar de desempeño y no debe alterar el horario del cargo, horas o módulos relevados ni afectar la unidad familiar ni producir incompatibilidades (Art. 140 inc. b.2 DR). Podrá disponerse ante las situaciones previstas en el Art. 140, incisos II a) y b) del DR, esto es “por la naturaleza de la falta torna incompatible la permanencia del docente en sus tareas habituales o “cuando la permanencia pudiera obstaculizar la investigación”

Según el Art. 140 inc. II del DR el relevo es una medida no recurrible. No obstante en el capítulo relativo a recursos se ampliará sobre el alcance de este precepto.

El relevo implica prestación de servicios y percepción de haberes, incluidas todas las bonificaciones (Art. 140 DR). En el caso de funciones jerárquicas transitorias la disposición de sumario con desplazamiento es causal de cese en la asignación de las funciones (Art. 75 inc. 13.3.5 DR)

Ante la comisión de faltas graves, el funcionario actuante, generalmente el inspector, en forma inmediata está facultado por el Art. 139 a realizar el relevo transitorio, decisión que debe comunicarse a la Rama dentro de las 48 hs. la cual dictará la disposición correspondiente convalidando o no.

El relevo puede ser dispuesto en el marco de la etapa presumarial o sumarial y siempre por disposición de la Rama o de la Subsecretaría.

Suspensión: La suspensión consiste en dejar de prestar servicios y de percibir salario, puede disponerse ante hechos graves que hagan presumir *prima facie* que se trata de delito y en todos los casos en que haya privación de libertad (Art. 140 inc. II ap. 3° DR)

La suspensión no constituye sanción pero, a diferencia del relevo es considerada recurrible

(Art. 140 inc II b, ap 2). Con relación a los haberes habrá que estar a la resulta del sumario para resolver su compensación o pérdida (Art. 140 del Estatuto). Esta medida debe indicarse por disposición de la Subsecretaría de Educación.

Los sumarios con suspensión deben resolverse en un plazo acotado a los 90 días hábiles y se prevé el reintegro de haberes en el caso de absolución o sobreseimiento. Asimismo, el tiempo de suspensión se debe computar en caso de corresponder sanción suspensiva o expulsiva (Art. 140 ap.6° ED y reglamentación). En casos en los que se tramitara causa penal con privación de libertad la duración de la suspensión podrá extenderse hasta que recupere la libertad o se resuelva el sumario Art. 140 ap. b.3 DR)

Si notificada la suspensión preventiva, transcurren 90 días sin que el sumario haya finalizado, podrá disponerse se ordene el relevo del docente del cargo en el que fuera suspendido, o bien, se mantenga la suspensión preventiva si la gravedad de los hechos la aconsejan.

Toda decisión relativa a medidas cautelares o técnicas, recurribles o no deben ser debidamente causadas (con recopilación de antecedentes) y correctamente expresada en los fundamentos del acto Arts. 19 y 140 inc. b) del DR .

Tanto la suspensión como el relevo pueden ser sustituidos entre si por decisión fundada de la Subsecretaría de Educación si es que la situación fáctica lo amerita. El relevo también puede ser dejado sin efecto por disposición fundada.

Nuestro más Alto Tribunal en reiteradas oportunidades no ha hecho más que confirmar los conceptos establecidos en los arts. 139 y 140 de la ley 10.579 y su reglamentación, la decir: *“...Los arts. 139 y 140 de la ley 10.579, establecen que cuando a un agente se le impute la comisión de faltas graves se procederá a efectuar una investigación, y si por la naturaleza de los hechos resultare inconveniente la permanencia de aquél en el desempeño del cargo se lo “relevará transitoriamente de sus funciones”; y que ante la decisión de instruir un sumario, “en el mismo acto administrativo” se dispondrá el desplazamiento del docente a otro organismo. El procedimiento para llevar a cabo el imperativo legal se halla sujeto a reglamentación tal como dispone el art. 139 en su segundo párrafo y establece que el relevo de funciones implica el desplazamiento transitorio del docente el que se puede disponer tanto en las etapas presumarial y sumarial constituyendo una medida preventiva que no implica sanción”* (SCBA, B 55993 S 14-6-2000, carátula: García de León, Juan C. c/ Pcia. De Bs. As (Dcción. Gral de Educación y Cultura) s/ Demanda Contencioso Administrativa” y B 59905 S 9-5-2001, carátula: Muñoz, María C. c/ Pcia. De Bs. As. (Dcción. Gral. De Cultura y Educación) s/ Demandad Contencioso Administrativa)

Es importante distinguir las medidas técnicas en causa disciplinaria de otras previstas en el Estatuto para otros contextos. Tal es el caso de los servicios provisorios por razones de orden técnico por “desinteligencias graves que afecten el desempeño docente e interfieran el normal desenvolvimiento de la labor escolar” (Art. 104, inc. a, ED). Para efectivizarlo es necesaria una investigación que acredite un conflicto no disciplinario sino meramente vincular.

Otra medida técnica a diferenciar es el “alejamiento” por profilaxis (Art. 114, inc. h) Dec. 688/93) Supone un desplazamiento al domicilio (Resolución N° 2780/95) sin pérdida de remuneración con inmediato sometimiento a examen médico.

18- Ascensos pendientes

El Art. 143 del ED prevé que los docentes bajo sumario podrán postularse para ascensos y

acrecentamiento pero que éstos quedarán pendientes hasta la resolución definitiva. Si procedieran, el acrecentamiento y la promoción serán retroactivos exceptuando la remuneración.

En cuanto a funciones transitorias, el Art. 75 inc. 13 prevé el cese por la existencia de sumario con relevo de funciones y la imposibilidad de acceder a las mismas si el aspirante se encuentra bajo investigación presumarial o sumarial (Art. 75 inc. 14 DR)

Como derivación de las medidas técnicas se presentan con frecuencia casos de docentes relevados de sus cargos que aspiran a nuevas designaciones por encontrarse en los listados correspondientes.

En estos casos no existe norma que lo impida. No obstante si hubiera causa suficiente (las previstas en el Art. 140 II, a y b del DR) el inspector deberá solicitar a la Dirección Docente la ampliación del relevo. Así lo ha dictaminado Asesoría General de Gobierno y el Consejo General de Cultura y Educación, que ha agregado que el único límite para la toma de nuevas designaciones es el horario del cargo relevado y la suplencia del propio relevo atento a que desnaturalizaría el desplazamiento ordenado para sacar al investigado del escenario en que han sucedido los hechos que se investigan.(Expte.....)

19- Calificación

Las causas disciplinarias tienen efectos en materia de calificación. El hecho de “encontrarse bajo investigación o sumario sin resolución” es causal para no ser calificado hasta la finalización de la investigación de que se trate (Art. 130 ED). Asimismo el agente calificador puede ser recusado por encontrarse bajo investigación o sumario sin resolución (Art. 131 inc. a).

20- Traslados

El Art. 19 del ED del Estatuto, se refiere a la pérdida de la estabilidad en el lugar de desempeño por causas disciplinarias. Tanto alude a los relevos como a la suspensión o a los traslados definitivos con causa en cuestiones disciplinarias.

Habiendo tratado ya lo relativo a relevo y suspensión, corresponde considerar los Arts. 90 y 138 del Estatuto que se refieren a la posibilidad –“*independientemente de la sanción que corresponda*”- de cambio de destino definitivo como medida técnica –que no es sanción- y por razones de servicio. Esta decisión corresponde al Director General de Cultura y Educación previo dictamen del Tribunal de Disciplina. La nueva ubicación deberá darla el Tribunal de Clasificaciones sin producir situaciones de incompatibilidad.

VI - LA PRUEBA EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

21- Generalidades

Toda norma jurídica condiciona la producción de sus efectos a la existencia de determinada situación de hecho. Consecuentemente, quien pretende haber verificado la situación descripta por la norma, debe asumir la carga de afirmar la existencia de aquella situación.

Sin embargo, la carga de la afirmación debe ir acompañada de una actividad distinta de la meramente alegatoria, cuya finalidad consiste en formar la convicción acerca de la existencia o inexistencia de los hechos sobre lo que versan las respectivas afirmaciones.

La “Prueba”, denota esta particular actividad, ese plus que debe adicionarse a las

manifestaciones acerca de los hechos.

Gráficamente podemos decir que tanto vale no tener derecho como no poder probarlo.

La expresión abarca también al conjunto de modos u operaciones de las que se extraen el motivo o motivos que generan la convicción en quien debe decidir.

Como corolario de esta breve introducción podría ofrecerse una definición doctrinaria de lo que se ha entendido como “Prueba”: la prueba es la actividad procesal, realizada con el auxilio de los medios establecidos por la ley, y tendiente a crear la convicción sobre la existencia o inexistencia de los hechos afirmados por las partes como fundamento de sus pretensiones o defensas.

Luego de la breve introducción realizada a propósito de la actividad probatoria en general, conviene remitirse más precisamente al análisis de aquella actividad respecto del Régimen Disciplinario Docente, dentro del acotado marco que nos propone la Ley 10.579 y su reglamentación en el Art. 139, que se refiere a los presumarios, que también se aplican a las investigaciones simples.

En cuanto a la etapa sumarial la actividad probatoria se rige por lo dispuesto en la Ley 10.430 y su reglamentación.

En materia probatoria es de aplicación supletoria la Ley de Procedimientos Administrativos y los Códigos Procesales en materia civil y penal.

La administración realiza actividad probatoria toda vez que debe investigar en el marco de un procedimiento disciplinario.

En punto a este tema, el decreto reglamentario del Estatuto, dispone que cuando se recibiere una denuncia, además de hacer constar los datos del denunciante, denunciado y los hechos, debe hacer constar los medios de prueba de los que se vale o los que pudieren existir.

A su turno, dicho decreto trata la investigación presumarial y en el apartado 2.2 hace un mención de los medios de prueba posibles para llevar adelante el procedimiento, y cierra la enumeración estableciendo que en general es aceptado “*cualquier medio de prueba que permita esclarecer la veracidad de los hechos*”. Esta última disposición nos permite decir que la enumeración que hace la norma de ninguna forma es taxativa, sino meramente ejemplificativa. Los medios expresamente enumerados en el punto 2.2 de la reglamentación del Art. 139, son: “*las declaraciones del o los imputados, testigos, pericias, informes, documentos y cotejos*” A renglón seguido se pautan algunas reglas de procedimiento para cada prueba indicando el de los *careos* entre testigos o entre imputados o combinando ambos

Paralelamente a lo antedicho, la Ley de Procedimiento Administrativo de la Provincia de Buenos Aires (7647), de aplicación supletoria para lo no reglado en el Estatuto, trae una disposición similar a la anterior, cuando en su art. 55, primer párrafo, dispone que “*Los hechos relevantes para la decisión de un procedimiento podrán acreditarse por cualquier medio de prueba...*”

Con relación a la actividad desplegada por el particular, podemos hacer una diferenciación en la oportunidad de ofrecerlas, en el procedimiento por faltas leves y el de las graves.

Respecto de las primeras, la actividad probatoria va a presentarse recién en la etapa recursiva. Para entender esto, obsérvese lo dispuesto por el art. 135 del Estatuto, que dispone que las sanciones leves (arts. 132 incs. A, b y c, y 133 ap. I) serán aplicadas por el superior jerárquico del establecimiento, organismo técnico u otras instancias jerárquicas, debiendo ser fundadas.

Contra estas resoluciones, al momento de interponer el recurso correspondiente, puede el administrado ofrecer, agregar o desplegar la actividad probatoria.

Para el caso de las Faltas Graves, el art. 137 dispone que debe sustanciarse un Sumario previo a la aplicación de las mismas. En este procedimiento, el particular ve protegido durante el procedimiento tendiente a establecer la verdad de los hechos, su derecho de defensa y es durante toda esa etapa previa a la sanción, en la cual despliegan, tanto la administración como el administrado, actividad probatoria.

22- Medios de prueba

La declaración del presunto imputado o declaración indagatoria (punto 2.5 del DR) consiste en el interrogatorio al presunto autor y responsable de una falta disciplinaria respecto del objeto de investigación, con conocimiento del interrogado acerca de su situación. El presunto imputado no está obligado ni a decir la verdad ni a declarar, sin que ello implique presunción en su contra.

Si su declaración implica el reconocimiento de los hechos y/o la responsabilidad en los mismos, su declaración será tenida en cuenta para el resultado de la investigación.

Testigos – Art. 139 inc. 2.6: Se denomina prueba de testigos o testimonial, a aquella que se incorpora al expediente merced a la declaración de personas físicas, distintas de las partes (en las causas disciplinarias distinta del imputado), acerca de hechos y circunstancias pasadas sobre las que tienen conocimiento.

También constituyen de este medio de prueba, aquellas deducciones que el testigo haya extraído de sus percepciones, aunque sólo valen como hechos subjetivos.

El punto 2.7 de la reglamentación explica cómo debe ser tomada esta prueba, juramento, interrogatorios por separado, datos personales, inhabilidades, identidad, firma y acta el 2.6 condiciona los testimonios de los menores –para simples indicaciones y con sus padres o encargados. Nos remitimos además a la referencia a la posibilidad de los careos entre testigos respecto de sus declaraciones contradictorias en el punto 2.8. Es importante seguir atentamente las indicaciones reglamentarias para sostener la validez de la prueba que se produzca

En cuanto a la obligación de prestar testimonio, los docentes deben hacerlo pues es una obligación prevista en el Art. 6 inc. J) y los empleados públicos son compelidos a hacerlo por disposición de la ley 10.430 (de empleo público), tanto en los sumarios administrativos como en informaciones sumarias. Ello, por supuesto, salvo impedimento legal que así lo justifique (inhabilidades del Art. 151) o por causa de ausencia, enfermedad, debidamente justificadas

En tanto, para la declaración de particulares, tanto su ausencia, como su manifestación respecto de su voluntad de no declarar, la autoridad administrativa carece de facultades para lograr su comparecencia forzosa. Ello es así porque el uso de la fuerza pública se vincula con la libertad personal y la conducta remisa puede ser sancionada sólo por la autoridad judicial.

De toda imposibilidad de tomar declaración a determinados testigos y de sus motivos se deberá dejar constancia en las actuaciones

Informes: Este medio de prueba, permite traer al expediente datos acerca de hechos y circunstancias trascendentes, que resultan de archivos, libros de comercio, registros contables o computarizadas y toda otra información que conste en poder de personas, organismos o funcionarios . Si el conocimiento no está referido a las constancias de la documentación antes nombrada, sino más bien al conocimiento directo de las personas, estaremos ya en presencia de otro medio de prueba como testimonios o pericias, y no de la que aquí tratamos.

En el Estatuto la prueba de informes está reglamentada en el punto 2.3 de la reglamentación de los presumarios. El instructor no necesita recurrir a la vía jerárquica para pedirlos y las reparticiones públicas provinciales cuentan con sólo 2 días para responder, lo cual se hará saber al órgano requerido mediante transcripción de la reglamentación. Cuando los informes se requieran a órganos de otra administración no provincial, se deberá seguir la vía administrativa que corresponda.

El art. 33 de la Ley de Procedimiento Administrativo, trae lo que se denomina “deber de colaboración”, y establece que un organismo podrá solicitar informes mediante oficio a cualquier otro y éste quedará obligado a informar sobre las constancias de la documentación de que se trate. El agente que se negare a remitir dicha información, incumpliendo la obligación, comete un acto de inconducta, pasible de las sanciones establecidas en la Ley de Empleo Público.

La solicitud de informes se tramita mediante un “oficio”, que es una comunicación formal suscripta por el instructor en este caso, que será dirigida a la repartición, persona física o jurídica que deberá evacuar la consulta y que deberá contar con la transcripción de la identificación de las actuaciones a su cargo y la mención de su carácter de responsable de la investigación.

Prueba Documental: Si bien los instrumentos escritos constituyen el “documento” por excelencia, también se interpretan como tales otras representaciones materiales de pensamientos o intenciones (grabaciones, películas, fotos, etc.). Generalmente se señalan en las leyes como “documentos” a los instrumentos escritos, privados o públicos, cuyas condiciones de validez y eficacia son reguladas por nuestro Código Civil.

De una manera general, podemos diferenciar los documentos públicos de los privados. Son documentos públicos los otorgados por un funcionario público o depositario de la fe pública dentro de los límites de su competencia y de acuerdo con las formalidades prescriptas por la ley. Son privados, en cambio, todos aquellos que no revistan las características antes mencionadas, ya sea que emanen de las partes o de terceros.

Respecto de los primeros, su fuerza probatoria tiene dos caras. La primera es la que contiene la presunción de su autenticidad, es decir, que realmente emana del funcionario que lo suscribe. En relación al contenido del mismo el Código Civil establece que “el instrumento público hace plena fe hasta que sea redargüido de falso, por acción civil o criminal, de la existencia material de los hechos que el oficial público hubiese anunciado como cumplidos por él mismo o que han pasado en su presencia”. El artículo que comentamos trae esta disposición por la cual se establece una acción especial para contrarrestar la fuerza probatoria de los instrumentos públicos.

Los instrumentos privados, en cambio, son aquellos que aparecen firmados por particulares y carecen de valor probatorio hasta tanto sean reconocidos por el firmante, sea o no parte en el procedimiento en que intenten hacerse valer como prueba. Antes de su formal reconocimiento pueden hacerse valer como prueba indiciaria.

El punto 2.4 de la reglamentación dice que sólo se deberá adjuntar “la necesaria”. Refiriendo a “las partes pertinentes” de libros o registros, excepto cuando se “exija la agregación original para el trabajo de peritos o técnicos”. Es de suponer que al reglamentar este aspecto se pensó en que la mayoría de las constancias documentales obran en registros o libros del sistema. No obstante puede haber otros documentos probatorios que deberán agregarse en tanto aporten lo necesario para llegar a la obtención de la verdad de los hechos.

Respecto al momento en que la prueba documental debe ser presentada, la Ley de Procedimiento administrativo en sus arts. 36 a 39, trae disposiciones precisas. Entre ellas, el

acompañamiento de copias, la legalización de ciertos instrumentos, la incorporación de prueba en distintos momentos del trámite, etc.

Pericias: La prueba pericial es aquella que proviene de la opinión o ilustración de personas que posean conocimientos especiales en alguna ciencia, arte o industria y a quienes se denomina “peritos”.

El punto 2.9 de la reglamentación autoriza al presumariante a “ordenar” exámenes periciales. No se prevé de donde obtener al especialista ni cómo se solventa el costo de su intervención. Si no estuviera al alcance del instructor alguna intervención de especialistas de la propia administración, podrá requerir al nivel central la intermediación necesaria o postergar para la etapa sumarial la producción de esta prueba.

La fuerza probatoria del dictamen pericial será analizada a la luz de lo establecido en la norma del art. 474 Código Procesal Civil y Comercial, que dispone que serán estimadas las opiniones, disconformidades, los principios jurídicos en que se funden, etc. Sin embargo, la Administración podrá objetar la pericia o pedir ampliaciones y explicaciones al perito. En punto al plazo de presentación de la pericia, hay que distinguir según sea realizada por un particular, o por un empleado de la Administración.

Si es realizada por un agente administrativo, deberá presentarse dentro de los 10 días (30 si se ve obligado a trasladarse fuera de su lugar de trabajo) de requerido, conforme lo dispone el art. 77 inc. E, de la ley de Procedimiento Administrativo.

Si la pericia se realiza por intermedio de un particular, la presentación del estudio estará limitada al plazo establecido para la producción de toda otra prueba (entre 10 y 30 días) conforme lo establecido en el art. 55 del mismo cuerpo legal.

VII- EL TIEMPO EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

23- Plazos

En materia disciplinaria el tiempo es un tema relevante. Lo es porque cuando las medidas disciplinarias no se deciden en tiempo oportuno pierden eficacia y generan responsabilidad en los funcionarios.

Por otra parte, más allá de los tiempos que puntualmente están establecidos en las normas es importante la correcta y oportuna valoración de los hechos como para proceder por el camino adecuado sin dilatar procedimientos y tiempos innecesarios.

El Estatuto del Docente prevé:

- El plazo de 48 hs. para elevar las actuaciones tras las denuncias en faltas graves (Art. 139 1.1.DR)
- 5 días para elevar informe sobre investigación de oficio en faltas graves (Art. 139 1.2)
- Los 30 días con posible prórroga por 30 más para la duración de los presumarios (Art. 139 2.1 DR)
- 48 hs. para comunicar los relevos de funciones efectuados por el funcionario actuante (Art. 139 1° párrafo ED)
- 90 días para la resolución de sumarios con medida de suspensión (contados a partir de la notificación de la medida técnica)

- 1 año para la prescripción de causas disciplinarias a las que correspondan sanciones correctivas (Art. 144, inc. c.1 DR)
- 3 años en supuestos de con sanciones expulsivas (Art 144, inc. c) 2 DR)
- 2 días para responder pedidos de aclaratoria sobre disposiciones de sumario (Art. 92 inc. 1. III DR, Ley 10.430)
- 60 días para la instrucción de los sumarios (Art. 92 inc. V, DR de la Ley 10.430)
- 30 días para que el Tribunal de Disciplina dictamine luego de recibidas las actuaciones (Art. 150 del Estatuto)
- 3 días para recusar o excusarse con causa los miembros del Tribunal
- 48 hs. para apelar lo resuelto sobre excusación o recusación
- Otros plazos de la Reglamentación del procedimiento sumarial:
 - 10 días entre la designación de instructor y su recepción por el mismo (art. 92 VI DR Ley 10.430)
 - 5 días para la contestación de vistas o traslados (Art. 92 inc. X DR 10.430)
 - 3 días para recusar (desde conocidos los hechos que la motivan (Art. 92 inc. XVIII, Dr. Ley 10430)
 - 5 días para cumplimiento de prueba sobre causas de recusación (Art.92 inc. XVIII, DR. Ley 10.430)
 - 10 días para la vista tras el auto de imputación (Art. 92 inc. LXXIII, DR citado)
 - 2 días para subsanar defectos en requisitos de las pruebas de descargo, (Art. 92, inc. LXXVIII, DR. Citado)
 - 5 días para alegatos (Art. 92, inc. LXXX DR citado)

Más adelante, veremos en detalle lo relativo al tiempo en materia de prescripción y recursos, agregando que los plazos de días deben computarse como días hábiles. No así los de meses o años que son según calendario.

VIII- EL DERECHO DE DEFENSA

24- Vista de las actuaciones

La ley consagra una facultad esencial para la vigencia del debido proceso, imprescindible para el efectivo ejercicio del derecho de defensa del administrado. Se trata de una garantía específica vinculada a la publicidad que debe rodear a la actividad administrativa

La vista es el acceso a las actuaciones por parte del particular. La vista da la idea de conocimiento, como sinónimo de acceso a las actuaciones

El principio general en el procedimiento administrativo y en el Estatuto del Docente (art. 6° inc. g) es el derecho al acceso del expediente en todo su trámite, sin embargo en el procedimiento disciplinario es donde, en determinadas etapas ese principio tiene excepciones

El Art. 164 del ED dice:

“Todo docente o su apoderado legal tendrá derecho solicitar por escrito vista de las

actuaciones o antecedentes ante el funcionario que efectúe la notificación, antes de interponer los recursos mencionados en los artículos 157 y 158. En caso de que el docente haga uso de este derecho, el plazo para presentar el recurso se interrumpirá en el momento de presentar la solicitud y continuará al día siguiente de concedida la vista.

El funcionario que obstaculice o impida esta toma de vista, incurrirá en falta grave. Este derecho podrá ejercitarse además en cualquier instancia del procedimiento, sin que implique en tal supuesto suspensión de plazo alguno.

Solamente no se dará vista en la etapa presumarial.”

La vista puede ser tomada por la parte interesada en forma directa o por apoderado legal con la debida acreditación, mediante escrito del pedido de vista se deberá dejar la debida constancia en las actuaciones.

En el caso de que se instrumente el pedido de vista ante el funcionario que efectúe la notificación de una resolución, el pedido de vista produce la interrupción del plazo para recurrir previsto en los artículos 157 y 158 del Estatuto del Docente, el que continuará al día siguiente de concedida la vista.

El estatuto prevé la posibilidad de que en cualquier instancia del procedimiento pueda hacerse uso de ese derecho sin que el pedido de vista produzca la suspensión de los términos.

La facultad de tomar vista de las actuaciones administrativas no es absoluta, existe impedimento frente a los cuales ese derecho cede, como es el caso de la etapa presumarial o durante el sumario, hasta la notificación del auto de imputación

La negativa del funcionario a otorgar vista o la obstaculización de la misma constituyen, como se dijo, falta grave.

Corresponde recepcionar el pedido bajo constancia escrita y con copia sellada y fechada ya que es suspensivo de plazos

El Art. 164 del reglamento. Dice que *Igual derecho a solicitar vista de las actuaciones le cabe a la entidad sindical con personería gremial y ámbito de actuación en la Provincia de Buenos Aires, contando con el consentimiento del docente interesado.*

La vista de las actuaciones implica la posibilidad de pleno acceso, incluyendo la extracción de fotocopias a cargo del interesado.

El Reglamento amplía la legitimación del pedido de vista otorgándose a la entidad sindical con personería gremial debiendo actuar con el consentimiento del interesado, ambos supuestos debidamente acreditados ante el funcionario interviniente

Como hemos dicho, la garantía del debido proceso, derecho a ser oído y derecho de defensa constituyen principios del derecho disciplinario aplicables en todas sus etapas. No obstante su ejercicio se encuentra reglamentado existiendo momentos en los que las actuaciones se sustancian sin la intervención del administrado. Se trata de la investigación simple, la instrucción del presumario y la del sumario hasta el auto de imputación.

Las expresiones más acabadas del ejercicio del derecho de defensa se dan en el traslado de la imputación luego de la producción de la prueba de cargo en el sumario y la posibilidad de expresar la defensa mediante todos los medios de prueba y el alegato, ambas circunstancias dentro del sumario.

Sin embargo, no obstante que la instrucción de investigaciones simples, presumarios y la primera etapa del sumario no prevean la intervención del agente involucrado o imputado en el conocimiento de las actuaciones o en la producción de prueba, sus manifestaciones deben ser oídas,

sus escritos agregados aunque no resulte posible darle acceso a los actuados hasta el momento de avanzar en la decisión de cada instancia.

IX- TRIBUNAL DE DISCIPLINA

25- Generalidades

Los Tribunales de Disciplina son órganos propios de los regímenes disciplinarios estatutarios y de las profesiones. Tienen por competencia específica examinar minuciosamente las actuaciones instruidas valorar y dictaminar sobre la sanción que pudiera corresponder, absolver o sobreseer

Para la aplicación de las sanciones los Tribunales de Disciplina procurarán obtener una información completa de todos los hechos, considerar y evaluar las pruebas aportadas, pedir informes o ampliaciones.

La ley 10.579 y su decreto reglamentario, dedican el Capítulo XXIII (arts. 146 a 155) a los Tribunales de Disciplina, reglamentado la composición de los mismos, funciones, incompatibilidades para ser miembro, junto con las causales de excusación y recusación.

El **art. 146** determina la constitución con carácter de permanente para cada rama de la enseñanza, organismos que tendrán a cargo la aplicación de las normas relativas a la disciplina y que desempeñarán las funciones que prevé el Estatuto y su reglamentación.

26- Miembros

El Estatuto determina que el Tribunal estará integrado por cuatro miembros según el art. 146 del Estatuto, teniendo en cuenta el cargo y función del sumariado. Esto tiene que ver con la pluralidad de miradas según los roles docentes incluyendo al docente par. Estará presidido por el Subsecretario de Educación y en su reemplazo actuará como tal el Vicepresidente primero del Consejo General de Educación y Cultura.

El **artículo 147**, señala que el cargo de Director del Tribunal de disciplina lo desempeñará un abogado y docente del sistema, designado al efecto. El Director ejerce funciones de Secretario Letrado del Tribunal

27- Recusación y Excusación.- (art. 151/155)

La **recusación** de los miembros del Tribunal de Disciplina es el medio por el cual el presunto imputado pueda lograr desplazar la competencia del órgano que está entendiendo o va a entender, por sospecharse acerca de su imparcialidad.

Por su parte la **excusación** es la espontánea declaración de algún miembro del cuerpo de encontrarse impedido de continuar entendiendo o de entender en un asunto, por estar comprendido en alguna de las causales que la norma prevé.

El **art. 151** determina como causales de recusación y excusación:

- 1) El parentesco por consanguinidad o afinidad en cualquier grado.
- 2) Tener comunidad de intereses o sociedad, excepto si la sociedad fuera anónima o ser acreedores o deudores de alguna de las partes.
- 3) Tener relación de dependencia con alguna de las partes.
- 4) Tener interés directo o indirecto en la causa.
- 5) Tener amistad íntima que se manifiesta por frecuencia en el trato.
- 6) Tener enemistad notoria.

El presidente del Tribunal podrá también ser recusado y excusarse de oficio por las mismas causas legales aplicables a los demás miembros del cuerpo.

Los arts. 153 a 155 prescriben el procedimiento a seguir ante excusaciones y recusaciones y quien las resuelve

28- Funciones. Competencia.-

Las funciones de los Tribunales de Disciplina, están especificadas en el **art. 149** del Estatuto aunque también hay una referencia en el Art. 18.

Compete al tribunal:

- Estudiar los sumarios e investigaciones técnicas por presunta falta de idoneidad que se inicien.
- Disponer ampliaciones en casos necesarios.
- Dictaminar sobre las sanciones que corresponda aplicar, en los casos de hechos que presuntamente constituyan faltas graves, determinadas en los **arts. 132 y 133, apartados II.**
- Entender y expedirse en los casos en que un docente afectado por una sanción correspondiente a una falta grave solicite la revisión del sumario dentro de los dos años de quedar firme la resolución que hubiere impuesto la sanción.
- Dictaminar en los pedidos de rehabilitación.
- Dictaminar sobre procedencia de cese por calificación insuficiente (Art. 18 inc. b) ED.

El Tribunal de Disciplina produce un dictamen **necesario aunque no vinculante** aconsejando al Director General de Escuelas sobre la aplicación o no de sanciones.

Para llevar a cabo sus funciones, el tribunal de Disciplina cuenta con amplias facultades que le permiten realizar las diligencias necesarias al trámite (Art. 149 DR).

El Tribunal puede adoptar todas aquellas medidas indispensables para obtener celeridad, economía y eficacia en el trámite.

Podrá requerir comparecencias, solicitar informes y pedidos de explicaciones que estime necesarias al objeto de su función a organismos y dependencias de la Dirección General de Escuelas y Cultura.

29- Sesión- Mayorías.- (Art. 150)

El tribunal de Disciplina adoptará sus resoluciones por mayoría de votos (Art. 150_ED). El presidente del cuerpo, cuenta con doble voto para los casos de empate en las decisiones.

Dentro de los treinta días de haber tomado conocimiento del sumario debe expedir su decisión, salvo que por causa debidamente fundada y comunicada a quien corresponda, no pueda expedirse en este plazo (Art.150 citado)

Cada sesión que realice el tribunal de Disciplina queda plasmada en un acta con los antecedentes del caso, los respectivos votos y el resultado final de la votación que deberá ser firmada por todos los miembros integrantes (Art. 150 DR).

Los dictámenes especificarán los cargos imputados, las normas presuntamente transgredidas, merituarán la prueba producida, estarán debidamente fundados, especificarán acerca de la existencia o no de atenuantes y/o agravantes previstos en forma no taxativa en el Art. 142 del ED , consignarán la decisión adoptada, si lo fue por unanimidad o mayoría de votos. Los dictámenes deberán contener la información como para bastarse a si mismos.

El dictamen del Tribunal de Disciplina es una intervención necesaria en el procedimiento

disciplinario, no recurrible

X- LA SANCIÓN DISCIPLINARIA

Terminada la actuación disciplinaria con la conclusión de que los hechos probados y atribuidos a un agente constituyen falta disciplinaria, corresponde la imposición de alguna de las sanciones previstas en los artículos 132 y 133 de la Ley 10.579.

La sanción disciplinaria, como se dijo al comienzo constituye una medida cuyo objeto es de naturaleza sancionatoria represiva tendiente a restituir el orden o correcto funcionamiento del sistema.

30-Clasificación

Las sanciones disciplinarias de los docentes según el estatuto provincial, pueden ser clasificadas según su gravedad en leves o graves (Art 132 ap. I, inc. a), b) y c) y 133 ap. I; según sus efectos: en correctivas Art. 132 inc. a) a f), Art. 133 ap I y Ap II inc. a) o expulsivas Art. 132 inc. g) y h) y 133 inc. b) y c) y, según la situación de revista del docente en sanciones para titulares Art. 132 o para provisionales y suplentes, Art. 133.

La clasificación **según la gravedad** es relevante porque define quién ejerce la potestad sancionatoria y el procedimiento correspondiente. Las sanciones graves, corresponden a faltas que deben investigarse en sumario y son decididas por el Director General de Cultura y Educación previo dictamen del Tribunal de Disciplina. Las sanciones leves pueden ser impuestas en forma directa por el superior inmediato u otras autoridades intermedias previstas en el Art. 135

Las sanciones leves consisten en observación por escrito en el cuaderno de actuación; apercibimiento con anotación en el cuaderno de actuación y constancia en el concepto y, la suspensión de hasta 5 días. Estas sanciones comprenden a docentes titulares, provisionales y suplentes.

La diferencia entre las dos primeras sanciones leves es sutil y consiste en que el apercibimiento se traduce en el concepto o calificación docente, mientras que la observación sólo se “anota” o deja constancia. Estas sanciones se imponen mediante acto escrito (Art. 132 del ED y DR). Se aplican con las anotaciones y constancias respectivas en el cuaderno de actuación, legajo de la escuela y foja de servicios

Las sanciones por faltas graves son, para los titulares, la suspensión de 6 a 90 días; la postergación de ascensos o acrecentamiento por tiempo limitado y hasta un máximo de 6 años; el descenso de jerarquía; **la cesantía** (en el cargo) y la **exoneración** que implica cese en todos los cargos docentes (art. 132, incs. d, e, f, g, h del ED)

Para los provisionales y suplentes: **suspensión** en iguales términos que para titulares –6 a 90 días-; **la exclusión de listados** de ingreso en la docencia y de aspirantes a provisionales y suplencias y, **la limitación de funciones con exclusión** de los listados de ingreso en la docencia y de aspirantes a provisionales y suplencias por tiempo limitado en la resolución(art. 133 ap., II, inc. a), b) y c) del ED)

Ya dijimos que las sanciones por faltas graves deben ser impuestas por el Director General de Cultura y Educación (Art. 136 ED) tras la sustanciación de sumario y dictamen del Tribunal de Disciplina. Respecto de las otras sanciones el Art. 135 ED dispone quiénes, además del superior jerárquico inmediato pueden imponerlas, la reglamentación de ese artículo y la del 158 explican la

vía recursiva y el efecto de la interposición de los recursos.

En cuanto a la clasificación entre **correctivas y expulsivas**, las primeras tienden a reparar la lesión al sistema, dentro del sistema. Las expulsivas, en cambio separan de la administración al agente. Está claro que cesantía y exoneración son sanciones expulsivas de los titulares. En cuanto a los provisionales y suplentes, las sanción expulsiva es la limitación de funciones. En cuanto a la exclusión de listados, en tanto impide el acceso a la docencia puede considerarse también expulsiva.

Asimismo, la Reglamentación de los Arts. 132 y 133 del ED indican el trámite de notificación y aplicación. Las sanciones no expulsivas se aplican una vez firme la decisión administrativa, es decir luego de resueltos los recursos que se interpongan (Reglamentación de los Arts. 132 y 133 y 158). **Las sanciones expulsivas se aplican una vez notificadas dado que los recursos administrativos no suspenden su aplicación**, excepto que así lo resuelva el Director General ante el pedido expreso del interesado en el que se invoque fundadamente perjuicio irreparable (Art. 158 último párrafo de la Reglamentación).

Si bien los artículos 132 y 133 diferencian las sanciones **según la situación de revista** del docente sea con estabilidad, titular o sin estabilidad, provisional o suplente, nada dice el estatuto sobre situaciones de revista mixtas en cuanto (titulares, provisionales y suplentes, docentes con más de un cargo con situaciones diferentes) ni tampoco respecto de situaciones de base titulares con funciones jerárquicas que no lo son o sobre docentes que revistan en diferentes ramas. Por eso cuando se trata de sanciones por faltas graves y, particularmente en las expulsivas, es recomendable, en cada caso tener la situación de revista completa del docente a fin de decidir con coherencia lo que corresponda.

Las sanciones deben diferenciarse de las denominadas medidas técnicas o cautelares como las suspensión o el desplazamiento que constituyen prevenciones necesarias ante la gravedad de los hechos y/o la posibilidad de que se obstaculice la investigación, estas no constituyen sanción y son irrecurribles (Art. 140 ap. II de la reglamentación)

31- Ceses derivados de otras normas

Hemos visto en este capítulo a las sanciones expulsivas como conclusión de los sumarios administrativos. Sin embargo existen otras situaciones y procedimientos estatutarios que dan lugar a ceses que no el resultado de un sumario administrativo.

Como es sabido, el docente titular tiene derecho a la estabilidad en el cargo (Art. 7° a) y 17 del E D) bajo determinadas condiciones: idoneidad y conducta conforme la función y la ética docente.

Ante la falta de idoneidad por calificación insuficiente (Art. 18 inc. b) del ED, también con intervención del Tribunal de Disciplina corresponde el cese.

El Estatuto prevé también otros ceses sin intervención del Tribunal de Disciplina como resultado de procedimientos especiales como lo son el abandono de cargo (Art. 123 y 125 del ED y DR) la incompatibilidad (Art. 30 del DR) y el que opera como consecuencia del falseamiento en declaraciones juradas o certificados o gestión y aceptación antiestatutaria de cargos (Arts. 18 inc. e Ed y 68 ED y DR)

32- Rehabilitación:

Las sanciones disciplinarias expulsivas tienen previstos tiempos de vigencia tras los cuales es posible solicitar rehabilitación. El personal cesante luego de tres años desde que se dispuso su cese.

El exonerado luego de 5 años.

El artículo 149 del E.D, expresamente determina que es facultad de los Tribunales de Disciplina, dictaminar en los pedidos de rehabilitación.

Según el Art. 99 del Estatuto, el personal que solicite reincorporación luego de haber cesado por causa disciplinaria deberá solicitar previamente su rehabilitación.

De la solicitud presentada al Director General de Cultura y Educación se dará intervención al Tribunal de Disciplina para su consideración.

Denegada la rehabilitación podrá ser reiterada luego de un año desde la denegatoria.

Los provisionales y suplentes sancionados con exclusión de listados y limitación de funciones deben serlo por tiempo limitado en la respectiva resolución (Art. 133 inc. b y c). Transcurrido el período indicado podrán solicitar rehabilitación - bajo el mismo procedimiento que los titulares- para volver a acceder a la docencia.

33- Atenuantes y agravantes

El Art.142 del Estatuto prevé expresamente dos circunstancias consideradas atenuantes o agravantes, según cómo se den, como para tener en cuenta a la hora de decidir sobre una falta disciplinaria antes de la toma de la decisión final.

Se trata de la falta de “*intención dolosa*” y el “*correcto comportamiento anterior*”. El mismo artículo dice que la enumeración no es taxativa. Quien ha de dictaminar (el Tribunal) o decidir se remitirá a ellas como parte del contexto en que se dan los hechos.

En el caso de tomarse esas u otras circunstancias atenuantes o agravantes, quien las tome deberá fundamentar cómo inciden en la decisión dentro del margen de razonable discrecionalidad de la administración en el ejercicio de su potestad.

La existencia o no de atenuantes o agravantes deberá surgir de las actuaciones, además de los hechos puntuales que constituyan la falta.

XI- OTRAS FORMAS DE CONCLUSIÓN DE LA ACTUACIÓN DISCIPLINARIA.

34- Sobreseimiento y absolucón

La actuación disciplinaria no siempre termina en sanción. La falta de comprobación de hechos o de autoría o la falta de conducta reprobable o ilegal devienen en sobreseimiento o en absolucón. El sobreseimiento y la absolucón de un sumario debe dictarse mediante Resolución.

Cuando la investigación es simple o constituye presumario también puede concluir en una decisión absolutoria o desestimatoria de los hechos, lo cual deberá ser meritudo y decidido por el funcionario u órgano interviniente. En el marco de un presumario obligará al dictado de un acto de cierre de igual forma que el de apertura: una disposicón.

35- Fallecimiento

El fallecimiento del docente produce la extinción de la potestad disciplinaria y sancionatoria. (Art 144, inc. a)

36- Desvinculacón (cese o renuncia)

En cuanto a la desvinculacón de la Direccón General de Cultura y Educacón (Art. 144 inc. b), esta extingue la potestad sancionatoria pero no la potestad disciplinaria, ya que no será posible

aplicar sanción alguna, salvo en lo que respecta a la modificación de la causal de cese si se impusieran medidas expulsivas. La desvinculación no es causa de conclusión del procedimiento sólo afecta a la posibilidad de aplicar sanción.

37- Prescripción:

A los fines de resguardar la seguridad jurídica y que no permanezcan indefinidos ilimitadamente los derechos en el tiempo, la ley prevé el instituto de la prescripción llevando a quien no ejerce un derecho –o una potestad- por el lapso de tiempo establecido por la norma a perder la posibilidad de hacerlo. La prescripción extingue la acción sobre ese derecho no pudiendo ser ejercido en forma coactiva.

La prescripción se funda en la presunción legal de abandono del derecho o la potestad que hace quien en tanto tiempo no lo ejerce.

El instituto de la prescripción responde a exigencias de orden público como que aparece impuesto por la necesidad de dar firmeza y seguridad a las relaciones jurídicas.

Suspensión: El tiempo de la prescripción corre continuamente y no se suspende sino por las causales que la ley señala en supuestos que deben ser aprehendidos .

La suspensión se produce por alguna causa prevista en la ley que genera el detenimiento del cómputo de los plazos. El cese de la causa permite retomar el cómputo contándose el plazo anterior al acto generador de la suspensión.

Interrupción: La interrupción, también tiene causa en la ley pero produce un corte en el cómputo volviéndose a retomar desde un punto cero al cesar la causa interruptiva. En la interrupción, el tiempo transcurrido hasta el acto interruptivo no se computa a los fines de la prescripción.-

Los plazos de la prescripción son corridos En cuanto al régimen especial del Estatuto del Docente la prescripción de la potestad sancionatoria se da según el Art. 144 en los siguientes términos.

1) *Al año, en los supuestos de falta susceptible de ser sancionada con penas correctivas.*

2) *A los tres (3) años en los supuestos de faltas susceptibles de ser sancionadas con penas expulsivas.*

3) *Cuando el hecho constituya delito, el plazo de prescripción de la sanción disciplinaria será establecido en el Código Penal para la prescripción de la acción de delito de que se trate. En ningún caso podrá ser inferior al plazo fijado en el inciso precedente.*

En los casos de los apartados 1 y 2 del inciso c) los plazos de prescripción serán considerados a partir de la fecha en que se cometió la falta. La reglamentación establecerá las causales de interrupción y suspensión de la prescripción.

Según la reglamentación del mismo artículo:

C- Por la prescripción de la acción se extingue el derecho de proceder contra los responsables de la comisión de hechos u omisiones que constituyan faltas administrativas.

C.1- La prescripción de la acción comienza a correr desde el día en que se cometió la falta si esta fuera instantánea, o desde que cesó de cometerse si fuera continua y se opera de pleno derecho por el solo transcurso del tiempo.

C.2- La orden de instrucción del sumario y los actos de procedimiento disciplinario, interrumpen el plazo de prescripción de la misma. También lo interrumpen las actuaciones presumariales y el proceso judicial hasta su resolución definitiva. El proceso disciplinario en

cualquiera de sus etapas podrá suspenderse hasta la finalización de la causa penal, cuando ella dependa, por las características del delito imputado la resolución final.

C.3- El plazo de prescripción corre o se interrumpe separadamente para cada uno de los responsables de la falta.

Para la interpretación de esta norma resulta necesario tener presente la distinción entre sanciones correctivas y expulsivas vista anteriormente

En cuanto a las causales de interrupción y suspensión el Estatuto del Docente prevé lo siguientes:

Interrumpitivas:

- Orden de instrucción de sumario.-
- Actos de procedimientos disciplinarios.-
- Actuaciones presumariales.-
- Proceso judicial hasta su resolución definitiva.-

Suspensivas:

El Estatuto prevé la suspensión del proceso disciplinario para el caso de un hecho tipificado por el Código Penal ya que durante la tramitación de la causa penal se podrá ordenar la suspensión de las actuaciones del procedimiento disciplinario hasta la finalización de aquella.

Resulta conveniente el tratamiento separado del artículo 164 con relación al efecto de la toma de vistas que dice: *Todo docente o su apoderado legal tendrá derecho a solicitar por escrito vista de las actuaciones o antecedentes ante el funcionario que efectúe la notificación, antes de interponer los recursos mencionados en los artículos 157 y 158 . En caso de que el docente haga uso de este derecho, el plazo para presentar el recurso se interrumpirá en el momento de presentar la solicitud y continuará al día siguiente de concedida la vista.*

El funcionario que obstaculice o impida esta toma de vista, incurrirá en falta grave. Este derecho podrá ejercitarse además, en cualquier instancia del procedimiento, sin que implique en tal supuesto suspensión de plazo alguno. Solamente no se dará vista en la etapa presumarial.- Del artículo surge un uso erróneo del término interrupción ya que el efecto es de suspensión.

El instituto de la prescripción se sostiene, en el ámbito penal, en la falta de interés social para perseguir el esclarecimiento de un delito después del transcurso del término que la ley prefija, fundado en la presunción de que han desaparecido los motivos de reacción social defensiva.

En el ámbito disciplinario dónde prima la correcta prestación del servicio público de que se trate, ha prevalecido una interpretación restrictiva de los preceptos que la admiten y de la posibilidad o no de declararla de oficio (sin que medie pedido del sumariado).

Es importante destacar Asesoría General de Gobierno reiteradamente ha dictaminado que *“...debe declararse prescripto el poder disciplinario, si habiendo transcurrido el plazo de una año, que fija para la prescripción de las faltas susceptibles de ser sancionadas con **penas correctivas**, no se ha configurado la denominada secuela del sumario como causal interruptiva de aquella (art. 144, inc. C, ap. 1 y reg. 2485/92).*

También tiene dicho la Asesoría que en materia de sanciones disciplinarias y su relación con la prescripción extintiva, el derecho sancionador administrativo, se encuadra dentro del ámbito del Derecho Penal, y en consecuencia las reglas de éste le son aplicables, en todo aquello que no contradice las finalidades de la corrección disciplinaria y que hacen a la garantía del debido proceso.-

En este sentido, ha manifestado que la prescripción procede de oficio, no siendo necesaria la petición de parte interesada.

XII- RECURSOS ADMINISTRATIVOS

Las decisiones finales en las causas disciplinarias son actos administrativos recurribles (Art. 156 del ED)

El art. 163 del Estatuto dispone que las medidas preparatorias de decisiones administrativas, los informes, dictámenes y vistas, aunque sean obligatorios y vinculantes para el órgano administrativo no son recurribles. (similar criterio al del art. 87 de la LPBA).

Si bien en el Estatuto se contemplan especialmente algunas decisiones como “irrecurribles” en forma expresa, tales como la orden de presumario, sumario, y el relevo (Arts 139, 2.12 DR, 140, ap. II DR), no puede descartarse que tales actos, por vicios en su conformación podrán ser impugnados.

38- Concepto

Como se ha dicho en el módulo de Derecho Administrativo, los recursos administrativos son los medios o mecanismos de impugnación, mediante los cuales, aquel que se agravia de una decisión administrativa, solicita al mismo órgano que lo dictó—o a su superior jerárquico—que lo revea, revocándolo total o parcialmente.

La utilidad directa de la interposición de un recurso, es sin dudas y como surge de su definición, la revisión de la decisión para obtener su revocación total o parcial. Visto desde este ángulo, los recursos son un medio de control de la actividad administrativa por parte de los particulares.

El recurrente siempre tendrá un interés concreto en la revocación del acto que lo agravia: será su interés recursivo y puede fundarse en la falta de legalidad, o bien en la errónea apreciación de los hechos, o en diferencias respecto de la valoración de la Administración .

39- Tipos de recursos. Reglas de procedimiento comunes a todos ellos.

Debido a que el Estatuto contiene una regulación general de los recursos administrativos que proceden en el marco estatutario(capítulo XXIV, arts. 156 a 165) nos detendremos en primer lugar en ellos y luego en las particularidades en materia de recursos contra decisiones disciplinarias

En determinados artículos del Estatuto y su reglamentación, se establecen reglas de procedimiento comunes a todos los recursos del capítulo.

El art. 160 del Estatuto establece que los recursos deberán proveerse y resolverse sin importar la denominación que el interesado les haya dado al presentarlos cuando resulte clara su voluntad de disconformidad o de impugnación del acto administrativo. La reglamentación de este artículo prevé que a estos efectos deberá echarse mano de un criterio amplio de interpretación y a favor de la concesión del recurso, estando a favor de su admisión en caso de duda, solo pudiendo denegárselo si no fuera fundado .

Por su parte, el art. 161 del Estatuto establece como plazo de interposición común a todos los recursos el de diez días desde la notificación

En el art. 162 se exige para todo acto administrativo que resuelva un recurso su motivación y la exigencia de contener una relación de hecho y fundamento de derecho. La reglamentación establece los distintos plazos que el órgano competente tiene para resolver los recursos, su

posibilidad de prórroga, y su modo de cómputo.

El art. 164 del Estatuto y su reglamentación prevén el derecho a vista de las actuaciones antes de interponer los recursos, así como que al presentarse una solicitud en este sentido, se interrumpirá el plazo para interponer el recurso, el que continuará al día siguiente de concedida la vista.

Finalmente, el art. 165 y su reglamentación establecen el modo de contar los plazos: en días hábiles y a partir del día siguiente al de la notificación

40- Recursos previstos en el Estatuto del Docente respecto de las sanciones disciplinarias.

a) Revocatoria o reposición se encuentra tipificado en los arts. 157 y 158 del “Estatuto” y es procedente contra cualquier decisión que cumpla con las condiciones mentadas en el art. 156 (lesión de un interés legítimo, trasgresión de normas legales o reglamentarias, etc.) y debe interponerse ante quien lo dictó el acto (art. 157 del “Estatuto”).

Tiene como objeto que el mismo órgano que dictó el acto administrativo impugnado, lo revea y eventualmente cambie la decisión.

Esta queja, según lo dispone el art. 158 del Estatuto, lleva implícita el recurso jerárquico en subsidio. Esto significa que aunque el administrado no lo haya así manifestado expresamente, se entiende que implícitamente ha interpuesto el recurso jerárquico en subsidio. Por “en subsidio” se entiende que para el caso de ser rechazado el recurso de revocatoria, deberá tenerse por interpuesto el recurso jerárquico contra el acto impugnado.

El plazo para interponerlo es de diez días (art. 161, “Estatuto”).

b) El recurso jerárquico no se encuentra tipificado en forma autónoma. Encuentra regulación en el art. 158 del Estatuto y en su reglamentación y su objeto es que la autoridad jerárquicamente superior a la del autor del acto impugnado, controle si este adolece de algún vicio que lo invalide.

Rechazado el recurso de revocatoria, el órgano del que emana el acto debe elevar las actuaciones al superior jerárquico que será quien lo resuelva.

El procedimiento a seguirse y los plazos que tienen que ver con éste, se encuentran previstos en la norma referida.

El plazo para ampliar los fundamentos del recurso es de dos días (art. 158 del DR del, Estatuto).

En el caso de sanciones por faltas leves – Art. 132, a, b y c y 133, ap. 1 del Estatuto Docente, aplicadas por el superior jerárquico, el recurso será interpuesto ante quién aplicó la sanción y el jerárquico en subsidio implícito en el primero, será resuelto por la Dirección Docente competente, la que resolverá en definitiva, (art. 135 del ED).

Cuando la sanción leve sea impuesta por la Dirección Docente y el afectado interpusiere recurso se estará a lo prescripto en el art. 158 del ED.

Tratándose de sanciones por faltas graves, al ser necesariamente impuestas por acto resolutorio del Director General de Cultura y Educación (art. 136 del ED) procederá solamente revocatoria ante el mismo funcionario.

En todos los casos, esto es, por imposición de sanción leve o grave el recurso debidamente fundado, se interpondrá dentro de los 10 días hábiles (art.161 del ED).

41-Efectos de los recursos.

Más allá de abrir la posibilidad para el órgano que dictó el acto recurrido de reverlo, en el caso del recurso de revocatoria, o de abrir la competencia del superior de éste para considerarlo, en

el caso del recurso jerárquico, su mera interposición no tiene efectos sobre la decisión, salvo en los casos expresamente previstos en la norma.

Mientras el acto no sea dejado sin efecto por el órgano competente debe ser cumplido.

Ni siquiera la interposición de una acción de amparo o contencioso administrativa en sede judicial suspenden los efectos del acto administrativo, sino hasta que éste no sea así decidido por un juez que expresamente disponga la suspensión de los efectos del acto en el marco de una demanda instaurada.

En el caso de imposición de sanciones correctivas, tiene especial tratamiento en la reglamentación del art. 158 del ED al disponer que los recursos que se interpongan contra ellas procederán con efectos suspensivos.

Por otro lado, la misma norma establece que en el caso de actos administrativos que dispongan medidas expulsivas, será facultad del Director General de Cultura y Educación, cuando median ciertas condiciones que allí se prevén, podrá disponer la suspensión del acto. En caso que tal decisión no sea expresamente adoptada, el recurso no tendrá efectos suspensivos.

42- El acto que resuelve un recurso. Su categoría de acto administrativo

Conviene tener presente que cuando se ha recurrido un acto, la administración tiene el deber de resolverlo (art. 88, LPBA) y la resolución también es un acto administrativo.

El Estatuto lo dispone expresamente en su art. 162: “Todo acto administrativo mediante el cual se resuelva un recurso deberá ser motivado y contendrá una relación de hecho y fundamento de derecho.

Sin embargo, el acto que resuelve el recurso, si es emanado de la máxima autoridad del organismo, es decisión final de la administración y por lo tanto ya no habrá más recurso que interponer, sino que ha quedado abierta la vía judicial o contencioso administrativa

43- Recurso de revisión

Este recurso es de procedencia específica en el procedimiento disciplinario. El artículo 159 posibilita al docente alcanzado por una **sanción grave**, solicitar dentro de los 2 años de quedar firme la resolución que impuso la sanción, por una sola vez, la revisión de su caso.

Se solicita así la reapertura del sumario. Para ello, es necesario que el recurso sea interpuesto debidamente fundado y se aporte hechos nuevos, para demostrar la inocencia del causante.

La misma autoridad que aplicó la sanción podrá disponer la reapertura del sumario.

XII- CONCLUSIÓN – HACIA UN REGIMEN DISCIPLINARIO EFICAZ

A modo de conclusión de este módulo cabe la reflexión. Tanto la de los autores y responsables del mismo como la de sus destinatarios. Hemos tratado de trabajar el fundamento del régimen disciplinario docente y su finalidad, también las normas que rigen el procedimiento sancionador. El sentido de lo disciplinario no es ni más ni menos que la correcta prestación del servicio educativo. El régimen disciplinario no debe tener por fin la sanción. El exceso de sumarios y sanciones reflejan el equívoco o la distorsión en el sistema.

El Estatuto del Docente y otras normas aplicables suponen la mirada constante sobre el funcionamiento del servicio. El supervisor debe agudizar su mirada no para reprimir faltas sino para

evitarlas. La mirada del conflicto, su anticipación y cauce adecuado es la finalidad de este módulo y, si es preciso llevar adelante procedimientos y aplicar sanciones disciplinarias, hacerlo de manera tal que produzca efectivamente la corrección pertinente, en cumplimiento de las funciones estatales y por el debido respeto a los derechos y garantías individuales del docente imputado.

Es desde esta óptica que se pretende ver al régimen disciplinario en su faceta de evitar conflictos ya que, al decir de Nieto, "... el objetivo no es sancionar, sino cabalmente lo contrario, no sancionar, lograr el cumplimiento efectivo de las órdenes y prohibiciones"

BIBLIOGRAFIA.

- COMADIRA, Julio R, La Responsabilidad Disciplinaria del Funcionario Público, en Responsabilidad del Estado y del Funcionario Público, pag. 589 a 599, Editorial Ciencias de la Administración División Estudios Administrativos, Bs. As., 2001.-
- LAPIERRE, José Augusto, Responsabilidad Política de los Funcionarios Públicos en Responsabilidad del Estado y del Funcionario Público, pag. 611 a 615, Editorial Ciencias de la Administración División Estudios Administrativos, Bs. As., 2001.-
- IVANEGA, Miriam Mabel, Control Judicial de la Potestad Disciplinaria de la Administración, Jornadas sobre el Control de la Administración Pública- Administrativo, Legislativo y Judicial, 15, 16, 17 de mayo de 2002, Ediciones RAP S.A., Buenos Aires 2002, págs. 777/792.-
- Cassagne Juan Carlos. Derecho Administrativo. Tomo 2. Sexta edición. Abeledo-Perrot.
 - Gordillo Agustín- Tratado de derecho Administrativo Tomo 4 Edición 2000. Fundación de derecho Administrativo.
 - Botassi Carlos A. Procedimiento administrativo de la provincia de Buenos Aires. Edición 1988-Librería Editora Platense.
 - Hutchinson Tomás. Régimen de procedimientos Administrativos ley 19549. 5ta edición editorial Astrea.
 - Cassagne, Juan Carlos, Los plazos en el procedimiento administrativo. ED 83-897
 - Canosa Norberto A. La vista en el procedimiento Administrativo-E.D.134-899.
- Miguel S. Marienhoff, Tratado de Derecho Administrativo
 Agustín Gordillo, Tratado de Derecho Administrativo
 Tomás Hutchinson, Procedimiento y Proceso Administrativo en la Provincia de Buenos Aires
 Tomás Hutchinson, Régimen de Procedimientos Administrativos (Ley 19549 y Dec. Reglamentarios

LEGISLACION:

*Estatuto del Docente - Ley 10579/87. y sus modificatorias. Decreto Reglamentario 2485/92 y modificatorios

*Ley de Educación 11.612 y su modificatorias.

*Transferencias Servicios Educativo Ley 24049.

*Educación Federal Ley 24195.

*Educación Superior Ley 24521.

*Decreto Ley 7647/70 Ley de Procedimientos Administrativo Pcia de Bs. As.

*Ley 10430 y sus modificatorias y Decreto Reglamentario 4161/96 y modificatorios, Régimen del Empleado Público Provincial.

*Código Penal.

*Código Civil.

*Código Procesal Penal.

*Reglamentos, Resoluciones y/o Disposiciones específicas de la Dirección General de Cultura Y Educación, y de cada una de las Ramas Técnicas Educativas.