UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 199 -2025-UNSCH-R

Ayacucho, 21 MAR 2025

VISTOS:

El Proveído Nº 823-2025-R y la Opinión del Organo Sancionador Nº 002-2025-UNSCH-OS/PAD del Rectorado y el Informe del Organo Instructor Nº 004-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración sobre procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Javier Rolando Valer Munaylla; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.
b) La reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.
c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.
d) La negligencia en el desempeño de las funciones.
e) El impedir el funcionamiento del servicio público.
f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.
g) La concurrencia al trabajo en estado de embriaguez o bajo la influencia de drogas o sustancias estupefacientes.
h) El abuso de autoridad, la prevaricación o el uso de la función con fines de lucro.
i) El causar deliberadamente daños materiales en los locales, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta.
j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario.
k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.
l) Realizar actividades de proselitismo político durante la jornada de trabajo, o a través del uso de sus funciones o de recursos de la entidad pública.
m) Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica.
n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.
ñ) La afectación del principio de mérito en el acceso y la progresión en el servicio civil.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 199 -2025-UNSCH-R

o) Actuar o influir en otros servidores para obtener un beneficio propio o beneficio para terceros.
p) La doble percepción de compensaciones económicas, salvo los casos de dietas y función docente.
q) Las demás que señale la ley.

Que, en armonía con el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo.

Que, de conformidad con el artículo 93°, numeral 93.1 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionador corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
c) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

La oficialización se da a través del registro de la sanción en el legajo y su comunicación al servidor.

Que, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, se desarrolla las reglas procedimientos y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y la Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90° del Reglamento;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N°. 199 -2025-UNSCH-R

Que, el Informe de Precalificación N° 006-2024-UNSCH/DIGA-URRHH/ST-PAD, de fecha 25 de julio de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicio I, de la Unidad de Servicios Generales de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por incurrir en falta muy grave de carácter disciplinaria por inasistencia injustificadas a su centro de trabajo, en reiteradas oportunidades, continuas y discuntinuas durante el año 2024, trasgrediendo lo establecido en el artículo 21° , literal c) del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, concordante con el literal a) del artículo 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administartivo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, tipificadas en el literal j) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal b) del artículo 69° del Reglamento antes invocado;

RESUMEN DEL REPORTE DE INASISTENCIAS DEL SERVIDOR JAVIER ROLANDO VALER MUNAYLLA INFORMADOS POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, CORRESPONDIENTE AL 2024

MESES	FECHA DE INASISTENCIAS	TOTAL/MES
Enero	3, 4, 9, 26 y 29	05 días
Febrero	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22 y 23	13 días
Marzo	18, 19, 20, 21 y 22	05 días
Abril	Vacaciones	-.-
Mayo	2, 13, 24, 25, 26, 27 y 28	07 días
Junio	4, 5, 17, 18, 25 y 26	06 días
Julio	01	01 día
	Total de días de inasistencias injustificadas	37 días

Que, con Informe de Inicio Nº 007-2024-UNSCH/DIGA-URRHH.ST, de fecha 31 de julio de 2024, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración instauró el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicio I, de la Unidad de Servicios Generales de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por incurrir en falta muy grave de carácter disciplinaria por inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, en reiteradas oportunidades, continuas y discuntinuas durante el año 2024, trasgrediendo lo establecido en el artículo 21°, literal c) del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de la Carrera Administarticva, concordante con el literal a) del artículo 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administartivo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, tipificadas en el literal j) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal b) del artículo 69° del Reglamento antes invocado;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 199 -2025-UNSCH-R

Que, en el presente caso, la norma presuntamente vulnerada por el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicios I, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, Nivel SAE, comprendido en el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº 276, es la vulneración de las obligaciones establecidas en el artículo 21° del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, referido a obligaciones de los servidores, literal c) "Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos".

Concordancia:

Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios aprobado con Resolución Rectoral Nº 0401-96, de fecha 07 de mayo de 1996, artículo 21º, literal a) "El dejar de concurrir a su centro de trabajo sin causa justificada".

TIPIFICACIÓN

Artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo; por estar comprendido en el literal j) "Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".

Concordancia:

Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución Rectoral Nº 0401-96, de fecha 07 de mayo de 1996, artículo 69º, literal b) y el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

En consecuencia, siendo específicamente la conducta infractora, el abandono a su puesto de trabajo e inasistencias injustificadas por parte del servidor Javier Rolando Valer Munaylla, se configura como ausencias injustificadas; con ella habría vulnerado el artículo 21° del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, referido a las obligaciones de los servidores, literal c) "Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos"; concordante con la Resolución Rectoral Nº 0401-96, de fecha 07 de mayo de 1996, artículo 21º, literal a) "El dejar de concurrir a su centro de trabajo sin causa justificada", debido a las reiteradas inasistencias injustificadas a su trabajo, dejando de asistir sin previo aviso, incumpliendo no solo el horario de trabajo, sino inasistiendo a su centro de labores, establecido en los dispositivos legales vigentes, dicha falta está corroborado con el reporte del reloj biométrico remitido por el Área de Control Administrativo, el mismo que indica que durante el año 2024, el servidor en mención faltó por más de tres

(03) días consecutivos en el mes de enero de 2024, los días 03, 04, 09, 26 y 29; el mes de febrero de 2024, los días 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22 y 23; el mes de marzo de 2024, los días 18, 19, 20, 21 y 22; el mes de abril de 2024, estuvo de vacaciones; el mes de mayo de 2024 los días 02, 13, 24, 25, 26, 27 y 28; el mes de junio de 2024 los días 04, 05, 17, 18, 25 y 26; y el 01 de julio de 2024, haciendo un total de treinta y siete (37) días de inasistencias injustificadas en un período de seis (06) meses (180 días), advirtiéndose además que el servidor ha continuado con su conducta infractora, abandonando su puesto de trabajo simulando haber laborado toda la jornada al volver a registrar en el reloj biométrico su salida habiendo acumulado días de inasistencias injustificadas, interrumpiendo el servicio que la entidad brinda a través del servidor, causando malestar y desorden en el servicio, indicios suficientes para disponer el inicio del proceso administrativo disciplinario contra el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, a fin de determinar su responsabilidad administrativa, en el marco del debido proceso, tutela efectiva de derechos, legalidad y el derecho a la defensa.

- 1677 - RECTOR

LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

- El Informe Nº 0033-2024-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 15 de febrero de 2024, el servidor Rolando Antonio Meneses en su condición de responsable del Control Administrativo, a través del cual informa las inasistencias injustificadas por parte del servidor Javier Rolando Valer Munaylla; indicando que, de acuerdo al reporte de los registros de asistencia extraídos del reloj biométrico, el mencionado servidor no asistió a su trabajo los días 03, 04, 09, 26 y 29 de enero de 2024, precisando además no existe solicitud de vacaciones, licencia con y/o sin goce de remuneraciones u otro documento que justifique la inasistencia del servidor en mención, donde se advierte faltas consecutivas y no consecutivas, motivo por el cual se actúan medios probatorios fácticos que evidenciaría la existencia de presunta falta administrativa.

- El Informe Nº 0035-2024-UNSCH-DIGA-URRHH-AMR, de fecha 20 de febrero de 2024, el servidor Rolando Antonio Meneses en su condición de responsable del Control Administrativo, a través del cual informa las inasistencias injustificadas por parte del servidor Javier Rolando Valer Munaylla; indicando que, de acuerdo al reporte de los registros de asistencia extraídos del reloj biométrico, el mencionado servidor no asistió a su trabajo los días 8 al 15 de febrero de 2024.

- El Informe Nº 16-2024-S.S.I.ENR-UNSCH, de fecha 13 de febrero de 2024, el Supervisor de Servicio Interno Eleuterio Navarro Ramos comunica al Jefe de la Unidad de Servicios Generales, indicando que, de acuerdo al reporte de los registros de asistencia del reloj biométrico, el mencionado servidor no asistió a su trabajo los días del 09 al 12 de febrero de 2024.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 199 -2025-UNSCH-R

- El Informe Nº 022-2024-S.S.I-ENR-UNSCH, de fecha 23 de febrero de 2024, el Supervisor de Servicio Interno Eleuterio Navarro Ramos comunica al Jefe de la Unidad de Servicios Generales el Ing. Augusto Ayarza Puyo, indicando que el servidor Javier Rolando Valer Munaylla no asistió a sus labores el 21, 22 y 23 de febrero de 2024 en la Facultad de Ingeniería de Minas, Geología y Civil.

- El Informe Nº 51-2024-UNSCH-S.S.I.ENR-UNSCH, de fecha 08 de marzo de 2024, Rolando Antonio Meneses responsable del Control Administrativo corrobora través de nuevo informe, las inasistencias injustificadas; indicando de acuerdo al reporte de los registros de asistencia del reloj biométrico, se corrobora que el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, no asistió a su trabajo el día 08 de enero de 2024 e inasistencia de los días 09 y 12 de febrero de 2024. Las inasistencias al trabajo por parte del servidor son reiteradas, de acuerdo con los registros del reloj biométrico el servidor mencionado no tiene registro de haber asistido a su centro de trabajo en los siguientes periodos del 08 al 15 de febrero de 2024 y del 19 al 23 de febrero del 2024.

- El Informe Nº 0059-2024-UNSCH-DIGA-URRHH-AMR, de fecha 31 de marzo de 2024, el servidor Rolando Antonio Meneses responsable del Control Administrativo, informa las inasistencias injustificadas ante la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, las inasistencias injustificadas que, de acuerdo al reporte de los registros de asistencia del reloj biométrico, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla no asistió al trabajo los días 18 al 22 de marzo de 2024.

- El Informe Nº 57-2024-SSI.ENR.UNSCH.C.U, de fecha 06 de junio de 2024, el Supervisor de Servicio Interno Eleuterio Navarro Ramos, quien comunica al Jefe de la Unidad de Servicios Generales, indicando que los días 04 y 05 de junio del 2024 el servidor Javier Rolando Valer Munaylla se ausento de su centro de trabajo, luego de registrar su ingreso; asimismo, ha perjudicado la atención de limpieza y mantenimiento de su área de trabajo; por lo tanto, abandonó sin justificación alguna. (debiendo considerarse como inasistencia).

- El Memorando Nº 1322-2024-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 14 de junio de 2024, la Unidad de Recursos Humanos informa las inasistencias injustificadas del servidor Javier Rolando Valer Munaylla, indicando que no asiste a su trabajo los días 24 al 28 de mayo de 2024.

- El Informe Nº 58-2024-ENR.SSI.UNSCH, de fecha 19 de junio de 2024, el Supervisor de Servicio Interno Eleuterio Navarro Ramos, quien comunica al Jefe de la Unidad de Servicios Generales, indicando que los días 17 y 18 de junio de 2024 el servidor Javier Rolando Valer Munaylla se ausentó de su centro de trabajo, luego de registrar su ingreso; asimismo, ha perjudicado la atención de limpieza y mantenimiento de su área de trabajo; por lo tanto, abandonó sin justificación alguna.

- El Informe Nº 61-2024-ENR.SSI.UNSCH, de fecha 09 de junio de 2024, el Supervisor de Servicio Interno Eleuterio Navarro Ramos, quien comunica al Jefe de la Unidad de Servicios Generales, indicando que los días 25 y 26 de junio de 2024 el servidor Javier Rolando Valer Munaylla se ausento de su centro de trabajo, luego de registrar su ingreso de igual manera el 01 de julio registro su ingreso y abandono sus labores.

Que, de los antecedentes documentarios que obran en el expediente administrativo N° 12-2023-UNSCH/ST, se advierte la existencia de elementos de prueba que evidencian indicios de la presunta comisión de falta de carácter disciplinario incurrida por el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, en su condición de Trabajador de Servicios I, a raíz de abandono a su puesto en el trabajo e inasistencias injustificadas conforme queda acreditada en el registro del reloj biométrico de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, de manera que dicha acción quebrantó lo establecido en el artículo 11[1] del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios, por lo que se constituye en una falta disciplinaria, tipificada en el literal j)[2] del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla ha vulnerado sus obligaciones establecidas en el artículo 21º del Decreto legislativo Nº 276, literal c) concordante con el artículo 11[3] de la Resolución Rectoral Nº 401-96, Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios; por lo que, constituye falta de carácter disciplinaria, tipificada en el literal j)[4] del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, las faltas presuntamente está corroborada por el reporte del reloj biométrico, remitido por el Área de Control Administrativo, donde indica el récord de inasistencias, que constituyen evidencias claras de responsabilidad administrativa disciplinaria, que generan convicción para el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en su contra; así ha venido interrumpiendo el servicio a su cargo, en perjuicio de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, siendo necesario deslindar su responsabilidad, en estricta observancia a las normas sobre la potestad sancionadora del Estado. Asimismo, el año 2024, el servidor en mención faltó por más de tres (03) días consecutivos en el mes de enero de 2024, los días 03, 04, 09, 26 y 29; mes de

---

[1] "Todos *los trabajadores no docentes de la Universidad están obligados a marcar y firmar diariamente la respectiva tarjeta de control de asistencia y/o parte del control diario, tanto al ingreso como a la salida de la jornada diaria. La omisión total o parcial se considera como inasistencia".*

[2] *"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".*

[3] "Todos *los trabajadores no docentes de la Universidad están obligados a marcar y firmar diariamente la respectiva tarjeta de control de asistencia y/o parte del control diario, tanto al ingreso como a la salida de la jornada diaria. La omisión total o parcial se considera como inasistencia".*

[4] *"Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario".*

febrero de 2024, los días 08, 09, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 19, 20, 21, 22 y 23; mes de marzo de 2024, los días 18, 19, 20, 21 y 22; mes de abril de 2024, estuvo de vacaciones; mes de mayo de 2024 los días 02, 13, 24, 25, 26, 27 y 28; mes de junio de 2024, los días 04, 05, 17, 18, 25 y 26; y el 01 de julio de 2024, haciendo un total de treinta y siete (37) días de inasistencias injustificadas en un período de seis (06) meses (180 días);

Que, por consiguiente, se le atribuye falta administrativa al servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicios I, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; haber incurrido en falta de carácter disciplinaria por inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, debido al abandono al puesto en el trabajo e inasistencias reiteradas sin haber justificado durante el año 2024, contraviniendo lo dispuesto en el artículo 21° del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa; referido a las obligaciones de los servidores literal c); Concordantes con la Resolución Rectoral Nº 0401-96, de fecha 07 de mayo de 1996, el artículo 21º, literal a);

DERECHO A LA DEFENSA, ELEMENTOS DE DESCARGO PARA DESVIRTUAR LOS CARGOS

Que, conforme a lo señalado en el artículo 111º del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil y el numeral 16.1 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, se precisa que: "El servidor civil puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa"; por lo que, en observancia a los principios de legalidad, debido procedimiento, tipicidad y transparencia, tuvo el derecho a la defensa mediante escrito de descargo y el informe oral siguiendo el debido procedimiento;

Que, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, comprendido en el presente proceso administrativo disciplinario, ha sido válidamente notificado en su centro de trabajo, en la Unidad de Servicios Generales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el 07 de agosto de 2024, donde ofreció resistencia argumentando ciertas dudas sobre el proceso instaurado y voluntariamente el mismo día de agosto de 2024, a horas 11.11 a.m. se constituyó a la Oficina de Secretaría Técnica, luego al ser instruido sobre el proceso administartivo disciplinario, recepcionó en forma personal el Informe de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario Nº 007-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, de fecha 05 de agosto de 2024, suscribiendo el Acta de Notificación Nº 005-2024-UNSCH-PAD-ST;

luego presentó ampliación de plazo para la presentación de su descargo; empero no presentó descargo alguno para desvirtuar las faltas imputadas en el Informe de Inicio;

Que, con fecha 27 de agosto de 2024, ha presentado en forma directa un documento de descargo por encontrarse fuera del plazo otorgado para hacerla y en atención al principio pro homine que impone aquella interpretación de las normas jurídicas que sea más favorable al hombre y sus derechos, esto es, la prevalencia de aquella interpretación de mejor protección de la dignidad humana y consecuentemente garantía y promoción de los derechos humanos, se ha dado paso a los argumentos con las cuales pretende desvirtuar los cargos imputados. El servidor Javier Rolando Valer Munaylla, al asumir su defensa argumenta lo siguiente:

Que, manifiesta que es trabajador nombrado en la de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, viene desempeñando sus deberes de manera satisfactoria y que ha sido emplazado con un proceso administrativo frente al cual cumple con realizar el descargo:

"Señor secretario, las inasistencias no es por lo que no quiero trabajar y perjudicar a la entidad, sino es por la razón que padezco un mal el cual requiere tratamiento o de asistencia especializada, por lo que la inasistencia obedece a dichos problemas y no es como se pretende responsabilizarme en el presente procedimiento administrativo sancionador".

"Que en el presente procedimiento administrativo sancionador debe tomarse mi situación social, como el tratamiento al vicio del alcohol, que vengo realizando tratamiento en Alcohólicos Anónimos recibiendo charlas inter diarios para poder superar este cuadro, también cuento con una carga familiar y esta obligación alimentaria vengo cumpliendo con el descuento judicial y para curar mis males solicité préstamo de las entidades financieras y a la fecha vengo cumpliendo con su pago por lo que se tenga a bien tomar mi situación social y por las situaciones advertidas tenga un especial consideración y con el apoyo de vuestra entidad será posible superar los males que padezco, así mismo presento el documento probatorio justificando mi falta de 18 al 22 de marzo, presenté mi documento en el momento oportuno";

Por esas razones solicita considerar la justificación de sus faltas y dejar sin efecto el procedimiento administrativo disciplinario ya que sus inasistencias y tardanzas obedecen a fuerza mayor.

Que, como presunta prueba para desvirtuar sus faltas, adjunta una constancia de Hospitalización de su menor (hijo) F.E.V.Q, con diagnóstico de probable Asma y probable paratifoidea, otorgado el 08 de marzo de 2024; con la cual solicita justificar sus inasistencias del 18 al 22 de marzo (+ sáb y domingo= 7 días); sin embargo, se advierte que en dicho periodo se ausentó sin previamente haber presentado solicitud de permiso, ni tener autorización de su jefe inmediato, posteriormente de modo extemporáneo el 27 de marzo solicita justificar su inasistencia por razones de salud de su hijo;

Que, efectuado el análisis respectivo de las pruebas de descargo presentado, el procesado no ha cumplido con presentar oportunamente su descargo para desvirtuar los cargos en su contra, no obstante, de ampliación de plazo y fuera de toda consideración presentó un escrito de "descargo", sin acreditar pruebas que enerve su responsabilidad administrativa; en consecuencia, queda subsistentes las imputaciones efectuadas en su contra en el Informe de Inicio Nº 007-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, de fecha 31 de julio de 2024;

Que, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, viene luego de una sanción de suspension de tres (03) meses, sin goce de remuneraciones, por las mismas causales durante el año 2022 y 2023, que ha cumplido a partir del 28 de abril hasta el 27 de julio de 2023;

Que, de acuerdo con los registros extraídas del reloj biométrico y los informes de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla ha registrado consecutivamente inasistencias injustificadas durante los meses de enero a julio de 2024, conforme se detalla en el cuadro, sumando hasta un total de 37 días de inasistencia que no fueron justificados; es decir, inasistió a su centro de trabajo, no cumplió con sus obligaciones, no comunicó sobre las razones, ni al retorno presentó documento alguno que explique su conducta infractora; no presentó en su defensa ninguna prueba que justifique dichas inasistencias; siendo así, Javier Rolando Valer Munaylla no hizo ningún esfuerzo por enervar las imputaciones que se le atribuye en su contra;

Que, en el presente caso el procesado registra inasistencias injustificadas en el mes de febrero del 08 al 15, quiere decir ocho (08) días, continuados, motivo suficiente para un procedimiento administartivo disciplinario, y del 19 de febrero al 23 del mismo mes (05 días consecutivos, condiciones para instauración de procedimiento administartivo disciplinario); del mismo modo, cinco (05) días de inasistencias injustificadas los días 18, 19, 20, 21 y 22, en el mes de marzo de 2024, suficientes razones para haber instaurado proceso administrativo disciplinario en su contra e imponer una sanción; además registra inasistencias discontinuos en enero de 2024 los días 03, 04, 09, 26 y 29 total cinco (05) días; en el mes de mayo 02, 13, 24, 25, 26, 27 y 28 total siete (07) días; mes de junio de 2024 los días 04, 05, 17, 18, 25 y 26, total seis (06) días y mes el 01 de julio de 2024; empero al no

iniciar con el procedimiento, no hubo sanción alguna, motivando su acumulación en el presente proceso a las demás inasistencias injustificadas. En consecuencia, ha incumplido con sus obligaciones establecidas en el artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, cuyo literal c) establece "Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos", concordante con el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la UNSCH, aprobado con Resolución Rectoral N° 0401-96, artículo 21°, literal a) "Dejar de concurrir a su centro de trabajo sin causa justificada";

Que, de lo antes señalado, se colige que el servidor Javier Rolando Valer Munaylla no cumplió con sus obligaciones que la ley impone a los servidores públicos, que por el hecho de tener vínculo laboral en condición de nombrado estuvo en el deber de cumplir, estos hechos están corroborado por el reporte del reloj biométrico remitido por el área de Control Administrativo.

Que, el comportamiento laboral del servidor Javier Rolando Valer Munaylla al colisionar con las normas antes invocadas, constituyen faltas graves, ante las cuales el procedimiento administartivo disciplinario debe actuar con mayor severidad para evitar situaciones similares en los servidores que alteran el clima organizacional; y la administración pública ha previsto en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, estableciendo que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo; en aplicación del literal j), "Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario", concordante con el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de servicio de la UNSCH, aprobado con Resolución Rectoral N° 0401-96, de 07 mayo de 1996, artículo 69°, Constituyen faltas de carácter disciplinaria, literal b) "Las ausencias injustificadas por más de tres (03) días consecutivos o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta días (180) calendario;

Que, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, además de inasistencias injustificadas, habría normalizado prácticas infractoras como el registrar su ingreso en el reloj biométrico y optar por retirarse o desaparecer abusando de la confianza de sus superiores por encontrarse en la ciudad Universitaria territorialmente grande y retornar a registrar su salida como si hubiera desarrollado sus labores en forma normal, inclusive mucho más de su jornada laboral; por este mecanismo evadió control y el sistema evacua informes como si el servidor cumplió con sus labores; los encargados de Escuelas Profesionales donde laboró solicitan cambio inmediato del servidor y se dote con otro que sea responsable. De modo que las inasistencias del servidor nunca fueron justificadas, ni siquiera verbalmente con alguna prueba que evidencie su necesidad para ausentarse, con la agravante que son reiterativas;

siendo así, constituye una falta muy grave, que debe merecer una sanción proporcional al daño ocasionado a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, porque cada puesto cumple una función importante para el logro de los objetivos de la Universidad y la interrupción del servicio que supone debe ser de calidad, ha sufrido deterioro por la actitud infractora del servidor Javier Rolando Valer Munaylla, causando grave perjuicio a la entidad y la comunidad universitaria;

Que, el procesado es consciente de su situación de salud, pero también es consciente de que sus inasistencias injustificadas al centro laboral son perjudiciales para su estabilidad laboral y las causas de estas inasistencias tienen que ver con su adicción al alcohol que le genera trastornos psíquicos y mentales que le imposibilitan comprender el carácter faltoso de sus actos administrativos descritos en la instauración de proceso administrativo disciplinario en su contra; si bien el artículo 104° del Reglamento de la Ley N° 30057 contempla, así como el literal c) del artículo 257° del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, recoge como eximentes "La incapacidad mental debidamente comprobada por la autoridad competente, siempre que esta afecte la aptitud para entender la infracción"; la norma con meridiana claridad precisa incapacidad debidamente comprobada y por la autoridad competente; por tanto la autoridad competente para declarar tal situación conforme queda establecida en el artículo 25° de la Ley N° 30947, artículo 25°, Competencia para el diagnóstico: "El diagnóstico y la determinación de la existencia de un problema de salud mental se realizan por médico psiquiatra colegiado con apoyo técnico del equipo de salud mental; y, en ausencia de este, por médico cirujano colegiado, de acuerdo a las normas técnicas aceptadas internacionalmente. El médico cirujano colegiado está facultado para requerir una interconsulta del caso al médico de la especialidad, principalmente en casos de emergencia", esta competencia está conferida a Essalud por encontrarse el servidor afiliado al Sistema; de manera que la sola pretensión del imputado de acogerse al literal a) del artículo 104° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, no le franquea ninguna impunidad, no le exime de responsabilidad administrativa;

Que, según el jurista Juan Carlos Morón Urbina, "(...) asumida la inimputabilidad del individuo, se requiere una comprobación objetiva y no de simple alegación. Dentro de un procedimiento administrativo sancionador, esta situación debe ser comprobada por una dependencia estatal". Cabe señalar que, la carga de probar la concurrencia de la eximente de responsabilidad corresponde a quien los alega como parte de su defensa, en todos los casos;

Que, no resulta admisible como eximente alegar alteraciones mentales provocadas o inducidas por el agente infractor, por ejemplo, aquellas que sean consecuencia de intoxicaciones por sustancias psicotrópicas como el alcohol, la cafeína, la nicotina, la marihuana y ciertos medicamentos para aliviar el dolor, así como las drogas ilegales, entre otros. Al respecto, "El trastorno mental sobreviviente, consecuencia incidental de intoxicación aguda y voluntaria por alcohol o cualquier otra sustancia, aun sin la intención previa de incurrir en un ilícito,

constituye una circunstancia de trastorno mental pre-ordenado y no puede dar lugar a la eximente. De lo contrario se abriría una puerta a la impunidad;

Que, con Informe del Organo Instructor N° 004-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, de fecha 10 de setiembre de 2024, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración ha recomendado imponer la sanción disciplinaria de destitución al servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicio I, régimen laboral 276, de la Unidad de Servicios Generales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, el artículo 91° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, prescribe lo siguiente: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor". De modo que, el principio de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador, que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. Lo que implica que la entidad, luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta, los antecedentes del trabajador, el cargo desempaño u otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el imputado;

Que, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90º de la Ley de Servicio Civil, en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia;

Que, de manera que, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada. Para tal efecto, en el artículo 87º de la Ley 30057 se precisan las condiciones que deben evaluarse para determinar la sanción a imponer, siendo las siguientes:

a) "Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado", viene a ser la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria a los intereses generales o los bienes jurídicos protegidos, en este caso de la UNSCH, la calidad de los servicios

administrativos que brinde a los estudiantes con el adecuado funcionamiento de la administración pública, que implica la actuación proba de los servidores; y, l as ausencias injustificadas de un servidor al centro laboral interrumpe la atención, provoca indisciplina y perjudica la continuidad de acciones administrativas de la UNSCH, en el Área donde cumple funciones.

c) El grado de jerarquía y especialidad **del servidor civil que comete la falta**, el servidor pertenece al grupo ocupacional Auxiliar, de la Unidad de Unidad de Servicios Generales de la UNSCH; por tanto, es conocedor de sus obligaciones establecidas en el artículo 21° del Decreto Legislativo N° 276 y las consecuencias que de ellas se derivan en caso de incumplimiento, era consciente de que su ausencia laboral no estaba conforme a ley y afectaba el normal desarrollo de las actividades.

d) Las circunstancias en que se comete la infracción; sus inasistencias al centro de trabajo, siempre se dieron en forma injustificadas, sus imprevisibilidades no han permitido prever el cumplimiento de acciones administrativas, causando perjuicio en la atención a los usuarios; además que las ausencias injustificadas conllevan al incumplimiento de las funciones asignadas y alteran el flujo de atención como es la limpieza de los ambientes, sus ausencias intempestivos no han permitido prever la cobertura de esas necesidades.

h) La continuidad en la comisión de la falta; conforme se detalla las inasistencias el servidor ha tenido continuidad de faltas al centro de trabajo, sin siquiera intentar su justificación, mes a mes, conforme se aprecia en el cuadro de inasistencias injustificadas; si bien han sido descontadas, los descuentos no tienen naturaleza disciplinaria.

Que, el Estado Peruano está constituida por Entidades que ejerce función pública dentro del marco de sus competencias, para contribuir a la satisfacción de las necesidades y expectativas de la sociedad, sujeta a control, fiscalización y rendición de cuentas; lo cual exige el seguimiento de las instituciones que lo conforman y de las personas encargadas de su administración; es decir, el trabajador administrativo que está vinculada con una institución se encuentra sujeta a un conjunto de normas que regulan las relaciones de subordinación y dependencia, que dan origen a un orden funcional de actividades que tienden a satisfacer los fines de la entidad desarrollando una actividad concreta; por consiguiente, todo trabajador público está en la obligación de conocer las disposiciones internas, normas, reglamentos, directivas y disposiciones vigentes emitidas por el gobierno y otras disposiciones que le rigen sus derechos, deberes, obligaciones y prohibiciones en el ejercicio de sus funciones;

Que, por tanto, cualquier funcionario o empleado del Estado, incluido los que han sido seleccionados, encargados, designados o electos para desempeñar actividades o funciones en nombre del Estado o al servicio del Estado, en todos sus niveles jerárquicos, deberán realizar sus tareas orientadas al correcto, honorable y

adecuado cumplimiento de las funciones públicas de acuerdo con las normas que la regulan, basados en el interés público. Caso contrario ante la infracción de una ley de tipo general o interna, con actos de acción u omisión, realizada por un funcionario o empleado público en el desempeño de su cargo, será pasible a sanción administrativa;

Que, descritos así los hechos, dada la naturaleza, tienen la categoría de muy graves, por la existencia de suficientes elementos de convicción de la comisión de falta de carácter administrativo disciplinaria por el administrado Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicio I, de la Unidad de Servicios Generales de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, debiendo merecer severa sanción, por infracción a las normas preestablecidas, tipificadas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, para evitar que en el futuro se reproduzcan situaciones similares por otros sujetos procesales que afecten el desarrollo de las actividades administrativas de la de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

Que, el servidor Javier Rolando Valer Munaylla, con fecha 04 de noviembre de 2024, ha sido notificado válidamente con el Informe del Órgano Instructor N° 004-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, dirigido al Órgano Sancionador, con Acta de Notificación N° 008-2024-UNSCH-OS/PAD, para los efectos de que el procesado pueda ejercer su derecho a defensa, mediante informe oral ante el Órgano Sancionador; así, ha solicitado informe oral con fecha 06 de noviembre de 2024, la misma que fue otorgada mediante Carta N° 660-2024-UNSCH-R, fijando fecha para la audiencia de informe oral para el día 13 de noviembre de 2024. Al hacer uso de la palabra el servidor ha manifestado lo siguiente;

"Encontrarse en tratamiento médico-psicológico, señala en esta etapa consecuencia de periodos de crisis relacionado a la enfermedad, el estado psicológico genera trastorno en el entendimiento cabal de su realidad circundante ocasionando la imposibilidad de comprender el carácter faltoso de sus actos y/o administrativas descritas en la iniciación del procedimiento administrativo y con dificultades de orientar mi conducta y voluntad conforme a las necesidades cotidianas de asistencia al centro de laboral, lo que ocasiona secuela jurídico laborales perjudiciales en mi agravio, en efecto la alteración de mi capacidad cognitiva y de percepción disminuye mis facultades mentales y voluntad orientadas a comprender la gravedad de las inasistencias al centro laboral" Escuchado los argumentos de defensa el Dr. Antonio Jerí Chávez, en su condición de Órgano Sancionador del Procedimiento Administartivo Disciplinario, hace recomendaciones sobre su conducta laboral y cumplimiento de sus funciones como servidor de la Universidad, su comportamiento no sólo perjudica a él como persona, sino también a la imagen de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; en consecuencia, requiere correctivos que depende del mismo servidor; por tanto,

debe asumir con seriedad su sanación tramitando su internamiento en un centro de rehabilitación seria, ya que tiene Seguro por Essalud, a fin de recuperar su salud y estar en condiciones de laborar. Suspendiendo temporalmente la determinación disciplinaria, sujeto a observación.

Que, la Opinión del Órgano Sancionador Nº 002-2025-UNSCH-OS/PAD, de fecha 27 de febrero de 2025, el Órgano Sancionador propone la variación de la sanción de destitución, por lo siguiente:

El segundo párrafo del artículo 90º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, establece: "La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública (...)";

La parte in fine del artículo 114º del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley 30057, señala "El órgano sancionador puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan".

Asimismo; el numeral 9, sub numeral 9.3, Facultades del órgano sancionador de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, versión actualizada, establece "en el caso de la sanción de suspensión y de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos y el titular de la entidad, respectivamente, pueden modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello (...)";

Habiendo observado la conducta laboral del procesado en los últimos meses del año 2024 y los primeros del año 2025, se advierte haber restablecido (temporalmente) su comportamiento laboral y como quiera que los antecedentes de este tipo de acciones, no generan convicción de seguridad de que los sujetos procesales puedan garantizar su reincorporación a sus labores en condiciones óptimas y no se repitan las condiciones que originaron la acción administrativa de deslinde de responsabilidades; el Órgano Sancionador es de la opinión de imponer una sanción menos grave de suspensión sin goce de remuneraciones, por el periodo de ciento ochenta días (180) calendarios (seis meses), a efectos que el procesado pueda buscar su internamiento en un centro de rehabilitación y estar en condiciones de reasumir sus labores habituales, sin el riesgo de cualquier decaimiento, dando cuenta a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y para los fines, debe encargarse a Servicio Social monitorear el caso y similares a través de Essalud.

La decisión del Órgano Sancionador responde a estricta observancia al principio pro homine que tiene prevalencia en materia de derechos humanos que permite

interpretación amplia y no restrictiva ante la pluralidad de normas aplicables, optando por aquella norma que garantice de manera más efectiva posible los derechos fundamentales; en consecuencia, debe modificarse la sanción de destitución propuesta por el Órgano Instructor y variar con una sanción menos grave, debiendo aplicarse lo dispuesto en el artículo 88º, literal b) "Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses" y considerar la suspensión sin goce de remuneraciones por seis (06) meses, en el ejercicio de sus funciones al servidor Javier Rolando Valer Munaylla; por la misma causal tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, por tanto, teniendo en consideración los literales a), c), d) y h) del artículo 87º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, la sanción a imponer al servidor Javier Rolando Valer Munaylla, Trabajador de Servicio I, Nivel SAE, de la Unidad de Servicios Generales de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, corresponde la suspensión sin goce de remuneraciones por seis (06) meses, conforme al artículo 88°, literal b) de la Ley Nº 30057;

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 18º de la Constitución Política del Perú, el artículo 62º, numeral 62.2 de la Ley Nº 30220, Ley Universitaria, el artículo 88º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, el artículo 115º del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM y el artículo 273º, numeral 3 del Estatuto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

El Rector, en uso de las atribuciones que le confiere la ley;

RESUELVE:

Artículo 1º.- IMPONER al servidor JAVIER ROLANDO VALER MUNAYLLA, Trabajador de Servicios I, Nivel SAE, de la Unidad de Servicios Generales de la Dirección General de Administración de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el período de seis (06) meses, por la comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificadas en el literal j) del artículo 85º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y el literal b) del artículo 69º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de Servicios.

Artículo 2º.- COMUNICAR al servidor JAVIER ROLANDO VALER MUNAYLLA que podrá interponer los recursos de reconsideración o apelación en el plazo máximo de quince (15) días hábiles que serán contados a partir del día siguiente de la notificación con la presente resolución, para que sea resuelto por este mismo órgano sancionador o el Consejo Universitario, según corresponda, de conformidad con el artículo 117º y siguientes del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 199 -2025-UNSCH-R

Artículo 3°.- DISPONER a la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga incorpore la sanción en el legajo personal del referido servidor y efectué la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de acuerdo a ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. ANTONIO JERÍ CHÁVEZ
Rector

Abog. YURI WALTER VEGA JAIME
Secretario General

Distribución:

Rectorado
Órgano de Control Institucional
Dirección General de Administración
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Oficina de Asesoría Jurídica
Ofiicna de Comunicación e Imagen Institucional
Oficina de Tecnologías de la Información (Portal de Transparencia)
Unidad de Planeamiento y Modernización
Unidad de Tesorería
Unidad de Contabilidad
Unidad de Abastecimiento
Unidad de Servicios Generales
Unidad de Recursos Humanos
Secretaría Técnica del PAD
File personal
Interesado
Archivo

YWVJ/fph