UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 200 -2025-UNSCH-R

Ayacucho, 21 MAR 2025

VISTOS:

El Proveído Nº 824-2025-R y la Opinión del Órgano Sancionador Nº 001-2025-UNSCH-OS/PAD del Rectorado y el Informe del Organo Instructor Nº 005-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración sobre procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Alberto Lira Aronés; 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.

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 88º de la Ley Nº 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 93º, numeral 93.1 del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 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 Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE y actualizada por Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 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 Nº 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90º del Reglamento;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 200 -2025-UNSCH-R

Que, el Informe de Precalificación Nº 005-2024-UNSCH-DIGA-URRHH/ST-PAD, de fecha 03 de junio de 2024, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, Nivel STE, de la Escuela Profesional de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por incurrir en falta muy grave de carácter disciplinaria por ausentarse injustificadamente a su centro de trabajo, en reiteradas oportunidades, continuas y discontinuas durante los años 2023 y 2024, transgrediendo lo establecido artículo 21º, literal c) del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, concordante con el literal a) del artículo 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios; faltas administrativas tipificadas en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servici Civil, concordante con el literal b) del artículo 69º del Reglamento antes invocado aprobado por Resolución Rectoral Nº 401-96;

- 1677 - RECTOR

RESUMEN DEL REPORTE DE INASISTENCIAS DEL SERVIDOR ALBERTO LIRA ARONES INFORMADOS POR LA UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS, CORRESPONDIENTE A 2023 Y 2024

FECHA	MARCACIÓN ENTRADA	MARCACIÓN SALIDA	REPORTE
14/02/2023	07:06	-	FALTÓ
15/02/2023	07:09	-	FALTÓ
16/02/2023	-	-	FALTÓ
17/02/2023	-	-	FALTÓ
01/03/2023	-	-	FALTÓ
02/03/2023	-	-	FALTÓ
03/03/2023	-	-	FALTÓ
25/05/2023	-	-	FALTÓ
26/05/2023	-	-	FALTÓ
20/06/2023	07:37	-	FALTÓ
21/06/2023	-	-	FALTÓ
22/06/2023	06:40	-	FALTÓ
23/06/2023	-	-	FALTÓ
27/06/2023	-	-	FALTÓ
26/07/2023	-	-	FALTÓ
22/08/2023	06:37	-	FALTÓ
23/08/2023	-	-	FALTÓ
29/08/2023	-	-	FALTÓ
31/08/2023	-	-	FALTÓ
25/09/2023	-	-	FALTÓ
27/09/2023	-	-	FALTÓ
28/09/2023	-	-	FALTÓ
29/09/2023	-	-	FALTÓ
02/10/2023	-	-	FALTÓ

03/10/2023	-	-	FALTÓ
04/10/2023	-	-	FALTÓ
18/10/2023	-	-	FALTÓ
19/10/2023	-	-	FALTÓ
31/10/2023	-	-	FALTÓ
03/11/2023	-	-	FALTÓ
06/11/2023	-	-	FALTÓ
05/12/2023	-	-	FALTÓ
06/12/2023	-	-	FALTÓ
28/12/2023	-	-	FALTÓ

Fecha/inasistencia	Reporte
12/01/2024	FALTÓ
13/01/2024	FALTÓ
14/01/2024	FALTÓ
15/01/2024	FALTÓ
16/01/2024	FALTÓ
17/01/2024	FALTÓ
18/01/2024	FALTÓ
02/05/2024	FALTÓ
14/05/2024	FALTÓ

Que, con Informe de Inicio Nº 004-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, de fecha 05 de junio de 2024, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración instauró el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, Nivel STE, de la Escuela Profesional de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la presunta comisión de falta disciplinaria tipificada en el artículo 85º, literal j) de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, por infracción a lo establecido en el artículo 21º, literal c) del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, concordante con el literal a) del artículo 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administartivo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución Rectoral Nº 401-96, de fecha 07 de mayo de 1996;

Que, en el presente caso, la norma presuntamente vulnerada por el servidor Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 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 Alberto Lira Aronés, 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 esta corroborado con el reporte del reloj biométrico remitido por el Área de Control Administrativo, el mismo indica que durante los años 2023 y 2024, conforme es de ver el cuadro de inasistencias, en forma consecutiva y no consecutiva hasta por 43 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 Alberto Lira Arones, a fin de determinar su responsabilidad administrativa, en el marco del debido proceso, tutela efectiva de derechos, legalidad y el derecho a la defensa.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 200 -2025-UNSCH-R

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

- El Memorando N° 024-2023-FCA-UNSCH-RRCL, de fecha 30 de mayo de 2023, el Mtro. Raúl Roberto Caballa León, responsable del Laboratorio de la Escuela Profesional de Agronomía, comunica al Dr. Rolando Bautista Gómez, Decano de la Facultad de Ciencias Agrarias señalando que el trabajador Alberto Lira Aronés abandonó su labor durante la semana del 22 al 26 de mayo de 2023, para el mencionado trabajador ya es costumbre abandonar su trabajo, este comportamiento anómalo, es de mucha preocupación con riesgo a que pueda suceder alguna sustracción de los equipos del laboratorio. Por lo mencionado sugiero se solicite cambio de personal que pueda ser más útil en los ambientes del cuarto piso de los pabellones AD, de la Escuela Profesional de Agronomía.

- El Informe Nº 029-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 16 de febredo de 2023, el servidor Rolando Antonio Meneses, responsable del Control Administrativo, informa al CPC Nilber Contreras Gutiérrez, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, haber realizado supervisión inopinada a la permanencia en el trabajo del servidor Alberto Lira Aronés el 01 de febrero de 2023, comprobando que dicho servidor registro su asistencia de forma regular su ingreso a horas 07:32 am y su salida 16:29 pm, por lo que indica que según el literal f) del artículo 69º la Resolución Rectoral Nº 401-96, Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios, el servidor estaría incurriendo en falta de carácter disciplinario.

- El Informe Nº 0116-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 24 de julio de 2023, el servidor Rolando Antonio Meneses, responsable del Control Administrativo, informa al CPC. Ismael Ventura Rojas, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, las inasistencias injustificadas del servidor Alberto Lira Aronés indicando que, de acuerdo al reporte de los registros de asistencia del reloj biométrico, el mencionado servidor no asistió a su trabajo los días 20, 21, 22, 23 y 27 de junio de 2023, precisando que no existe solicitud de vacaciones, licencia médica u otro documento que justifique su inasistencia dichas fechas;

- El Informe Nº 0155-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 26 de setiembre de 2023, el servidor Rolando Antonio Meneses, responsable del Control Administrativo, informa al CPC. Ismael Ventura Rojas Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, el abandono de puesto en el trabajo por parte del servidor Alberto Lira Aronés el 26 de setiembre de 2023 a horas 15:55, advertido de su ausencia realizó la supervisión inopinada al laboratorio de la Escuela Profesional de Agronomía, comprobando el abandono de puesto; por lo que, dejó Nota de Supervisión Nº 0531 según el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el servidor estaría incurriendo en falta de carácter disciplinaria.

- El Informe Nº 017-2024-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 30 de enero de 2024, el servidor Rolando Antonio Meneses remitio a la Abog. Gabriela Cavero Esparza, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, el reporte de asistencia del servidor Alberto Lira Aronés, correspondiente al año 2023.

- El Informe Nº 109-2024-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 30 de mayo de 2024, el servidor Rolando Antonio Meneses remitio a la Abog. Gabriela Cavero Esparza, Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, el reporte de asistencia del servidor Alberto Lira Aronés, de los meses de enero, febrero, abril y mayo de 2024.

Que, por consiguiente, se le atribuye al servidor Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, de la Escuela Profesional de Agronomía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; haber incurrido en falta de carácter disciplinaria por inasistencias injustificadas a su centro de trabajo, tipificado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debido al abandono al puesto en el trabajo e inasistencias reiteradas sin haber justificado durante los años 2023 y 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) "Concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos"; concordantes 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";

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

Que, conforme a lo señalado en el artículo 111º del Reglamento de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, 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 procedimiento debido;

Que, el servidor Alberto Lira Aronés, ha sido válidamente notificada en su centro de trabajo, dentro de su jornada laboral, en el ambiente del Laboratorio de la Escuela Profesional de Agronomía de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el día 11 de junio de 2024, a horas 9.30 am. en forma personal, conforme consta en el Acta de Notificación Nº 004-2024-UNSCH-PAD-ST; empero,

no presentó ningún documento de prórroga, ni presentó descargo alguno para desvirtuar los cargos que se le imputaron en el informe de instauración del procedimiento administrativo disciplinario;

Que, siendo así, los plazos señalados en el procedimiento administrativo disciplinario son de obligatorio cumplimiento, como en el presente caso el hecho de no haber presentado su descargo en el plazo referido, no implica argumentar que no se pudo realizar su defensa. Así mismo depende del servidor procesado si hace uso o no del derecho de descargo. Una vez vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente ha quedado listo para ser resuelto, sin que la no presentación pueda justificar el retardo en la tramitación del procedimiento administrativo disciplinario. El procesado no hizo ningún esfuerzo por enervar las imputaciones que se le atribuye en su contra;

Que, el servidor Alberto Lira Aronés, 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 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 digital reporta informes como si el servidor cumplió con sus labores; los encargados de Escuelas Profesionales donde laboró han solicitado 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 ha recaído en una falta muy grave, que debe merecer una sanción proporcional al daño ocasionado a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, cumple una función importante para el logro de los objetivos de la Universidad y la interrupción del servicio que supone de calidad, ha sufrido deterioro por la actitud infractora del servidor Alberto Lira Aronés, causando grave perjuicio a la entidad y la comunidad universitaria;

Que, con Informe del Organo Instructor N° 005-2024-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 Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, Nivel STE, de la Escuela Profesional de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo Nº 276;

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, el artículo 91° de la Ley Nº 30057, Ley del Sercivio 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 no resulte menos gravosa para el imputado;

Que, la norma en mención exige que la sanción a imponer necesariamente guarde proporcionalidad con la falta imputada; para tal efecto, en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, 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, las ausencias injustificadas de un servidor al centro laboral interrumpe la atención, provoca indisciplina y perjudica la continuidad de acciones administrativas de la UNSCH, las funciones asignadas no pudieron ser cubiertas por otros, no se podía prever y quienes se desempeñan en la función pública deben mostrar una conducta intachable y proba, estas condiciones básicas han sido vulneradas por el servidor Alberto Lira Arones con su conducta y por ende afectó la imagen de la Entidad.

c) El grado de jerarquía y especialidad **del servidor civil que comete la falta**, el servidor pertenece al grupo ocupacional técnico; 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, es 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 de apoyo en los laboratorios que son permanentes, sus ausencias intempestivos no han permitido prever la cobertura de esas necesidades , entre ellas el apoyo a docentes

y alumnos en el laboratorio, limpiar y esterilizar materiales, instrumentos y ambientes del laboratorio.

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 de sanción 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. 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 servidor Alberto Lira Arones, Técnico en Laboratorio I de la Escuela Profesional de Agronomía 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 Nº 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 Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga;

Que, con fecha 05 de noviembre de 2024, se le notificó el Informe del Organo Instructor Nº 005-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST, conforme Acta de Notificación Nº 009-2024-UNSCH-OS/PAD, la que se realizó en forma personal en su centro

laboral en la ciudad Universitaria, a fin de que el servidor pueda ejercer su derecho a defensa mediante Informe Oral ya sea personalmente o a través de su Abogado defensor; en respuesta, no solicita Informe oral, por el contrario, con fecha 07 de noviembre de 2024, presenta documento pidiendo reconsiderar el Informe del Órgano Instructor, señalando lo siguiente:

1. Es la primera vez que recepciono notificación de esta naturaleza.
2. Los registros de asistencia del reloj biométrico lo hice con normalidad, sin embargo, se dice que no marqué mi ingreso y mi salida durante 34 días en 2023 y 9 días en 2024, sobre esto debo decir que yo desconozco como funciona, simplemente me colocaba al frente del reloj.
3. Si las faltas han sido detectadas, no se me han descontado de mis haberes.
4. Mi labor no solo queda en los laboratorios, siempre apoyo al personal de servicio en los jardines, así como en algunos trámites administrativos y compra de algunos insumos, lo que hace que no esté perenne en mi lugar de trabajo; "por ello solicita reconsideración de la sanción impuesta".

Que, su solicitud de reconsiderar la sanción, no corresponde toda vez que el procedimiento administrativo disciplinario en su contra se encuentra en proceso, no ha concluido, aun no tiene carácter de acto administrativo, por tanto, no produce efectos jurídicos inmediatos; además no dice la verdad al servidor Alberto Lira Aronés ha sido notificado válidamente, en forma personal, en su centro de trabajo con Informe de Inicio Nº 004-2024-UNSCH/DIGA-URRHH-ST con fecha 11 de junio de 2024, y no presentó su descargo, de modo no puede alegar que recién toma conocimiento de su proceso administrativo, resulta absurdo que el servidor con aproximadamente 40 años de servicios, en su condición de Técnico en Laboratorio I, no tenga conocimiento de cómo funciona los instrumentos de control de asistencia; por otro, no tiene sustento el argumento, que también apoyaba en labores de personal de servicio en jardines y otros; pues se encuentra en el grupo ocupacional técnico; así pretende justificar su ausencia en el centro de trabajo al señalar por eso no estuvo perenne en su lugar de trabajo. Por tanto, los argumentos esgrimidos por el servidor procesado no desvirtúan en absoluto las faltas disciplinarias que se le imputa;

Que, con Opinión del Órgano Sancionador Nº 001-2025-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 114°, del Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil 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 mejorar su comportamiento laboral y como quiera que los antecedentes de este tipo de acciones, no generan convicción de seguridad a que los sujetos procesales puedan garantizar una conducta laboral y el cumplimiento de sus funciones con responsabilidad, eficiencia 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 período de ciento ochenta días (180) calendarios seis (06) 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 suspensión sin goce de remuneraciones por seis (06) meses, en el ejercicio de sus funciones al servidor Alberto Lira Arones; 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 Alberto Lira Aronés, Técnico en Laboratorio I, Nivel STE, de la Escuela Profesional de Agronomía 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, Ley del Servicio Civil;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 200 -2025-UNSCH-R

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, el artículo 62°, numeral 62.2 de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 273°, 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 1°.- IMPONER al servidor ALBERTO LIRA ARONÉS, Técnico en Laboratorio I, Nivel STE, de la Escuela Profesional de Agronomía de la Facultad de Ciencias Agrarias 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 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el literal b) del artículo 69° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de Servicios.

Artículo 2°.- COMUNICAR al servidor ALBERTO LIRA ARONÉS 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 117° y siguientes del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

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 efectúe 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

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 200 -2025-UNSCH-R

Distribución:

Rectorado
Facultad de Ciencias Agrarias
Escuela Profesional de Agronomía
Órgano de Control Institucional
Dirección General de Administración
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Comunicación e Imagen Institucional
Oficina de Tecnologías de la Información (Portal de Transparencia)
Unidad de Planeamiento y Modernización
Unidad de Tesorería
Unidad de Abastecimiento
Unidad de Recursos Humanos
Secretaría Técnica del PAD
File personal
Interesado
Archivo

YWVJ/fph