UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 312 -2023-UNSCH-R

Ayacucho 12 MAY 2023

VISTOS:

El Proveído Nº 1361-2023-R del Rectorado y el Informe Nº 008-2023-UNSCH-DIGA/URRHH de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración sobre el procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Withman Grover Yalle Guillén; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 85° 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 periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo 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 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;

Que, los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario son:

- Mediante Informe Nº 096-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 02 de agosto de 2022, el Área de Control Administrativo puso en conocimiento a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, el incumplimiento de incorporarse al trabajo en la modalidad presencial por parte del servidor Withman Grover Yalle Guillén, señalando que, el servidor en mención no se ha reincorporado al trabajo presencial, a partir del 11 de julio de 2022; asimismo, se precisa que con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 25 de julio de 2022, se reiteró al servidor Whitman Grover Yalle Guillén que retorne al trabajo bajo la modalidad presencial, toda vez que en atención al Informe Técnico Nº 000715-2022-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 042-2022-SERVIR-PE, en la que se precisa que los empleados públicos con factores de riesgo efectuarán trabajo remoto o mixto, de acuerdo con la necesidad del servicio y la evaluación clínica que esté a cargo de los médicos ocupacionales o los que hagan sus veces en las entidades públicas; en tal sentido en el presente caso, el servidor Withman Grover Yalle Guillén fue evaluado por el médico ocupacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, es por ello que se dispuso de manera reiterativa que a partir del día 01 de agosto de 2022, retorne a su centro laboral bajo la modalidad presencial jornada completa de 8 horas; lo cual no sucedió. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento se informó que el servidor Withman Grover Yalle Guillén habría sido evaluado por el medico ocupacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, en base a ello se dispuso de manera reiterativa que se reincorpore a su centro de trabajo bajo la modalidad presencial; sin embargo, el servidor investigado hizo caso omiso al pedido de la entidad, por lo que se informó a la Unidad de Recursos Humanos el incumplimiento de reincorporarse al trabajo presencial, en tal sentido dicho actuar del servidor vendría a tipificarse una falta administrativa disciplinaria infringiendo el artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, en la que se precisa que las faltas de carácter disciplinario según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, literal b) reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores, así como el literal j) las ausencias injustificadas por más de (3) días consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario y el literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Toda vez que se evidencia con documentaciones que el servidor por dedición personal y unilateral no volvió a constituir a su centro de trabajo de manera presencial, aumentándose de manera injustificada, ya que no cuenta con ninguna licencia ni otra justificación alguna.

- Mediante Memorando N° 1257-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 16 de septiembre de 2022, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos comunicó a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el incumplimiento a incorporase al trabajo en la modalidad presencial del servidor Withman Grover Yalle Guillén, para su evaluación y atención conforme corresponda. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tomó

conocimiento del presente caso, siendo así se procedió a requerir informaciones complementarias, y realizar las investigaciones necesarias con la finalidad de determinar la presunta falta administrativa que habría cometido el servidor Withman Grover Yalle Guillén, respecto al incumplimiento de reincorporación al trabajo en la modalidad presencial, dicho actuar conforme al Memorando N° 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022, habría generado retraso en las fechas previstas para la entrega de recopilación de datos y elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y reporte estadístico, lo cual ocasionó un perjuicio grave a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga respecto al cumplimiento de metas previstas. En consecuencia, se evidencia que el actuar del servidor Whitman Grover Yalle Guillén, en su condición de Estadístico I, cumple la relación de causa-efecto entre la conducta y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, por lo que la Secretaría Técnica de PAD procedió a remitir el informe de precalificación recomendando el inicio de procedimientos administrativos disciplinarios, teniendo en cuenta que se garantizó el numeral 8 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, donde establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por lo que, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, lo que en el presente caso se evidencia, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

- Mediante Memorando N° 1154-2022-UNSCH-OPP, de fecha 23 de agosto de 2022, documento mediante el cual la Jefa de Oficina de Planeamiento y Presupuesto informó a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, que el servidor Withman Grover Yalle Guillén, personal de la Unidad de Planeamiento y Modernización, se incorporó a sus labores el día 22 de agosto de 2022, sin embargo, el día martes 23 de agosto de 2022 no asistió. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto informó a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, que el servidor Withman Grover Yalle Guillén se habría incorporado a su centro de labores por solo un día (22 de agosto de 2022), ya que desde el siguiente día (23 de agosto de 2022) hasta la emisión del Informe de Precalificación N° 002-2023-UNSCH-DIGA-URRHH no asistió a su centro de labores, situación que se constata con el marcado de registro biométrico de asistencia del expediente admirativo N° 020-2022-UNSCH-ST.

- Mediante Informe N° 133-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 20 de septiembre de 2022, el Área de Control Administrativo, puso en conocimiento al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la situación de abandono de trabajo del servidor Withman Grover Yalle Guillén, precisando que con Memorando N° 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se dispuso que el referido servidor retorne al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, asimismo, con

Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le reiteró el pedido de retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 01 de agosto de 2022, posteriormente con Memorando Nº 01154-2022-UNSCH-OPP, la Jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó su reincorporación a partir del 22 de agosto de 2022, sin embargo, el día siguiente (23 de agosto de 2022) hasta la emisión del informe de precalificación no asistió al trabajo. Asimismo, de acuerdo con el reporte de asistencia del reloj biométrico, desde el 11 de julio al 16 de setiembre de 2022, el servidor investigado solo tiene dos días de asistencia, el 08 y 22 de agosto de 2022. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento el responsable de control administrativo puso en conocimiento al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos que el servidor Withman Grover Yalle Guillén habría hecho caso omiso de manera reiterada las veces que se le comunicó para su reincorporación de manera presencial a su centro de labor, asimismo, una vez reincorporado solo presenta dos días de asistencia, el 08 y 22 de agosto de 2022.

- Mediante Memorando N° 1313-2022-UNSCH-DIGA-URRHH con fecha de recepción 27 de septiembre de 2022, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remitió al Secretario Técnico de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, el informe de abandono de trabajo del servidor Withman Grover Yalle Guillén, para su evaluación y tramite que corresponda. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios tomó conocimiento del presente caso, siendo así, una vez tomado conocimiento procedió a realizar las investigaciones necesarias, tales como el requerimiento de información complementaria, con la finalidad de determinar la presunta falta administrativa que habría cometido el servidor imputado, garantizando lo estipulado en el numeral 8 del artículo 248º del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en la que establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa-efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable.

- Mediante Memorando Nº 958-2022-UNSCH-OPP, de fecha 19 de julio de 2022, la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó a la Jefa de Unidad de Recursos Humanos, el incumplimiento respecto al retorno de trabajo bajo la modalidad presencial-mixto del servidor Withman Grover Yalle Guillén, quien no retornó al trabajo ni se presentó a su centro de labor. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento se hace constatar que la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, superior jerárquico del servidor Withman Grover Yalle Guillén, informó por segunda vez la inasistencia del servidor en mención, ya que, por primera vez con Memorando Nº 443-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 15 de julio de 2022, la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización informó a la Unidad de Recursos Humanos, que el servidor Withman Grover Yalle Guillén no

retornó al trabajo Presencial mixta, pese a que se le habría requerido su reincorporación de manera reiterativa con Memorando Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH y Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, sin embargo, hizo caso omiso al pedido de sus superiores jerárquicos en cuanto a la reincorporación a su centro de trabajo de manera presencial mixta, en tal sentido el actuar del servidor Withman Grover Yalle Guillén habría incurrido en falta administrativa disciplinaria, por la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, falta que encuentra tipificada en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

- Mediante Memorando Nº 417-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 06 de julio de 2022, la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización remite a la Unidad de Recursos Humanos el informe de labores correspondiente al mes de junio de 2022, del servidor nombrado Withman Grover Yalle Guillén, personal de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, asimismo, precisa que el servidor en mención no se reincorpora a las labores presenciales, realizando el trabajo solo de manera remota, toda vez que remitió por correo electrónico su informe de labores del mes de junio de 2022 con Memorando Nº 09-2022-UNSCH-OGPP-ODI-WGYG **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento se evidencia que hasta el mes de junio el servidor Withman Grover Yalle Guillén, realizó sus labores de manera remota, ya que habría entregado su informe de labores del mes de junio de 2022 por correo eléctrico a su Jefa inmediata, quien dio a conocer a la Unidad de Recursos Humanos tal situación.

- Mediante Informe Nº 151-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 25 de octubre de 2022, el Área de Control Administrativo comunicó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, sobre la situación laboral del servidor Withman Grover Yalle Guillén, precisando que el servidor en mención se encontraba en uso de la licencia sin goce de remuneraciones a partir del 02 de marzo de 2022 al 26 de octubre de 2020, concedido con Resolución Rectoral Nº 254-2020-UNSCH-R, debiendo reincorporarse a su plaza el 27 de octubre de 2020. A partir de su reincorporación de su licencia sin goce de remuneraciones el servidor Withman Grover Yalle Guillén estuvo realizando trabajo remoto de lo que se recepcionó los informes de labores siguientes:

- Informe de noviembre 2020 remitido con Memorando Nº 207-2020-UNSCH-OGPP-ODI.
- Informe de diciembre 2020 no se ha recepcionado.
- Informe de enero 2020 remitido con Memorando Nº 012-2021-UNSCH- OGPP-ODI.
- Informe de febrero 2020 remitido con Memorando Nº 027-2021-UNSCH- OGPP-ODI.

Posteriormente a partir de marzo de 2021, el jefe inmediato del servidor investigado no dio conformidad a los informes de labor presentados, por lo cual su jefe inmediato remitió la no validación de los informes de labor con los informes siguientes:

- Informe de marzo 2021 no se ha recepcionado.
- Informe abril 2021 no se ha recepcionado.
- Memorando Nº 123-2021-UNSCH-OGPP-ODI, documento en relación con el informe de mayo 2021 del servidor Withman Grover Yalle Guillén.
- Memorando Nº 137-2021-UNSCH-OGPP-ODI, documento en relación con el informe de junio 2021 del servidor Withman Grover Yalle Guillén.
- Memorando Nº 166-2021-UNSCH-OGPP-ODI, documento en relación con el informe de julio 2021 del servidor Withman Grover Yalle Guillén.

Asimismo, se precisa que con relación a los informes de labor de los meses de agosto de 2021 hasta el mes de noviembre de 2021 no se ha recibido informe de trabajo con visto bueno del jefe inmediato del servidor Withman Grover Yalle Guillén; y recién a partir de diciembre del 2021 se vuelve a recepcionar los informes de labor del citado servidor remitidos por su jefe inmediato.

- Informe de diciembre 2021 remitido con Memorando Nº 002-2022-UNSCH-OGPP.
- Informe de enero 2022 remitido con Memorando Nº 085-2022-UNSCH- OPP-UPM.
- Informe de febrero 2022 remitido con Memorando Nº 155-2022-UNSCH- OPP-UPM.
- Informe de marzo 2022 remitido con Memorando Nº 206-2022-UNSCH- OPP-UPM.
- Informe de abril 2022 remitido con Memorando Nº 268-2022-UNSCH- OPP-UPM.
- Informe de mayo 2022 remitido con Memorando Nº 339-2022-UNSCH- OPP-UPM.
- Informe de junio 2022 remitido con Memorando Nº 417-2022-UNSCH- OPP-UPM.

En consecuencia, como se precisa en los medios de prueba ya mencionados líneas arriba, con Memorando Nº 719-2022-UNSCHDIGA-URRHH, la Unidad de Recursos Humanos dispuso al servidor Withman Grover Yalle Guillén reincorporarse al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, pedido que se reiteró con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, con el fin de que se reincorpore retorno al trabajo bajo la modalidad presencial, a partir del 01 de agosto de 2022. Posteriormente con Memorando Nº 01154-2022-UNSCH-OPP, la jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó la reincorporación del servidor Withman Grover Yalle Guillen a partir de 22 de agosto de 2022, sin embargo, al día siguiente 23 de agosto de 2022 no asistió al trabajo, por tanto del

11 de julio de 2022 (fecha en la que se debió reincorporar de manera presencial) al 17 de octubre de 2022, el referido servidor solo tiene 2 días en los que registro asistencia, el 08 y 22 de agosto de 2022. Y a partir del 23 de agosto no tiene registro de asistencia hasta la emisión del informe de precalificación, ausencias que se corroboran en el Informe Nº 020-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, además se precisa que hasta la emisión del informe de precalificación no se advierte documento alguno respecto a la justificación por las inasistencias. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento el Responsable de Control Administrativo comunicó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la situación laboral del servidor Withman Grover Yalle Guillén, en la que se detalla su situación, quien a partir de su reincorporación (27 de octubre de 2020), después de la licencia sin goce de remuneraciones, estuvo realizando trabajo remoto; sin embargo, su jefe inmediato a partir de mes de marzo a julio de 2021 no dio conformidad a los informes de labor presentados por el servidor en mención, y con relación a los informes de labor de los meses de agosto a noviembre de 2021 no se recibió informe de trabajo con visto bueno de su jefe inmediato, posteriormente a partir de diciembre de 2021 se vuelve a recepcionar los informes de labor del citado servidor remitidos por su jefe inmediato; asimismo, se tiene conocimiento que en el año 2022 venía realizando trabajo remoto, ello debido a que con Memorando Nº 09-2022-UNSCH-OGPP-ODI-WGYG, remite su informe de labores del mes de junio de 2022 por correo electrónico a su jefa inmediata, posterior a ello con Memorando Nº 719-2022-UNSCHDIGA-URRHH, la Unidad de Recursos Humanos dispuso que el servidor en mención retorne al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, pedido que se reiteró con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, para que inicie el trabajo bajo la modalidad presencial, a partir del 01 de agosto de 2022. Posterirmente con Memorando Nº 01154-2022-UNSCH-OPP, la jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó la reincorporación del servidor Withman Grover Yalle Guillén a partir del 22 de agosto del 2022, sin embargo, el día siguiente 23 de agosto de 2022 no asistió al trabajo. En vista a todo lo acontecido con referente al servidor Withman Grover Yalle Guillén, el Responsable de Control Administrativo realizó la verificación de los marcados de registro biométricos donde se obtuvo lo siguiente: del 11 de julio al 17 de octubre de 2022, el referido servidor solo tiene 2 días en los que registro asistencia, el 08 y 22 de agosto de 2022, por lo que a partir del 23 de agosto de 2022 hasta emisión del informe de precalificación con fecha 10 de febrero de 2023, no tiene registro de asistencia; en tal sentido el servidor Withman Grover Yalle Guillén incurrió en falta administrativa disciplinaria, al evidenciarse reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, ya que se le habría ordenado reincorporarse al centro de trabajo de manera presencial para cumplir con sus funciones como Estadístico I, falta que encuentra tipificada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, asimismo, al tener solo dos días de asistencia y no contar con documentación alguna con respecto a las justificación de las faltas, el servidor estaría incurriendo en falta administrativa disciplinaria establecida en el literal j) Las ausencias injustificadas por más de (3) días consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un período de

- 1677 - RECTOR

ciento ochenta días (180) calendario, y literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo.

- Mediante Memorando Nº 128-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-ST, de fecha 20 de diciembre de 2022, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó información a la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización, respecto al perjuicio que habría generado en dicha dependencia la ausencia injustificada del servidor Withman Grover Yalle Guillén, información que fue remitida con Memorando Nº 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022, documento mediante el cual, la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización precisó que, a partir de las ausencias injustificadas del servidor Withman Grover Yalle Guillén no se designó a ningún servidor que labore en esa Unidad para asumir la plaza de Estadístico I, lo que ha repercutido en el cumplimiento de las metas previstas respecto a la organización y coordinación en la recopilación de datos, análisis y elaboración de cuadros estadísticos, en la elaboración del boletín estadístico anual de las actividades desarrolladas de la UNSCH, en preparar publicaciones de índole estadístico, supervisar los diseños de cuestionarios, códigos y el trabajo de campo en las encuestas, brindar soporte y asesoramiento técnico a los usuarios, sugerir nuevos métodos de estadística especializada, coordinar actividades sobre la aplicación de estadística en sistema de ejecución y proyección, en análisis e interpretación de cuadros estadísticos sobre tendencias, comparaciones, índices de correlación y extraer conclusiones y otras actividades asignadas por la jefatura inmediata relacionados a la misión del puesto y a la naturaleza de su cargo. En consecuencia, el perjuicio que ocasionó las ausencias injustificadas del servidor Withman Grover Yalle Guillén a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue respecto al incumplimiento en las fechas previstas para la entrega de la recopilación de datos y elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y los reportes estadísticos. **De lo que se colige:** que, mediante el presente documento se evidencia que las ausencias injustificadas del servidor Withman Grover Yalle Guillén habría generado perjuicio a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, puesto que no se entregó en las fechas previstas la recopilación de datos y elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual, reposte estadístico de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, situación que generó desinformación y perjuicio a la entidad.

- Mediante Memorando Nº 019-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-ST, de fecha 07 de febrero de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicitó información a la Unidad de Recursos Humanos respecto al marcado biométrico del servidor Withman Grover Yalle Guillén, toda vez que estaría incurriendo en ausencias injustificadas, pedido que fue remitido con Informe Nº 020-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 09 de febrero de 2023, documento con el cual el Área de Control Administrativo, informó que el servidor Withman Grover Yalle Guillén no tiene registro de asistente a partir del 16 de setiembre de 2022 hasta la fecha del informe de precalificación, para lo cual adjunta captura de pantalla del sistema del reloj biométrico. **De lo que se colige**: que, para mayor

entendimiento, en este punto se precisó que con Memorando Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se dispuso que el servidor investigado retorne al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, asimismo, con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le reiteró que retorne al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 01 de agosto de 2022, posteriormente con Memorando Nº 1154-2022-UNSCH-OPP, con la que la jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó la reincorporación del servidor Withman Grover Yalle Guillén a partir del 22 de agosto de 2022, sin embargo, el día siguiente (23 de agosto de 2022) no asistió al trabajo, en tal sentido, se evidencia que desde la primera vez que se le solicitó su reincorporación (11 de julio de 2022) hasta la emisión del informe de precalificación con fecha 10 de febrero de 2023, tiene aproximadamente 6 meses con 6 días (186) días de inasistencia a su centro de labor, considerándose dicho actuar como una falta muy grave ya que el servidor investigado no presentó ninguna documentación con el que justifique su inasistencia, en consecuencia con el Informe Nº 020-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA se acredita que hasta la emisión del informe de precalificación, el servidor no asistió a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Que, mediante Informe de Precalificación N°002-2023-UNSCH-ST, de fecha 10 de febrero de 2023, la Secretaria Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios - UNSCH recomienda a la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Withman Grover Yalle Guillén.

Que, mediante Resolución del Órgano Instructor - PAD Nº 002-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de febrero de 2023, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, resuelve iniciar el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Withman Grover Yalle Guillén, en su condición de Estadístico I, de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, toda vez que vendría cometiendo falta de carácter administrativo disciplinario, ausentado de forma injustificada de su centro laboral, pues se tiene que con Memorando Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le dispuso al referido servidor su retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, asimismo, con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le reiteró el retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 01 de agosto de 2022, requerimientos a los cuales hizo caso omiso incurriendo en reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores, falta que se encuentra tipificada en el literal b) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil. Posterior a ello con Memorando Nº 01154-2022-UNSCH-OPP, la Jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó la reincorporación del servidor Withman Grover Yalle Guillén, a partir del 22 de agosto de 2022, sin embargo, se precisa que a partir del día siguiente (23 de agosto de 2022) hasta la emisión del Informe de precalificación no asiste al trabajo, además conforme al Informe Nº 020-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, aproximadamente 6 meses con 6 días (186 días) se

ausento a voluntad propia y decisión unilateral, pues no existe documentación alguna que justifique su inasistencia. Por lo que, las acciones imputadas al servidor civil se encuentran previstas en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo, literal b) "Reiterada resistencia al cumplimiento de las ordenes de sus superiores relacionadas con sus labores", 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 y el literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

Del análisis del descargo presentado por el servidor Withman Grover Yalle Guillén.

Que, en el marco de lo establecido en el artículo 93, numeral 93.1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil[1], concordante con el numeral 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC[2] y el artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057[3], el Órgano Instructor procedió a realizar la notificación de la Resolución de Órgano Instructor - PAD N° 002-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de febrero de 2023, con la cual se comunica el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo válidamente notificado al imputado el 10 de febrero de 2023, conforme el Acta de Notificación N° 001-2023-UNSCH-PAD-ST, cumpliéndose con el procedimiento de notificación del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Con fecha 17 de febrero de 2023, el servidor Withman Grover Yalle Guillén cumplió con presentar su descargo dentro del plazo establecido. Formuló su

---

[1] **Articulo 93°. El procedimiento administartivo disciplinario**
93.1 La autoridad del procedimiento administrativo disciplinario de primera instancia inicia el procedimiento de oficio o a pedido de una denuncia, debiendo comunicar al servidor por escrito las presuntas faltas y otorgarle un plazo de cinco (5) días hábiles para presentar el descargo y las pruebas que crea conveniente para su defensa. Para tal efecto, el servidor civil tiene derecho a conocer los documentos y antecedentes que dan lugar al procedimiento.
Vencido el plazo si la presentación de los descargos, el proceso queda listo para ser resuelto.

[2] 16.1 Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles conforme lo establece el artículo 111° del Reglamento. La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el Órgano Instructor continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe.

[3] **Articulo 111°.- Presentación de descargo**
El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente.
Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (5) 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.
Vencido el plazo sin la presentación de los descargos el expediente queda listo para ser resuelto.

descargo señalando que, habiendo sido notificado con Resolución de Órgano Instructor-PAD Nº 02-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, me apersono a la instancia a su cargo a efectos de formular en el plazo concedido, mi descargo respecto a la imputación efectuada en mi contra, solicitando efectuar estudio minucioso bajo los principios de razonabilidad de la falta administrativa atribuida y, de ser posible graduar la imposición de sanción administrativa conforme a las peculiaridades de la falta incurrida, petición efectuada conforme a las consideraciones siguientes. **De lo que se colige:** que, el servidor imputado ha sido válidamente notificado, toda vez que presentó su descargo en la que solicitó que bajo el principio de razonabilidad se gradúe la imposición de sanción, pedido que será evaluado y fundamentado por cada punto del descargo, los cuales se detallan a continuación:

PRIMERO.- De conformidad a la Resolución de Órgano Instructor-PAD Nº 02-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, la investigación iniciada en mi contra tiene su basamento en la documentación obrante en el IV de la presente resolución.

- 1677 - RECTOR

Conforme a los mencionados documentos se me atribuye la inconcurrencia a las actividades durante dos períodos o etapas:

a) Del 11 de julio al 21 de agosto de 2022

Con Informe N° 096-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA el Área de Control Administrativo da cuenta de mi inconcurrencia a las actividades presenciales a partir del 11 de julio de 2022. Asimismo, con Memorando N° 849-2022-DIGA/URRHH, de fecha 25 de julio de 2022, se habría reiterado mi concurrencia al centro laboral para ejercicio de funciones presenciales a razón de una presunta evaluación médica que habría descartado factores de riesgo de mi persona.

Al respecto, señor Director de la Unidad de Recursos Humanos, no fui evaluado como debe ser por el profesional médico de la universidad, solo fue una evaluación corporal o simplemente visual aparente, mas no así una evaluación con análisis, para detectar con exactitud la enfermedad que padezco, como es sobre peso corporal, presión alta, colesterol, triglicérido elevado y otros, por lo que me acogí al desempeño de actividades remotas con el objeto de salvaguardar mi integridad personal y evitar inminente contagio de COVID 19, enfermedad que ocasionó desenlace fatal en la población local con características corporales y sanguíneas similares al del recurrente.

Sin embargo, en dicho período cumplí con las actividades remotas con presentación oportuna de la información requerida; pero, los informes no fueron validados por la Jefa de la dependencia con el argumento de ser resultado de actividades remotas y no presenciales, por lo cual - según la apreciación de la señora Jefa-la información virtual carecía de validez.

A más de ello, en este período, por padecer de afecciones de salud, con fecha 11 de agosto de 2022 a horas 07.28 a.m. solicité licencia por salud mediante Mesa de Partes Virtual de la Universidad, petición registrada con N° 2243516.001 y recibida por la Unidad de Planeamiento y Modernización, luego

derivada a la Unidad de Recursos Humanos en el día, de cuya fecha aún no mereció tratamiento administrativo.

Con el objeto de superar el impase suscitado por mis actividades remotas me reincorporé el 22 de agosto de 2022 y cumplir actividades presenciales. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor, en la que señala que no ha sido evaluado como debe ser por el profesional médico de la UNSCH ya que solo habría sido una evaluación corporal o visual, que no fue con análisis que pudiese ayudar a identificar la enfermedad que padece como peso corporal, presión alta, colesterol, triglicérido elevado y otros; sin embargo, al respecto el servidor imputado no ha presentado ninguna prueba de la enfermedad que padece, por lo que no hay manera de constatar lo que señala en su descargo respecto a la enfermedad que dice padecer, más al contrario de la evaluación del médico de la UNSCH se corrobora que es una persona que no pertenece al grupo de comorbilidad; al respecto se precisa que fue responsabilidad del servidor presentar su constancia médica para desacreditar lo manifestado por el medico ocupacional de la UNSCH, lo cual no se evidencia ya que solo menciona que padece de ciertos males, mas no lo demuestra con medio probatorio válido. Por otro lado, el servidor imputado señala que se acogió al desempeño de actividades remotas a decisión propia y de manera unilateral, sin respetar lo dispuesto en la Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución del Consejo Universitario Nº 125-2020-UNSCH-CU, de fecha 24 de abril de 2020, artículo 5º, numeral 5.4 del Procedimiento para el trabajo remoto[4], y artículo 6º, numeral 6.2 sobre los Responsables de Aprobación y Supervisión del trabajo remoto[5], en la que se estableció de qué manera se aplicó el trabajo remoto en el periodo de emergencia; por lo que al

- 1677 - RECTOR

[4] Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución del Consejo Universitario Nº 125-2020-UNSCH-CU.
Artículo 5º DEL TRABAJO REMOTO EN PERIODO DE EMERGENCIA
5.4. Procedimiento para el trabajo remoto:
5.4.3 Los /las Decanos/as, directores/as, Jefes/as de las dependencias deben utilizar los criterios establecidos en el siguiente para identificar los cargos/puestos y las actividades para trabajar a distancia o remoto de la UNSCH

[5] **Artículo 6º DE LOS REPONSABLES DE APROBACIÓN Y SUPERVISIÓN DEL TRABAJO REMOTO**
6.2. El Titular de la entidad, en coordinación con los Decanos de cada uno de las facultades, asi como los/las Directores/as, Jefes/as de las dependencias de la Institución, son responsables de velar por el cumplimiento de la presente Directiva, debiendo obligatoriamente cumplir lo siguiente:
✓ Establecer las tareas a desarrollar durante el periodo de trabajo remoto.
✓ Supervisar el cumplimiento de las labores administrativa.
✓ Comunicar a la Oficina de Administración de Personal, cualquier ocurrencia que afecte el desarrollo del trabajo o ponga en riesgo la seguridad y salud de los/las servidoras/es.
✓ Acordar con los servidores, de ser el caso, cualquier variación el horario de trabajo debiendo comunicarlo a la Oficina de Administración de Personal a través de la Oficina General de Administración.

respecto en el presente caso, se evidencia que el servidor imputado no habría cumplido con los lineamientos para acogerse al trabajo remoto toda vez que se debió utilizar los criterios establecidos en la Directiva para identificar el cargo y/o puesto y las actividades para trabajar a distancia o remoto de la UNSCH, lo que en el presente caso no sucedió; por lo que, en consecuencia, su Jefe inmediato no habría validado sus actividades realizadas durante el trabajo remoto al cual se acogió de manera unilateral y a decisión personal, evidenciándose que no se le autorizado el trabajo remoto. Asimismo, el servidor imputado menciona que, por padecer de afectaciones de salud, situación que no lo demuestra, solicitó licencia por salud el 11 de agosto de 2022, por lo que es de referirle al servidor imputado con respecto a su solicitud de licencia por salud, que de conformidad a la Directiva N° 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER sobre Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga[6], aprobado con Resolución Rectoral N° 307-2020-UNSCH-R, de fecha 17 de junio de 2020, en su artículo 5° precisa que el trabajador que por motivo de salud se vea imposibilitado de asistir a su centro de labores, debe comunicar, por él mismo o por intermedio de un familiar, en un plazo máximo de un (01) día hábil posterior al inicio del descanso médico, a su jefe inmediato (...) ya que de no ser así, se aplicará el descuento correspondiente, bajo responsabilidad del trabajador, lo que en el presente caso no sucedió, puesto que el servidor imputado no comunicó dentro del plazo establecido su descanso médico, además se tiene que conforme a la documentación presentada el certificado médico es particular, el cual para el otorgamiento de la licencia por enfermedad debió adjuntar todas las documentaciones conforme al numeral 10.2 del artículo 10° de la Directiva N° 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER[7] sobre los Lineamientos,

- 1677 -
RECTOR

---

[6] **Artículo 5° de la Directiva N° 003-2020-OGA-OAPER/UNSCH "Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de Licencias por enfermedad y Gravidez del Personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga", aprobado con Resolución Rectoral N° 307-2020-UNSCH-R, de fecha 17 de junio del 2020.**
El trabajador que por motivo de salud se vea imposibilitado de asistir a su centro de labores, debe comunicar, por él mismo o por intermedio de un familiar, en un plazo máximo de un (01) día hábil posterior al inicio del descanso médico, a su jefe inmediato, el mismo que tiene la obligación de notificar inmediatamente a la Oficina de Personal. Caso contrario, se aplicará el descuento correspondiente, bajo responsabilidad del trabajador.

[7] **Artículo 10°.-** El trabajador que solicite licencia por enfermedad, deberá presentar una solicitud dirigida al Rector, en la Oficina de Trámite Documentario, en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, contados a partir de la fecha de inicio del descanso médico concedido, cualquiera sea su duración, debiendo adjuntar la siguiente documentación:
10.2. Para el caso que el trabajador fuese atendido en un centro médico particular, deberá presentar los siguientes documentos:
10.2.1. Certificado Médico Particular (CMP) original expedido por el médico de la especialidad de acuerdo la enfermedad según diagnóstico.
10.2.2. Copia fedateada de las indicaciones médicas (receta) recibidas en la fecha de atención.
10.2.3. Copia fedateada de resultados de exámenes de ayuda al diagnóstico que sustenten la incapacidad, de corresponder.
10.2.4. Recibo por honorarios o comprobante de pago original emitido por la atención recibida.

disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, lo que en el presente caso no sucedió, además se tiene que respecto de la solicitud de licencia por enfermedad, la Unidad de Recursos Humanos de la UNSCH con Carta Nº 149-2022-UNSCH-OGA/OAPER, de fecha 11 de agosto de 2022, solicitó al médico ocupacional de la Entidad, programar una cita médica para la evaluación e informe sobre el estado de salud médica del servidor Withman Grover Yalle Guillén, posteriormente con Informe Nº 0026-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-JJQ-SALU OCUPACIONAL, de fecha 17 de agosto de 2022, la Enfermera informó la inasistencia del servidor a la cita médica programada para el 12 de agosto de 2022 a horas 05:00 pm, el cual se le comunicó vía correo electrónico, así como se le llamó a su celular, el mismo que se encontraba apagado, por lo que se le dejó el mensaje vía Whatsapp, en tal sentido se evidencia que el servidor no tuvo interés en regularizar el trámite de licencia por enfermedad, así como no tuvo la voluntad de ser evaluado por el medico ocupacional de la UNSCH a fin de acreditar la enfermedad que padece.

Con respecto a su reincorporación del 22 de agosto de 2022, para cumplir actividades presenciales, se tiene que con Memorando Nº 465-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 23 de agosto de 2022, la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización informó a la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto, que el servidor Withman Grover Yalle Guillén se incorporó a sus labores el 22 de agosto de 2022; sin embargo, el día 23 de agosto de 2022 ya no asistió a su centro de labores, evidenciándose que solo asistió un día, pues al día siguiente volvió a ausentarse.

b) Del 23 de agosto de 2022 hasta la formulación del informe de precalificación

En efecto, con Memorando N° 01154-2022-UNSCH-OPP la Jefa de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunica a la Unidad de RRHH mi reincorporación a partir del 22 de agosto de 2022. Sin embargo, acontece en el seno de mi familia hecho fortuito y de fuerza mayor, pues mi señor padre don Florencio Yalle De la Cruz, de 84 años de edad, con residencia habitual en la ciudad de Chincha Alta de la Región Ica, a causa de su avanzada edad contrae deficiencias de salud, hecho comunicado a mi persona por familiares residentes en aquella ciudad.

10.2.5. Comprobante de pago (Ticket, Boleta de Venta y/u otros) original, por la compra de medicamentos, según receta.
10.2.6. Si el paciente estuvo Hospitalizado, se debe incluir epicrisis o historia clínica, y si fue operado el reporte operatorio

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 312 -2023-UNSCH-R

El anotado imprevisto ocasionó mi viaje intempestivo a la ciudad de Chincha, para ello solicité licencia sin goce de haber, a partir del 23 de agosto de 2022, por período de tres meses por Mesa de Partes Virtual, petición registrada con N° 2246167.001 el 22 de agosto de 2022. Por razones que desconozco la comunicación virtual no aparece en la captura de pantalla, situación no observada por Trámite Documentario de la Universidad, tampoco fue objeto de tratamiento administrativo la licencia solicitada. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor imputado, se tiene que se reincorporó el 22 de agosto de 2022, sin embargo, el 23 de agosto de 2022 por motivos familiares tuvo que realizar un viaje intempestivo a la ciudad de Chincha, por lo que solicitó licencia sin goce de haber con registro N° 2246167.00, al respecto de la revisión del mencionado número de trámite se visualiza que no se detalla a que oficina se dirige la solicitud así como tampoco se adjunta documentación alguna, por lo que, para la constatación de lo antes referido se adjunta captura de pantalla, en consecuencia, al no tener los datos correspondientes dicho trámite no se pudo atender ni derivar al área correspondiente ya que no se precisa la procedencia ni la dependencia de destino, en tal sentido fue responsabilidad del solicitante presentar su trámite de manera correcta, lo que en el presente caso no sucedió.

- 1677 - RECTOR

gestiontramite.unsch.edu.pe/sisadmin/intranet/library/auxiliar.php?pag=../../portal/gestdoc/consultarTramiteProceso.php?n...

+	Trámite	Fecha	Tipo	Número	Asunto	#Folios
	2246167.001	22/08/2022	SOL	000002-2022-UNSCH-OPP-UPM-YGWG	SOLICITO LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR ...	1
				Total de Registros: 1		1

Número de Trámite: 2246167.001
Consulta Realizada el 30/03/2023 a las 10:40:12

Tipo de Trámite: PERSONAL
Dependencia Origen: UNIDAD DE PLANEAMIENTO Y MODERNIZACION
Firma: YALLE GUILLEN WITHMAN GROVER
Cargo: ESTADÍSTICO
Fecha de Documento: 22/08/2022
Tipo de Documento: SOLICITUD
Número: 000002-2022-UNSCH-OPP-UPM-YGWG
Asunto: SOLICITO LICENCIA SIN GOCE DE HABER POR MOTIVOS PARTICULARES
Referencia (Expediente): 2246167
Número de Folios: 1
Creado Por el Usuario: [Fecha y Hora de Registro]
07870564 [22/08/2022 11:42:33]

:: SEGUIMIENTO DE DOCUMENTO ::

Ord	Dis	Procede			Destino			Proveído	Estado
		Fe.Registro	Dependencia	Usuario	Fe.Recibe	Dependencia	Usuario		

SEGUNDO.- Como está acreditado, durante el período precedente considero no estar incurso en las causales previstas en los literales b), j) y n) del Art. 85° de la Ley N° 30057 por las razones siguientes:

a) Sobre la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores.

No pude reincorporarme a las actividades presenciales en salvaguarda de mi integridad física y subsistencia y evitar inminente contagio del Covid-19 por tener sobrepeso corporal y elevado colesterol diagnosticado en oportunidad anterior. A este respecto, la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°042-2022-SERVIR- GPGSC precisa que los servidores con factores de riesgo se abocaran a trabajo remoto o mixto de conformidad a la naturaleza de los servicios. En el caso del recurrente no fue necesario el trabajo mixto por ser posible la obtención de información primigenia mediante servicios virtuales. Adicionalmente debo precisar que no fui evaluado por médico de la Universidad, por lo cual me acogí a la disposición de SERVIR, pero con ejecución de trabajos que me corresponde. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor imputado, señala que no se pudo reincorporar a sus actividades por su salud y para evitar el contagio del Covid 19, por lo que se acogió al trabajo remoto en base a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°042-2022-SERVIR-GPGSC en la que precisa que los servidores con factores de riesgo se abocaran a trabajo remoto o mixto de conformidad a la naturaleza de los servicios, en su caso refiere que no fue necesario realizar el trabajo mixto ya que podía obtener información mediante servicios virtuales, acogiéndose por voluntad unilateral a la disposición de SERVIR; al respecto es menester precisar que la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga cuenta con una Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el cual fue aprobado con Resolución del Consejo Universitario Nº 125-2020-UNSCH-CU, de fecha 24 de abril de 2020, en la que se precisa el Procedimiento que se debe seguir para el trabajo remoto, así como, quienes son los Responsables de la Aprobación y Supervisión del trabajo remoto, por lo que en mérito a ello el servidor imputado debió cumplir con los lineamientos para acogerse al tipo de trabajo remoto, lo que en el presente caso no sucedió, toda vez que se acogió al trabajo remoto de manera unilateral sin previa coordinación con su jefa inmediata, y evadiendo el cumplimiento de la Directiva antes mencionada.

Asimismo, sobre lo señalado por el servidor imputado respecto a que no fue evaluado por el médico de la UNSCH, se tiene que en base a su solicitud de licencia, la Unidad de Recursos Humanos de la UNSCH con Carta Nº 149-2022-UNSCH-OGA/OAPER, de fecha 11 de agosto de 2022, solicitó al médico ocupacional de la Entidad la evaluación e informe sobre el estado de salud médica del servidor Whitman Grover Yalle Guillen, posteriormente con Informe Nº 0026-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-JJQ-SALUD OCUPACIONAL, de fecha 17 de agosto de 2022, la Enfermera informó la inasistencia del servidor a la cita médica programada para el 12 de agosto de 2022 a horas 05:00 pm, en tal sentido se evidencia que la entidad

programó la evaluación médica, sin embargo, el servidor no tuvo interés ni la voluntad de ser evaluado por el médico ocupacional de la UNSCH, ya que no asistió a la cita médica.

b) Sobre las presuntas ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) días no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario.

b.1. Con fecha 11 de agosto de 2022 solicité licencia por salud por Mesa de Partes Virtual de la Universidad, escrito con registro N° 2243516.001, documento derivado a la Unidad de Recursos Humanos y sin tratamiento administrativo hasta la fecha. **De lo que se colige:** que, de la solicitud de licencia por salud presentado por el servidor imputado, se tiene que dicha solicitud no fue presentada conforme a la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER "Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga" aprobado con Resolución Rectoral Nº 307-2020-UNSCH-R, de fecha 17 de junio del 2020, toda vez que en su artículo 5º precisa que el trabajador que por motivo de salud se vea imposibilitado de asistir a su centro de labores, debe comunicar, por él mismo o por intermedio de un familiar, en un plazo máximo de un (01) día hábil posterior al inicio del descanso médico, a su jefe inmediato (...) ya que de no ser así, se aplicará el descuento correspondiente, bajo responsabilidad del trabajador, lo que en el presente caso no sucedió, puesto que el servidor imputado no comunicó dentro del plazo establecido su descanso médico, ya que el certificado médico particular fue emitido el 09 de agosto de 2022, en la que se le otorgó reposo de 10 (diez) días a partir del 09/08/2022 al 18/08/2022, por lo que debió presentar su solicitud de licencia por enfermedad hasta 10/08/2022, sin embargo, de la revisión y seguimiento del trámite se evidencia que dicha solicitud fue presentado recién el 11/08/2022, en consecuencia no se habría cumplido con lo estipulado en la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER. Asimismo, se tiene que el Certificado Médico es particular, en ese sentido para el otorgamiento de la licencia por enfermedad se debió adjuntar todas las documentaciones precisadas en el numeral 10.2 del artículo 10º de la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER; sin embargo, en el presente caso, el servidor solo presentó la solicitud y el certificado médico particular mas no presentó la documentación que precisa la Directiva antes mencionada para el otorgamiento de licencia por enfermedad en el caso que el trabajador fuese atendido en un centro médico particular.

b.2. Asimismo, el 22 de agosto de 2022 solicité licencia sin goce de haber a partir del 23 de agosto de 2022, documento recibido por Mesa de Partes Virtual con registro número 2246167.001. Como podrá advertir, se

trató de una necesidad urgente que motivó la ausencia inmediata, por cuanto la espera de la resolución del pedido habría ocasionado desenlace fatal en la integridad de mi señor padre a falta de cuidado. **De lo que se colige:** que, al respecto de la revisión y seguimiento del mencionado número de trámite se visualiza que no se detalla a que oficina se dirige la solicitud, así como, tampoco adjuntó documentación alguna, por lo que al no presentar los datos correspondientes, dicho trámite no se pudo atender ni derivar al área correspondiente ya que no se precisa la dependencia de procedencia ni la dependencia de destino, en tal sentido fue responsabilidad del solicitante presentar su trámite de manera correcta, así como, hacer seguimiento y subsanar el error en el tiempo oportuno lo que en el presente caso no sucedió.

Sin embargo, señor Director, debo reconocer y asumir mi responsabilidad respecto a mi ausencia desde la conclusión de la solicitud de licencia sin goce de haber tramitado el 22 de agosto de 2022 con Registro N° 2246167.001, gestión que no pude realizar por la lejanía de la ciudad en la que me encontraba y asuntos delicados de índole familiar. No obstante, ello mi proceder no fue con el objeto de ocasionar perjuicio institucional como asevera la señora Jefa de Planeamiento y Modernización con Memorando N° 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022, por cuanto en mi proceder no hubo voluntad de ocasionar daño a la Universidad, sino que las ausencias están determinadas por las causales descritas en los literales a), b) y c) del presente numeral, de tal modo que el presunto efecto descrito en el informe de precalificación se torna en subjetivo por desconocimiento de las causas que dieron lugar a las ausencias descritas en la presente resolución. Además, señor Director, para la determinación de la sanción administrativa sugerida la infracción atribuida no está relacionada a inconducta funcional dolosa quetrascienda y cause alarma en la sociedad y que pueda ocasionar perjuicio a la Institución. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor se evidencia que acepta expresamente haberse ausentando y no haber realizado el correcto trámite respecto a su solicitud de licencia sin goce de haber, en consecuencia, se determina que no fue responsabilidad de la entidad atender el mencionado trámite ya que el servidor acepta haberlo tramitado de una manera incorrecta, lo cual no permitió que se derive y que sea atendido por el área correspondiente, asimismo, refiere que no tuvo la voluntad de ocasionar daño o perjuicio a la UNSCH como asevera la señora Jefa de Planeamiento y Modernización en el Memorando N° 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022; sin embargo, pese a no tener la voluntad de generar perjuicio a la Entidad, el perjuicio ya se habría ocasionado, el mismo que pudo haberse evitado, si el servidor hubiera realizado los trámites correspondientes para acogerse al trabajo remoto, teniendo en cuenta la Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el

Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución del Consejo Universitario Nº 125-2020-UNSCH-CU, de fecha 24 de abril de 2020; además con respecto a su solicitud de licencia por enfermedad y la solicitud de licencia sin goce de haber debió realizarlo en base a la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER "Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga", aprobada con Resolución Rectoral Nº 307-2020-UNSCH-R, de fecha 17 de junio de 2020; por lo se evidencia la inobservancia de los lineamientos antes mencionado, incurriendo en ese sentido en ausencias injustificadas.

a) **Sobre el incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo**

Esta presunta infracción está relacionada a los hechos descritos en el literal precedente. Sin embargo, la magnitud de la presunta falta administrativa no correspondería a la sanción sugerida por el Secretario Técnico del PAD en el informe de precalificación.

TERCERO.- En todo caso, señor Director, el recurrente reconoce el error en la cual incurrí, pero ello no sugiere la imposición de medida o sanción disciplinaria drástica como es la destitución, situación que me privaría de ejercer el derecho al trabajo que ostenta todo ciudadano.

Más aún, considero la existencia de elementos que atenúan mi responsabilidad como es el caso de la dación de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 042-2022-SERVIR- GPGSC con disposición de establecer trabajo remoto o mixto para los ciudadanos con factores de riesgo. En el entendido de estar comprendido en dicha normativa y, a falta de evaluación médica me acogí al trabajo remoto en búsqueda de preservar mi integridad física. Entonces, hubo error de entendimiento de mi persona respecto a la anotada resolución de SERVIR, pero se trata de una conducta ajena a la voluntad de ocasionar daño o perjuicio a la Universidad.

A más de lo expuesto, habiéndome reincorporado el 22 de agosto de 2022, sobrevino caso fortuito o fuerza mayor representado por el grave estado de salud de mi señor padre en la ciudad de Chincha. Se trató de un evento de trascendencia familiar no previsto, pero requería de mi presencia para brindar la atención necesaria a mi anciano señor padre, por lo cual me vi precisado a ausentarme de esta ciudad y, con fines de justificar dicha ausencia presenté la solicitud con registro N° 2246167.001 el 22 de agosto de 2022. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor, se precisa que reconoce el error en el que incurrió, lo cual en términos correctos viene a ser falta administrativa disciplinaria, el mismo que lo reconoce señalando que no amerita la sanción de destitución, puesto que no lo habría realizado con voluntad ya que hubo un error de entendimiento de su persona respecto a la Resolución de Presidencia

Ejecutiva N° 042-2022-SERVIR-GPGSC y a falta de evaluación médica de la entidad fue que se habría acogido al trabajo remoto; sin embargo, al respecto es menester resaltar que como trabajador activo de una institución pública tenía la obligación de conocer y revisar las directivas y lineamientos emitidos por la entidad, toda vez que, las mismas tienen por finalidad precisar políticas y determinar procedimientos o acciones que deben realizarse en cumplimiento de disposiciones legales vigentes y en salvaguarda de los intereses de la entidad, así como de los trabajadores. Asimismo, con respecto a la falta de evaluación médica donde refiere que no se le realizó, pues es de precisar que dicha aseveración no es verdad, toda vez que la Unidad de Recursos Humanos con Carta Nº 149-2022-UNSCH-OGA/OAPER, de fecha 11 de agosto de 2022, presente a fojas 282, solicitó al Médico ocupacional de la Entidad la evaluación e informe sobre el estado de salud médica del servidor Whitman Grover Yalle Guillen, posteriormente con Informe Nº 0026-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-JJQ-SALUD OCUPACIONAL, de fecha 17 de agosto de 2022, la Enfermera, informó la inasistencia del servidor a la cita médica programada para el 12 de agosto de 2022 a horas 05:00 pm, en tal sentido, se evidencia que la entidad si tuvo la intención de evaluarlo para lo que programó la evaluación médica al cual no asistió, en consecuencia, lo señalado por el servidor imputado respecto a la falta de evaluación médica vendría a ser falso, toda vez que si se le programó, por lo que fue responsabilidad del servidor asistir a la misma. Por otro lado, respecto a la situación familiar fortuita del estado de salud de su padre, en el descargo no presenta medio probatorio alguna de lo precisado más al contrario solo adjunta copia de DNI y la partida de nacimiento de su señor padre el cual no corrobora que fue por una situación de salud por el cual se habría ausentado intempestivamente, es decir dichos medios probatorios adjuntados en el descargo presentado por el servidor vienen a ser impertinentes toda vez que no aporta al proceso y no desvirtúan las imputaciones hechas.

CUARTO.- Habiendo reconocido, en parte, la infracción administrativa incurrida por el recurrente y consciente de aquella responsabilidad, solicito graduar la sanción administrativa de conformidad a los criterios establecidos por ley. Esto es tener presente la inexistencia de grave afectación a los intereses y bienes jurídicamente protegidos de la Universidad; no hubo ocultamiento de faltas atribuidas tampoco fue impedido su descubrimiento; ostento el nivel remunerativo mínimo del grupo profesional en la cual fui nombrado; la infracción o ausencia, en un primer momento se debió a la falta de comprensión íntegra de la norma que obliga a la prestación de servicios presenciales y luego a la necesidad de ausentarme para brindar atención a mi anciano padre, pero con la previa presentación de licencia sin goce de haber y no hubo beneficio ilícito obtenido por el recurrente, circunstancias que deben dar lugar a la imposición de sanción administrativa acorde a las causales de la infracción y no necesariamente a una destitución que equivale a conductas infractoras de naturaleza trascendente y que causa alarma en el entorno social. **De lo que se colige:** que, de lo versado por el servidor imputado, reconoce la infracción administrativa por lo que solicita que se le gradué la sanción administrativa, por la

inexistencia de grave afectación a los intereses y bienes jurídicamente protegidos de la Universidad, al respecto se debe precisar que la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización mediante Memorando Nº 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022, refiere que la ausencia injustificada del servidor ocasionó el incumplimiento en las fechas previstas respecto a la entrega de la recopilación de datos, elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y los reportes estadísticos, en tal sentido se acredita el perjuicio que ocasionó el actuar del servidor, puesto que dicha situación repercute de manera negativa en la entidad, ya que el no brindar información estadístico en el tiempo oportuno generó desinformación, lo que repercutió negativamente en cuanto al cumplimiento de metas previstas por la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; asimismo, es menester precisar que el servidor ha incurrido en la concurrencia de varias faltas. Por otro lado, el servidor refiere que su ausencia en un primer momento se debió a la falta de comprensión íntegra de la norma que obliga a la prestación de servicios presenciales, sin embargo, al respecto debió ser más precavido en comunicar y/o consultar a su jefe inmediato los requisitos que debió cumplir para acogerse al trabajo remoto. Asimismo, refiere que se ausento para brindar atención a su anciano padre, al respecto, no presentó medio probatorio alguno que acredite el estado de salud de su padre, documentos como constancia de atención medica u otros; además, aduce que al presentar la solicitud de licencia sin goce de haber, no hubo beneficio ilícito obtenido, ya que fue presentado de manera incorrecta, por lo que no pudo ser atendida por el área correspondiente de manera oportuna puesto que no se precisa la procedencia ni la dependencia de destino, tampoco se adjunta documentación, en tal sentido fue responsabilidad del solicitante presentar su trámite de manera correcta, lo que en el presente caso no sucedió; al respecto se evidencia que el servidor acepta haber tramitado de manera incorrecta la solicitud de licencia sin goce de haber.

Por las consideraciones expuestas en el presente descargo y valorando con justeza los extremos del Informe y Resolución de ÓRGANO INSTRUCTOR-PAD Nº 02-2023- UNSCH-DIGA-URRHH, solicito graduar la posible imposición de sanción administrativa conforme a las causales que dieron lugar a las presuntas ausencias injustificadas.
En calidad de medios probatorios acompaño los siguientes documentos:

1. Partida de nacimiento de mi señor padre, acredita la fecha de nacimiento y edad de mi progenitor. **De lo que se colige:** que, el presente medio probatorio presentado por el servidor es impertinente, toda vez que no aporta al proceso y no desvirtúa las imputaciones realizadas al mencionado servidor.
2. DNI de mi señor padre. **De lo que se colige:** que, el presente medio probatorio presentado por el servidor es impertinente, toda vez que no aporta al proceso y no desvirtúa las imputaciones realizadas al mencionado servidor.
3. Captura de pantalla de la licencia por salud presentado el 11 de agosto de 2022 y recibido por Mesa de Partes Virtual con registro N° 2243516.001,

acredita la solicitud interpuesta para justificar mi ausencia por el periodo solicitado. **De lo que se colige:** que, de conformidad con lo establecido con el numeral 10.2 del artículo 10° de la Directiva N° 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER donde se establece que para el otorgamiento de la licencia por enfermedad se debió adjuntar todas las documentaciones; sin embargo, en el presente caso, el servidor imputado solo presentó la solicitud y el certificado médico particular mas no presentó la documentación que precisa la Directiva antes mencionada.

4. Captura de pantalla de la solicitud de licencia sin goce de haber presentado el 22 de agosto de 2022, recibido por Mesa de Partes Virtual con Registro N° 2246167.001, acredita la presentación de la solicitud para justificar mi ausencia de la Universidad. **De lo que se colige:** Que, respecto a la solicitud de licencia sin goce de haber, presentado por el servidor imputado, se precisa que fue registrado de manera incorrecta, por lo que no pudo ser atendida por el área correspondiente ya que no se precisa la procedencia ni la dependencia de destino del documento, tampoco se adjunta documentación, motivo por el cual la entidad no pudo atender, siendo responsabilidad del solicitante presentar el trámite de manera correcta y/o hacer seguimiento del mismo para poder subsanar el error, lo que en el presente caso no sucedió.

- 1677 - RECTOR

Del Informe Oral del servidor Withman Grover Yalle Guillen.

Que, mediante Carta N° 50-2023-UNSCH-R, se notificó al servidor Withman Grover Yalle Guillén el Informe N° 008-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, el cual se realiza la determinación de responsabilidad administrativa disciplinaria emitido por el Órgano Instructor, asimismo, se le programó fecha para la audiencia de informe oral, el cual llevaría a cabo el día lunes 24 de abril de 2023 a horas 03:00 p.m., cuya diligencia se suspendió por cruce de actividades por sesión de consejo universitario extraordinario de urgencia, por lo que con Carta N° 57-2023-UNSCH-R se cumple con reprogramar el Informe Oral para el día martes 02 de mayo de 2023 a horas 04:00 p.m. a realizarse en las Instalaciones del Rectorado de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga o de manera virtual vía medio tecnológico Meet cuyo enlace es el siguiente: https://meet.google.com/mmk-stxb-uvx, para la presentación del Informe Oral en el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del imputado, en su condición de Estadístico I de la Oficina General de Planificación y Presupuesto de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

En consecuencia, conforme al Acta de Informe Oral, de fecha 02 de mayo de 2023, se tiene que la audiencia de Informe Oral se instauró a las 4:00 pm del día 02 de mayo de 2023, el cual se realizó de manera virtual, y al quedar instaurado, el señor Rector Dr. Antonio Jeri Chávez, en su condición de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario concedió el uso de la palabra al servidor imputado por el tiempo máximo de 15 minutos:

Por lo que el servidor imputado manifestó lo siguiente:
Dr muy buenas tardes, Dra buenas tardes. Mire realmente yo he trabajado para la UNSCH 20 años en la que puse mi esfuerzo en todo lo que pude, lo único que pido a ustedes que sean justos, y a veces con unos son más suaves con otros no, por ello yo le pido que la sanción que se me ponga sea justo ya que tengo una familia, además yo tuve covid dos veces en la pandemia, ya que subí de peso, cuando fui a que me revise la Dra de la UNSCH solo me pregunto mi nombre y que está bien para ir a trabajar, a partir del covid había un cambio fuerte en vida, come que ya no tengo ganas de seguir trabajando mucho solamente en algo suave, lo único que nada más le pediría es que si me van a dar una sanción sea algo justo que no me perjudique (...) porque yo tengo una familia y algunas cosas que hacer. Gracias

A continuación, se realizó las siguientes preguntas:

1. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿CUÁL ES EL CARGO QUE OCUPÓ, DESDE CUANDO Y BAJO QUE MODALIDAD LABORÓ EN LA ENTIDAD?

   Dijo que: Yo Dr. estoy desde el año 2000 trabajando en lo que es netamente Estadístico I, hasta el 18 de febrero de 2023 que pedí mi Renuncia y el 19 de febrero me han dado una resolución ya.

2. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿HASTA QUE FECHA LABORÓ EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL SAN CRISTOBAL DE HUAMANGA?

   Dijo que: Hasta el 18 de febrero de 2023 que pedí mi Renuncia.

3. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: Se tiene conocimiento que su persona habría sido evaluado por el médico ocupacional, es por ello que con MEMORANDO Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le dispuso retornar al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, pedido que se le reiteró con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, en el que se le precisa retornar al trabajo presencial a partir del 01 de agosto de 2022; sin embargo, usted hizo caso omiso a lo solicitado, ¿CUÁL FUE EL MOTIVO POR EL QUE NO SE REINCORPORÓ A SU CENTRO DE TRABAJO DE MANERA PRESENCIAL?.

   Dijo que: Yo me acuerdo que viene a reincorporarme más o menos en el 2021 en enero nose bien la fecha, yo estaba con covid, y todos sabían y me votaron de allí diciendo como vas a venir con covid, luego como me dijeron que me reincorporaron yo me reincorpore y me hicieron la prueba y tenía coviid y me dijeron para ir a descansar.

4. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿POR QUÉ NO SE ACOGIÓ A LA DIRECTIVA PARA LA APLICACIÓN DE LOS LINEAMIENTOS PARA EL TRABAJO REMOTO DURANTE LA EMERGENCIA SANITARIA POR EL CORONAVIRUS (COVID-19) EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA? Puesto

que algunos informes de labores no habrían sido validados por su superior jerárquico.

Dijo que: Fueron dos casos, en el 2021, un momento fue en julio, agosto, donde la señorita Lourdes me dijo para reincorporarme, y yo le presente las pruebas que yo estuve con covid, y aun no puedo estar en ese tema acá tengo lo que me dio el médico que dice que yo tengo con sobrepeso, hipertensión, que puedan afectarme talvez nuevamente el mal, en un principio ella me invalido lo que yo estaba haciendo el trabajo, pero por un tema que ella quería que venga a trabajar si o si, es por ello que ella me invalido el trabajo todo ese año, entonces ella manado a ese trabajo que bien podía hacerlo yo desde mi casa mando a hacer a un joven que trabaja allí en estadística, después en el año 2022 yo me puse ya de acuerdo con la Lic. Ana Vilca y me jefa María Cuba hemos quedado en hacer el boletín estadístico hasta junio, yo le entregue el boletin estadístico hasta junio pero solamente de lo que se han reportado en el sistema nada más y allí me dice que tengo que presentar todo completo aca te falta y yo le digo que el boletín estadístico se hace en base a las informaciones que mandan ellos, es todo lo que tengo a la fecha, entonces de repente la Lic. Ana Vilca no sabe ese tema, porque me dice no... tú has hecho hasta junio nomas, eso no depende de mí sino de las oficinas que mandan la información, porque yo de donde voy a sacar esa información por eso siempre los boletines salen de un año para otro porque a veces mandan en octubre setiembre diciembre eso también lo saben todos en la UNSCH, entonces yo entregue hasta junio, hasta allí no hay problema, el problema fue cuando entro como jefa la Lic. Nancy Abarca dijo ya que el señor venga porque él está sano, entonces yo por mi salud preferí no ir, en el mes de octubre presente una licencia sin goce de haber, pero como que no se subio al sistema solo se subió solamente el código, eso justamente señala en mi descargo por eso no me han validad, a raíz de eso ya en el mes de febrero presente mi renuncia.

5. Preguntado para que diga: Asimismo, se tiene conocimiento que Memorando N° 01154-2022-UNSCH-OPP la Jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó, su reincorporación a partir del 22 de agosto de 2022; sin embargo, se precisa que al día siguiente 23 de agosto de 2022 hasta la emisión del Informe de Precalificación N° 002-2023-UNSCH-ST con fecha 10 de febrero de 2023 no asistió a su trabajo, en consecuencia; ¿USTED TIENE INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS POR MAS DE 6 MESES CON 6 DÍAS (186 días), teniendo solo dos días de registro de asistencia, situación que perjudico a la entidad, PRECISE USTED QUE TIENE QUE SEÑALAR AL RESPECTO?

Dijo que: Justo en esa fecha yo estaba viviendo con mi padre por ser el único, yo ahorita ya no estoy en Chincha, pero en esas fechas yo estaba al cuidado de mi padre y justo vengo y la señorita del costado me cuenta que

mi padre se ha caído de la cama y no se podía levantar entonces allí volé, entonces Dr. es un tema más que tofo de salud de fondo, pero de la forma de repente no he sido tan claro en poder presentar ante presentar mi licencia sin goce, de repente eso fue el error mío de presentar antes ese 22 de junio de repente, haya sido una falla mío de presentar a tiempo, yo tengo un padre de 85 años de quien estaba al cuidado hasta diciembre del año pasado ya en la actualidad nos pusimos de acuerdo con mis hermanos para poner a dos para que le cuide.

6. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: Respecto a Solicitud de licencia sin goce de haber con registro N° 2246167.00, trámite en el que no se detalla a que oficina se dirige la solicitud, así como tampoco se adjunta documentación alguna, por lo que, al no tener los datos correspondientes no se pudo atender ni derivar al área correspondiente, AL RESPECTO SU PERSONA NO REALIZO EL SEGUIMIENTO DEL MENCIONADO TRAMITE, EN CONSECUENCIA; NO SUBSANÓ EL ERROR QUE SE GENERÓ AL MOMENTO DE PRESENTAR SU TRÁMITE, ¿PRECISE USTED EL MOTIVO DE DICHA SITUACIÓN?

   Dijo que: Si Dr. yo presente una Licencia sin goce, pero no se ha cargado el documento, por eso no tiene validez, por error porque no tengo la facilidad de cargar al sistema por eso no se ha cargado en el sistema, fue un error.

7. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿ES CIERTO QUE USTED SE ACOGIÓ AL TRABAJO REMOTO EN MERITO A LA RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA N° 042-2022-SERVIR- GPGSC Y A FALTA DE EVALUACIÓN MÉDICA? Pese a que la Unidad de Recursos Humanos con Carta Nº 149-2022-UNSCH-OGA/OAPER, de fecha 11 de agosto de 2022, presente a fojas 282, solicitó al Médico ocupacional de la Entidad, la evaluación e informe sobre su estado de su salud médica, posteriormente con Informe Nº 0026-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-JJQ-SALU OCUPACIONAL, de fecha 17 de agosto de 2022, presente a fojas 283, la Lic. en Enfermería, Janeth Jerí Quispe, informó la inasistencia del servidor imputado a la cita médica programada para el 12 de agosto de 2022 a horas 05:00 pm.

   Dijo que: No Dr., si asiste es una señora que me atendió son dos personas jóvenes la Lic de la universidad y una Dra. que me atendió que es médico, me han visto el pulso, me han visto si yo respiro bien, me han pesado, eso es todo que han hecho y me han dicho que estoy sano, pero más antes anteriormente eh sido visto por el anterior Dr. que me dijo que estas gordo, estas con 110 kilos, estas con obesidad grado dos y tú no puedes asistir tu solamente tienes que hacer trabajo remoto, pero sin embargo, la Dra. que me vio me dijo que tu estas normal que tú puedes ir estas sano, pero yo por mi salud no he ido (...).

8. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿CUÁL ES EL MOTIVO POR LA QUE NO REGULARIZO EL TRAMITE DE LICENCIA POR SALUD, ASI COMO LA SOLICITUD DE LICENCIA SIN GOCE DE HABER?

   Dijo que: Dr. yo tengo un trámite de salud del Dr. de chincha yo le tengo ese... lo que también he presentado en mi descargo, en la que señala que soy candidato a trabajo remoto.

9. PREGUNTADO PARA QUE DIGA: ¿SI TIENE ALGO QUE RECTIFICAR, AGREGAR O MODIFICAR EN LA PRESENTE?

   Dijo que: Si Dr. como vuelvo a decirle más bien gracias a la UNSCH por a ver trabajo más de 20 años, por a ver dado todo de mí, así como usted y todos los que trabajamos, yo por cuestiones de salud y de mi señor padre de repente por eso estoy pasando por este tema y se me quiere dar una sanción drástica, pero yo siempre eh sido una persona trabajadora y de bien, y solo fue por cuestiones de salud.

Quedando perennizado la realización de la Audiencia de Informe Oral por medio digital de audio y video a horas 4:36 pm se dio por concluida la diligencia firmando los presentes en señal de conformidad los siguientes: el Dr. Antonio Jerí Chavez Rector de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el servidor imputado Withman Grover Yalle Guillén y la Abogada Rayda Roxana Durand Quispe Secretaria Técnica de PAD de la UNSCH.

Que, en mérito a ello, este Órgano Sancionador emite pronunciamiento, concluyendo que el servidor Withman Grover Yalle Guillén cometió falta de carácter administrativo disciplinario, en su condición de Estadístico I de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por haber transgredido lo dispuesto en los literales b), j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, toda vez que se ausentó de forma injustificada de su centro laboral, pues se tiene que con Memorando Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le dispuso al referido servidor su retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, asimismo, con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le reiteró el retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 01 de agosto de 2022, toda vez que en atención al Informe Técnico Nº 000715-2022-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 042-2022-SERVIR-PE, se precisa que los empleados públicos con factores de riesgo efectuaran trabajo remoto o mixto, de acuerdo con la necesidad del servicio y la evaluación clínica que esté a cargo de los médicos ocupacionales o los que hagan sus veces en las entidades públicas; en tal sentido, en el presente caso el servidor Withman Grover Yalle Guillén habría sido evaluado por el médico ocupacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, es por ello que se dispuso de manera reiterativa que retorne a su centro laboral de manera

presencial a partir del día 01 de agosto de 2022, requerimientos a los cuales hizo caso omiso incurriendo en reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, falta que encuentra tipificada en el literal b) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Posterior a ello, con Memorando N° 01154-2022-UNSCH-OPP la Jefatura de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto comunicó la reincorporación del servidor Withman Grover Yalle Guillén, a partir del 22 de agosto de 2022; sin embargo, se precisa que a partir del día siguiente (23 de agosto de 2022) hasta la emisión del Informe de Precalificación N° 002-2023-UNSCH-ST con fecha 10 de febrero de 2023 no asistió al trabajo, incurriendo en falta administrativa establecida en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, literal j) Las ausencias injustificadas por más de (3) días consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, y literal n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Asimismo, se tiene conocimiento que con Memorando N° 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022, la Jefa de la Unidad de Planeamiento y Modernización precisó que a partir de la ausencia injustificada del servidor Withman Grover Yalle Guillén, no se designó a ningún servidor que labore en esa Unidad para asumir la plaza de Estadístico I, lo que ha repercutido en el cumplimiento de las metas previstas respecto a la organización y coordinación en la recopilación de datos, análisis y elaboración de cuadros estadísticos, en la elaboración del boletín estadístico anual de las actividades desarrolladas de la UNSCH, en preparar publicaciones de índole estadístico, supervisar los diseños de cuestionarios, códigos y el trabajo de campo en las encuestas, brindar soporte y asesoramiento técnico a los usuarios, coordinar actividades sobre la aplicación de estadística en sistema de ejecución y proyección, en análisis e interpretación de cuadros estadísticos sobre tendencias, comparaciones, índices de correlación y extraer conclusiones y otras actividades asignadas por la jefatura inmediata relacionados a la misión del puesto y a la naturaleza de su cargo. En consecuencia, el perjuicio que ocasionó las ausencias injustificadas del servidor Withman Grover Yalle Guillén a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue respecto al incumplimiento en las fechas previstas en la entrega de la recopilación de datos y elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y los reportes estadísticos, por lo que la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios luego del recabo de la documentación necesaria y luego de haber realizado el análisis y evaluación de las mismas, procedió a emitir el informe de precalificación, en la que precisó que al no encontrar ninguna documentación respecto a la justificación por las faltas o una renuncia de parte del servidor, el servidor no tendría interés en continuar en la entidad; asimismo, al quedar evidenciado que no presenta registro de asistencia a partir del 23 de agosto de 2022 hasta la emisión del Informe de Precalificación con fecha 10 de febrero de 2023 en la se precisó que la falta es muy grave, toda vez que hay un perjuicio grave a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la inasistencia prolongada del servidor investigado en vista que tiene aproximadamente 6 meses con 6 días (186) de inasistencia a su centro de labor, mostrando un desinterés total de retornar a su centro de trabajo y cumplir con las funciones encomendadas;

-1677-
RECTOR

Que, con Resolución del Órgano Instructor - PAD N° 002-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de febrero del 2023, se dio inicio al proceso administrativo disciplinario contra el servidor Withman Grover Yalle Guillén, quien fue notificado válidamente el 10 de febrero de 2023 con Acta de Notificación Nº 002-2023-UNSCH-PAD-ST; posteriormente con fecha 17 de febrero de 2023, el mismo que fue analizado, del cual se concluye que hay una aceptación expresa por parte del servidor respecto a la falta imputada; por otro lado de los documentos adjuntados en el descargo como medios probatorios, se evidencia que dichos medios probatorios son impertinentes toda vez que no logra desvirtuar los cargos imputados;

Que, al respecto, es menester precisar lo señalado por el servidor Withman Grover Yalle Guillén, quien refiere que se acogió al trabajo remoto en base a la interpretación errónea de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 042-2022-SERVIR- GPGSC y a falta de evaluación médica de la entidad; por lo que dicho actuar se realizó en contravención de la normativa interna, es decir de la Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobada con Resolución del Consejo Universitario Nº 125-2020-UNSCH-CU, de fecha 24 de abril de 2020, en la que se precisa el procedimiento que se debe seguir para el trabajo remoto, así como, quienes son los Responsables de la Aprobación y Supervisión del trabajo remoto, por lo que en mérito a ello el servidor imputado debió cumplir con los lineamientos para acogerse al tipo de trabajo remoto, lo que en el presente caso no sucedió, toda vez que se acogió al trabajo remoto de manera unilateral sin previa coordinación con su jefa inmediata, evadiendo el cumplimiento de la Directiva antes mencionadas. Por otro lado, sobre la falta de evaluación médica que refiere el servidor imputado, se precisa que la Unidad de Recursos Humanos con Carta Nº 149-2022-UNSCH-OGA/OAPER, de fecha 11 de agosto de 2022, solicitó al Médico ocupacional de la Entidad, la evaluación e informe sobre el estado de salud médica del servidor Withman Grover Yalle Guillén, posteriormente con Informe Nº 0026-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-JJQ-SALU OCUPACIONAL, de fecha 17 de agosto de 2022, la Enfermera informó la inasistencia del servidor a la cita médica programada para el 12 de agosto de 2022 a horas 05:00 pm, en tal sentido, se evidencia que la entidad programó la evaluación médica al cual no asistió, en consecuencia, lo señalado por el servidor imputado respecto a la falta de evaluación médica vendría a ser falso, toda vez que la entidad si le programó, por lo que fue responsabilidad del servidor asistir a la misma;

Que, respecto a la solicitud de licencia por salud presentado por el referido servidor, se tiene que dicha solicitud no fue presentada conforme a la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER "Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de Licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga", aprobado con Resolución Rectoral Nº 307-2020-UNSCH-R, de fecha 17 de junio del 2020, toda vez que en su artículo 5º precisa que el trabajador que por motivo de salud se vea

imposibilitado de asistir a su centro de labores, debe comunicar, por él mismo o por intermedio de un familiar, en un plazo máximo de un (01) día hábil posterior al inicio del descanso médico, a su jefe inmediato (...) ya que de no ser así, se aplicará el descuento correspondiente, bajo responsabilidad del trabajador, lo que en el presente caso no sucedió, puesto que el servidor imputado no comunicó dentro del plazo establecido su descanso médico, ya que el certificado médico particular fue emitido el 09 de agosto de 2022, en la que se le otorgó reposo de 10 (diez) días a partir del 09/08/2022 al 18/08/2022, por lo que debió presentar su solicitud de licencia por enfermedad hasta 10/08/2022, sin embargo, de la revisión y seguimiento del trámite se evidencia que dicha solicitud fue presentado recién el 11/08/2022, en consecuencia no se habría cumplido con lo estipulado en la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER. Asimismo, se tiene que el certificado médico es particular, en ese sentido para el otorgamiento de la licencia por enfermedad se debió adjuntar todas las documentaciones precisadas en el numeral 10.2 del artículo 10º de la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER; sin embargo, en el presente caso, el servidor solo presentó la solicitud y el certificado médico particular mas no presentó la documentación complementaria conforme se precisa en la Directiva antes mencionada para el otorgamiento de licencia por enfermedad en el caso que el trabajador fuese atendido en un centro médico particular;

Que, asimismo, de lo versado por el servidor, se tiene que efectivamente se reincorporo a laborar el 22 de agosto de 2022, sin embargo, el 23 de agosto de 2022 volvió a faltar por motivos familiares (estado de salud de su padre) por lo que tuvo que realizar un viaje intempestivo a la ciudad de Chincha, en consecuencia solicitó licencia sin goce de haber con registro N° 2246167.00, al respecto de la revisión del mencionado número de trámite se visualiza que no se detalla a qué oficina se dirige la solicitud así como tampoco adjunta documentación alguna, por lo que, al no tener los datos correspondientes dicho trámite no se pudo atender ni derivar al área correspondiente ya que no se precisa la procedencia ni la dependencia de destino, en tal sentido fue responsabilidad del solicitante presentar su trámite de manera correcta, así como, de realizar el seguimiento correspondiente y subsanar el error de dicho trámite, lo que en el presente caso no sucedió; situación que fue aceptado por el servidor imputado, quien conforme a lo manifestado en el descargo refiere no haber realizado el correcto trámite de la solicitud sin goce de haber. Además, precisa que se ausento para brindar atención a su anciano padre, al respecto, no presentó medio probatorio idóneo que acredite el estado de salud de su padre, documentos como constancia de atención médica, certificado médico u otro, más al contrario solo adjunta al descargo copia de DNI y partida de nacimiento de su padre siendo estos impertinentes dentro del proceso toda vez que no desvirtúa las imputaciones hechas;

Por otro lado, el servidor refiere que no tuvo la voluntad de ocasionar daño o perjuicio a la UNSCH como asevera la Jefa de Planeamiento y Modernización en el Memorando N° 710-2022-UNSCH-OPP-UPM, de fecha 21 de diciembre de 2022; sin embargo, pese a no tener la voluntad de generar perjuicio a la Entidad, el

perjuicio ya se habría ocasionado, el mismo que pudo haberse evitado, si el servidor hubiera realizado los trámites correspondientes para acogerse al trabajo remoto, teniendo en cuenta la Directiva para la Aplicación de los lineamientos para el Trabajo Remoto durante la Emergencia Sanitaria por el Coronavirus (COVID-19) en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OPAER "Lineamientos, disposiciones y procedimientos generales para la tramitación de licencias por enfermedad y gravidez del personal de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga", las cuales fueron inobservados; asimismo, es menester precisar que el servidor imputado ha incurrido en la concurrencia de varias faltas administrativas, por lo que la sanción aplicable debe ser proporcional a las faltas cometidas que en este caso fueron: Reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, Las ausencias injustificadas por más de (3) días consecutivos en un período de treinta (30) días calendario, o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta días (180) calendario, y El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, los cuales se encuentra previstas en los literales b), j) y n) del artículo 85° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y es de precisar al servidor Withman Grover Yalle Guillén que la falta imputada son del período agosto de 2022 hasta 10 de febrero de 2023 que hace una sumatoria de 6 meses y 6 días aproximadamente, por lo que las ausencias injustificadas a partir de agosto de 2022 le son atribuibles, así mismo, sobre la reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores se le atribuye tal falta en vista que ha hecho caso omiso y se mostró renuente al requerimiento de incorporarse al trabajo presencial solicitado por la Unidad de Recursos Humanos y dicho pedido fue de manera reiterada, con respecto a la falta de incumplimiento injustificado del horario y jornada laboral, toda vez que el servidor se ha ausentado sin justificación alguna y sin la autorización de su jefe inmediato y/o por la Unidad correspondiente, por ende ha incumplido con el horario y jornada laboral, en consecuencia se ha evidenciado con medios probatorios idóneas las faltas cometidas por parte del servidor imputado el cual atreves de su descargo presentado por el servidor en mención no fue desvirtuada de conformidad con el análisis realizado;

que, en conclusión, después de valorar el caudal probatorio, los antecedentes documentarios que forman parte del Expediente Administrativo Nº 020-2022-UNSCH-ST, la progresión y desarrollo del informe oral al cual el servidor asistió, sin embrago, el servidor no logró desvirtuar en su totalidad las imputaciones hechas en su contra, por la naturaleza de la infracción, en aplicación del principio de proporcionalidad y razonabilidad, de acuerdo a lo establecido en el artículo 91° ,

[5] **Artículo 91°.-** Graduación de la sanción:
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 la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[8], este Órgano Sancionador se aparta parcialmente de la recomendación realizada por el Órgano Instructor, decidiendo imponer la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por el período de doce (12) meses al servidor Withman Grover Yalle Guillén, conforme a los siguientes fundamentos:

a) Conforme a lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, "los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro", también se establece que "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".

b) Así mismo, de acuerdo con lo establecido en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor civil, el Órgano Sancionador debe: Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad; tener presente que la sanción deber ser razonable, por lo que, es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida; y, graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley".

Que, en este sentido, considerando lo establecido en el artículo 91° de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la presente resolución de imposición de sanción; del mismo modo, éste Órgano Sancionador en cumplimiento del artículo 103° del Reglamento General de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, ha verificado que al citado trabajador no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del mismo cuerpo legal. Con la precisión de que, la sanción de destitución, a imponer al servidor Withman Grover Yalle Guillén, se ha determinado la existencia de las condiciones dispuestas en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, estando presentes para el caso específico las siguientes:

- Literal a) Grave afectación a los intereses generales (...) toda vez que, a partir de la ausencia injustificada del servidor Withman Grover Yalle Guillén, no se designó a ningún servidor que labore en esa Unidad para asumir la plaza de Estadístico I, lo que ha repercutido en el cumplimiento de las metas previstas respecto a la organización y coordinación en la recopilación de datos, análisis y elaboración de cuadros estadísticos, en la elaboración del boletín estadístico anual de las actividades desarrolladas de la UNSCH, en preparar publicaciones de índole estadístico, supervisar los diseños de cuestionarios, códigos y el

---

Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

trabajo de campo en las encuestas, brindar soporte y asesoramiento técnico a los usuarios, coordinar actividades sobre la aplicación de estadística en sistema de ejecución y proyección, en análisis e interpretación de cuadros estadísticos sobre tendencias, comparaciones, índices de correlación y extraer conclusiones y otras actividades asignadas por la jefatura inmediata relacionados a la misión del puesto y a la naturaleza de su cargo. En consecuencia, el perjuicio que ocasionó las ausencias injustificadas del servidor Withman Grover Yalle Guillen a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga fue respecto al incumplimiento en las fechas previstas en la entrega de la recopilación de datos y elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y los reportes estadísticos, dicho incumplimiento repercute de manera negativa en cuanto al cumplimiento de las funciones y en la imagen institucional.

- Literal c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente, el servidor imputado Withman Grover Yalle Guillén, al momento de la comisión de la falta desempeñó el cargo Estadístico I de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que se determina que el grado de jerarquía vendría ser mínima.

- Literal d) Las circunstancias en que se comete la infracción, se tiene que el servidor Withman Grover Yalle Guillén se ausentó de manera injustificada y sin previa autorización a su superior inmediato, situación que repercutió en el incumplimiento de sus funciones como Estadístico I de la Unidad Planeamiento y Presupuesto de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ya que sus ausencias provocó que no se entregué en las fechas previstas la recopilación de datos, elaboración de cuadros estadísticos, boletín estadístico anual y los reportes estadísticos.

- Literal h) La continuidad de la Falta, respecto a esta condición, en el presente caso objeto de decisión, se tiene conocimiento que al servidor se le solicitó con Memorando Nº 719-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, su retorno al trabajo bajo la modalidad presencial a partir del 11 de julio de 2022, pedido que se le reiteró con Memorando Nº 849-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, a fin de que realice trabajo presencial a partir del 01 de agosto de 2022, toda vez que en atención al Informe Técnico Nº 000715-2022-SERVIR-GPGSC, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 042-2022-SERVIR-PE, se precisa que los empleados públicos con factores de riesgo efectuaran trabajo remoto o mixto, de acuerdo con la necesidad del servicio y la evaluación clínica que esté a cargo de los médicos ocupacionales o los que hagan sus veces en las entidades públicas; en tal sentido, en el presente caso el servidor Withman Grover Yalle Guillén fue evaluado por el médico ocupacional de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, es por ello que se le dispuso de manera reiterativa que retorne a su centro laboral de manera presencial a partir

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 312 -2023-UNSCH-R

del requerimientos a los cuales hizo caso omiso incurriendo en reiterada resistencia al cumplimiento de las órdenes de sus superiores relacionadas con sus labores, en consecuencia pese a que se le reitero el pedido de realizar el trabajo presencia el servidor continuo ausentándose injustificadamente.

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 WITHMAN GROVER YALLE GUILLÉN, en su condición de Estadistico I, Nivel SPF, de la Unidad de Planeamiento y Modernización de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el período de doce (12) meses, por la comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificadas en los literales b), j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2°.- COMUNICAR al servidor WITHMAN GROVER YALLE GUILLÉN 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 efectué la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de acuerdo a ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

- 1677 - RECTOR

Dr. ANTONIO JERÍ CHÁVEZ
Rector

- 1677 - SEC. GENERAL

Abog. YURI WALTER VEGA JAIME
Secretario General

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 312 -2023-UNSCH-R

Distribución:

Rectorado
Órgano de Control Institucional
Dirección General de Administración
Oficina de Planeamiento y Presupuesto
Oficina de Asesoría Jurídica
Oficina de Tecnologías de la Información (Portal de Transparencia)
Unidad de Planeamiento y Modernización
Unidad de Tesorería
Unidad de Abastecimiento
Unidad de Recursos Humanos
Secretaria Técnica del PAD
File personal
Interesado
Archivo

YWVJ/fph