UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

Ayacucho 17 MAY 2023

VISTOS:

El Proveído Nº 1354-2023-R del Rectorado y el Informe Nº 006-2023-UNSCH-DIGA/URRHH de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración sobre el procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra el servidor Edwin Medina Altamirano; y

CONSIDERANDO:

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

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

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

Que, en armonía con el artículo 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 015-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 16 de marzo de 2022, el Área de Control Administrativo informó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la situación de servidores que no pertenecen al grupo de riesgo y que no vienen laborando, luego de la consolidación de información que se realizó en su área, sobre los informes de trabajo mensual y asistencia de los servidores y trabajadores administrativos, se tiene un total de cinco (5) trabajadores que no reportan actividad laboral, y que, de acuerdo con la relación emitido por el Área de Servicio Social de la Unidad de Recursos Humanos, para el mes de febrero de 2022 no forman parte del grupo de riesgo al Covid 19 por edad ni por comorbilidad; dentro de la lista de los cinco servidores se encuentra el servidor Edwin Medina Altamirano. **De lo que se colige** que, mediante el presente documento se evidencia que el servidor Edwin Medina Altamirano no estaría asistiendo a su centro de labor, desconociéndose el motivo, pues de acuerdo a la relación emitida por el Área de Servicio Social, el servidor en mención no forma parte del grupo de riesgo al Covid 19 por edad ni por comorbilidad, en consecuencia, estaría incurriendo en ausencias injustificadas, lo cual viene a ser una falta administrativa disciplinaria, y tal situación estaría perjudicando a la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, pues al abandonar sus labores de manera intempestiva sin autorización ni conocimiento de su jefe inmediato, estaría afectando el normal desarrollo de la administración pública, en cuanto a las actividades del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia.

- Mediante Memorando Nº 662-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 28 de junio de 2022, la Jefa de Unidad de Recursos Humanos remitió a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Informe Nº 015-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 16 de marzo de 2022, el cual se le pone en conocimiento la situación de los 5 servidores que no pertenecen al grupo de riesgo y que no vienen laborando, encontrándose en dicha lista el servidor Edwin Medina Altamirano. **De lo que se colige** que, mediante el presente documento la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario tomó conocimiento el presente caso, siendo así, una vez tomado conocimiento se procedió a realizar las investigaciones necesarias, tales como requerir las informaciones complementarias con la finalidad de determinar la presunta falta administrativa que habría cometido el presunto responsable, 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 037-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-ST, de fecha 05 de julio de 2022, la Secretaría Técnica solicitó información a la Unidad de Recursos Humanos, respecto al estado de salud de los 5 servidores que se precisa en el Informe Nº 015-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, requerimiento que fue respondido con Memorando Nº 168-2022-DIGA-URRHH-ASS/UNSCH, de fecha 18 de julio de 2022, donde la Asistenta Social informó sobre el estado de salud de los servidores administrativos, dentro del cual, en el numeral cinco, detalló el estado de salud del servidor Edwin Medina Altamirano, donde se precisa que en el periodo comprendido entre el 03 de enero y 19 de julio de 2022, no se ha recibido en el Área de Servicio Social de la Unidad de Recursos Humanos, ninguna licencia por enfermedad tramitada, del mismo modo no se han recibido comunicaciones telefónicas ni virtual (correo electrónico institucional) respecto a su situación de salud. **De lo que se colige** que, mediante el presente documento remitido por la Asistenta Social, se constata que el servidor Edwin Medina Altamirano no habría presentado ningún documento solicitando licencia, así como tampoco, no se recibió ninguna llamada telefónica del mencionado servidor respecto a alguna consulta médica u otro, en ese sentido, se evidencia que el servidor investigado Edwin Medina Altamirano ha incurrido en ausencias injustificadas durante todo el período del año 2022, incumpliendo injustificadamente el horario y la jornada de trabajo, lo cual constituye falta administrativa disciplinaria conforme a lo estipulado en el literal b) del artículo 69º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios[1], el cual fue aprobado mediante Resolución Rectoral Nº 0401-96, y los literales j) y n) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[2], pues al ausentarse de su centro de labores e incumplir con el horario y la jornada laboral generó perjuicio a la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, dejando prácticamente en abandono sus labores de manera intempestiva sin autorización ni conocimiento de su jefe inmediato, afectando el normal desarrollo de la Administración pública, en cuanto a las actividades del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la UNSCH.

- Mediante Memorando Nº 029-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-ST, de fecha 13 de febrero de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario solicita información documentada a la Unidad de Recursos Humanos, respecto a la situación laboral actual del servidor Edwin Medina

---

[1] **Artículo 69º.-** Constituyen faltas de carácter disciplinario las siguientes: literal b) 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 calendarios o por más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendarios (...).

[2] **Artículo 85º- Faltas de carácter disciplinaria**
Literal j) Las ausencias injustificadas por más de tres (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

Altamirano, información que fue remitida con Memorando Nº 341-2023-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 23 de febrero de 2023, documento con el cual se remitió el Informe Nº 035-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, el responsable de Área de Control Administrativo informa que el servidor Edwin Medina Altamirano no tiene registro de marcaciones en el reloj biométrico, durante el período 01 de enero de 2021 al 20 de febrero de 2023. **De lo que se colige** que, mediante el presente informe presentado por el responsable del Área de Control Administrativo, queda evidenciado que, conforme a las marcaciones en el reloj biométrico, el servidor Edwin Medina Altamirano, no registra asistencia a partir del 01 de enero de 2021 al 20 de febrero de 2023, al respecto sobre la situación del mencionado servidor, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario precisa que el servidor en mención fue sancionado mediante Resolucion Nº 001-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-PAD, de fecha 20 de junio de 2022, por ausencias injustificadas cometidas en el año 2019, en el que, se le impuso una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) meses, el cual se ejecutó al día siguiente de la notificación, es decir el 22 de junio de 2022, debiendo reincorporarse el 22 de agosto de 2022, lo cual no sucedió; en consecuencia, a partir del 01 de enero de 2021 al 20 febrero de 2023, tendría aproximadamente 454 días de ausencias injustificadas, ello haciendo el descuento de los 02 meses (60 días) de suspensión que se le aplicó por las faltas cometidas durante el año 2019; sin embargo, a ello se adiciona las ausencias injustificadas durante el año 2020, precisando que conforme a la Resolución Rectoral Nº 156-2020-UNSCH-R, se le concedió licencia sin goce de remuneraciones al servidor a partir del 01 de enero al 31 de marzo de 2020, debiéndose reincorporar el 01 de abril de 2020, lo cual tampoco sucedió, por lo que, a partir del 01 de abril al 31 de diciembre de 2020, tendría 186 días no laboradas, en tal sentido haciendo la sumatoria de ausencias injustificadas, durante los años 2020, 2021 y 2022 se tendría 640 días, ello sin contabilizar lo del presente año (2023), hasta la emisión del presente informe de precalificación; en consecuencia queda evidenciado que el servidor Edwin Medina Altamirano se habría ausentado a su centro de trabajo más de tres años: 2020, 2021, 2022 hasta la actualidad (2023), por lo que se concluye que no tendría interés en retornar a la entidad toda vez que, de los actuados del presente expediente no se advierte documentación justificatoria al respecto, evidenciándose el desinterés del servidor imputado en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones como trabajador de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que la Secretaría Técnica de PAD en base a los medios probatorios antes descritos respecto a las faltas injustificadas e incumplimiento del horario y jornada de trabajo por parte del servidor imputado Edwin Medina Altamirano, por lo que recomendó dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, pues la falta en la que habría incurrido vendría a ser muy gravosa ya que al ausentarse de manera injustificada y dejar en abandono su labor de Auxiliar de Laboratorio I de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga generó perjuicio a la entidad, afectando el normal desarrollo de la Administración pública, en cuanto a las actividades del Laboratorio.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

- Mediante Resolucion N° 001-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-PAD, de fecha 20 de junio de 2022, se estableció responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor Edwin Medina Altamirano, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga, al haberse acreditado la comisión de faltas previstas en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, imponiéndosele la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el período de dos (2) meses, siendo eficaz a partir del dia siguiente de su notificación, es decir a partir del 22 de junio de 2022, pues conforme al Acta de Notificación N° 002-2022-UNSCH-PAD-ST, fue notificado el 21 de junio de 2022, en ese sentido el servidor en mención debió reincorporarse el 22 de agosto de 2022, lo que en el presente caso no sucedió, ya que hasta la fecha el servidor no se presenta a su centro de trabajo. **De lo que se colige** que, mediante el presente documento, se puso en conocimiento que el servidor Edwin Medina Altamirano, ya habria sido sancionado por la comisión de faltas de ausencias injustificadas durante el año 2019, en ese sentido, el servidor en mención vendría a ser reincidente, pues conforme al Informe Técnico N° 111-2018-SERVIR/GPGSC, la reincidencia en el ámbito administrativo, constituiría un elemento agravante para efectos de la imposición de la sanción administrativa disciplinaria como consecuencia de la comisión de una falta (...) De la misma manera, la reincidencia se basa en la constatación de la existencia de antecedentes disciplinarios del servidor infractor, lo que en el presente caso se constata puesto que se adjunta la resolución con el que fue sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) meses.

- Mediante Memorando N° 442-2023-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 08 de marzo de 2023, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos remite información solicitada por la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario respecto al servidor Edwin Medina Altamirano, adjuntando el Informe N° 044-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 06 de marzo de 2023, el responsable del Área de Control Administrativo precisa en el punto uno que, con Resolución Rectoral N° 156-2020-UNSCH-R se concedió licencia sin goce de remuneraciones al servidor Edwin Medina Altamirano, a partir del 01 de enero al 31 de marzo de 2020, posterior a dicha licencia no se ha recepcionado documento alguno sobre su reincorporación al trabajo, asimismo, informó que no se tiene informe alguno de trabajo presencial o remoto del servidor, y de acuerdo con los registros que obran del servidor en mención, posterior al 31 de marzo de 2020 a la fecha de hoy, no tiene ningún tipo de licencia que justifique su inasistencia al trabajo. **De lo que se colige** que, mediante el presente documento, el servidor Edwin Medina Altamirano después de habérsele otorgado la licencia sin goce de remuneraciones no volvió a reincorporarse a la entidad, por lo que, a partir del 01 de abril de 2020 hasta la fecha de emisión del informe de precalificación de fecha 09 de marzo de 2023, no asiste a su centro laboral, configurándose dicho actuar como falta administrativa disciplinaria, pues al no presentar justificación alguna y o renunciar al cargo, el servidor en mención

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

aún se encuentra sujeto a un vínculo laboral con la entidad, por lo que debe cumplir con sus obligaciones conforme estipula el Manual de Organizaciones y Funciones, así como con los reglamentos y directivas internas de la Universidad Nacional San Cristóbal de Huamanga; en consecuencia, el servidor imputado está sujeto y pasible a la continuidad del procedimiento administrativo disciplinario conforme a los argumentos y sustentos realizados.

Que, mediante Informe de Precalificación N° 006-2023-UNSCH-ST-PAD, de fecha 09 de marzo de 2023, la Secretaria Técnica de Procedimiento Adminidtrativo Disciplinario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 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 Edwin Medina Altamirano;

Que, mediante Resolución del Órgano Instructor - PAD Nº 005-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de marzo 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 contra el servidor Edwin Medina Altamirano, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; habiendo sido válidamente notificado el 13 de marzo de 2023, en cumplimiento con el procedimiento de la notificación previsto en los artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, toda vez que, vendría cometiendo falta de carácter administrativo disciplinario, conforme al Informe Nº 044-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, no cuenta con registro de asistencia ni informe de labores de trabajo remoto y/o mixto, además conforme al Informe Nº 035-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, el responsable de Control Administrativo informó que el servidor en mención, no tiene registro de marcaciones en el reloj biométrico, durante el período 01 de enero de 2021 al 20 de febrero de 2023, asimismo, es pertinente precisar que, hasta la emisión del presente informe de precalificación con fecha 10 de marzo de 2023 el servidor en mención no se ha reincorporado a su centro de trabajo, en consecuencia, se evidencia que el servidor habría incurriendo en falta administrativa disciplinaria al incumplir injustificadamente el horario y la jornada de trabajo, así como de incurrir en ausencias injustificadas por más de tres años consecutivos, es decir los años 2020, 2021, 2022 hasta la emisión del informe de precalificación con fecha 09 de marzo de 2023; en tal sentido, con dicho actuar se evidencia que el servidor no tendría interés en continuar en la entidad pues no se advierte ninguna documentación que justifique respecto a su ausencia, por lo que este Órgano Instructor da continuidad el procedimiento administrativo disciplinario aperturado al servidor imputado, pues la falta en la que ha incurrido es muy gravosa ya que al dejar en abandono su cargo de Auxiliar de Laboratorio I de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga generó perjuicio a la entidad,

afectando el normal desarrollo de la Administración pública, en cuanto a las actividades del servicio de Laboratorio de la UNSCH;

Por lo que, las acciones imputadas al servidor procesado 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 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 período de ciento ochenta días (180) calendario y el literal n) "El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo".

Del descargo del servidor Edwin Medina Altamirano.

Que, en el marco de lo establecido en el artículo 93°, numeral 93.1 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil[3], concordante con el numeral 16.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC[4], y el artículo 111° del Reglamento General de la Ley N° 30057[5], el Órgano Instructor procedió a realizar la notificación de la Resolución del Órgano Instructor - PAD N° 005-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de marzo de 2023, con la cual se comunicó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, siendo válidamente notificado al procesado el 13 de marzo de 2023, cumpliendo con el procedimiento de notificación previsto en los artículos 21° y siguientes del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS. Por lo que, amerita emitir pronunciamiento respecto a la existencia o no de las faltas de carácter disciplinario imputadas, así como determinar la responsabilidad

---

[3] **Artículo 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.

[4] 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.

[5] **Artículo 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.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

administrativa disciplinaria del servidor Edwin Medina Altamirano, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; sin embargo, el servidor no ha cumplido con presentar su descargo a las imputaciones realizadas hasta el momento; en consecuencia, habiéndose cumplido el plazo otorgado en la referida resolución para la presentación de sus argumentos de defensa, el Órgano Instructor emitió su pronunciamiento;

Que, en tal sentido, en calidad de Órgano Sancionador de la presente causa, mediante Acta de Notificación Nº 010-2023-UNSCH-PAD-ST, con fecha 20 de abril de 2023, se notificó la Carta Nº 49-2023-UNSCH-R, de fecha 18 de abril de 2023, mediante el cual se comunicó el Informe N° 006-2023-UNSCH-DIGA-UURRHH, de fecha 29 de marzo de 2023; asimismo, se comunicó la programación del informe oral para el día lunes 24 de abril de 2023 a horas 04:00 pm, el cual no llegó a desarrollarse por la inconcurrencia del servidor imputado, por lo que se procedió a emitir el acta de inconcurrencia según el siguiente detalle:

- 1677 -
RECTOR

ACTA DE INCONCURRENCIA AL INFORME ORAL

EXPEDIENTE ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Exp. N° 010C-2022-UNSCH-ST.

A los 24 días del mes de abril de 2023 se realiza la Audiencia de Informe Oral, en concurrencia de los presentes: Dr. Antonio Jerí Chávez, Rector de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, quien asiste en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en contra del servidor Edwin Medina Altamirano, identificado con DNI N° 28309961 y la Abog. Rayda Roxana Durand Quispe, Secretaria Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios (PAD) de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-UNSCH, quien asiste en calidad de Apoyo y Asistencia Legal, con la finalidad de participar en el desarrollo del Informe Oral, conforme se tiene los siguientes antecedentes:

Que, mediante Carta Nº 49-2023-UNSCH-R, se notificó al servidor imputado Edwin Medina Altamirano el Informe Nº 006-2023-UNSCH-DIGA/URRHH, mediante 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 se llevaría a cabo el día lunes 24 de abril de 2023 a horas 04:00 p.m, en el Portal Intendencia Nº 57 - Plaza de Armas-Despacho del Rectorado de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga-2do Piso; de manera presencial o virtual vía medio tecnológico meet cuyo enlace es el siguiente: https://meet.google.com/coz-wsas-isz para la presentación del Informe Oral en el Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurado en contra del imputado, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I: Transferencia de Calor Mecánica de Fluidos

y Gabinete de Cómputo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

En consecuencia, siendo a horas 4:20 pm y verificando que el procesado Edwin Medina Altamirano no se ha constituido a la diligencia de informe oral de manera precencial ni se ha conectado de manera virtual, que le fue comunicado y notificado de manera oportuna; se levanta la presente acta de inconcurrencia, para los fines que corresponda en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario instaurados en su contra.

Siendo a horas 4:25 pm se dio por concluida la diligencia firmado los presentes en señal de conformidad.

Que, en mérito a ello, este Órgano Sancionador emite pronunciamiento, concluyendo que el servidor Edwin Medina Altamirano cometió faltas de carácter administrativo, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I, Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Computo de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, pues conforme se tiene del Informe Nº 015-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 16 de marzo de 2022, el Responsable del Área de Control Administrativo informó al Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, la situación de servidores que no pertenecen al grupo de riesgo y que no vienen laborando, toda vez que, luego de la consolidación de información que se realiza en su área, sobre los informes de trabajo mensual y asistencia de los servidores y trabajadores administrativos, se tiene un total de cinco (5) trabajadores que no reportan actividad laboral, y que, de acuerdo con la relación emitido por el Área de Servicio Social de la Unidad de Recursos Humanos, para el mes de febrero de 2022 no forman parte del grupo de riesgo al covid 19 por edad ni por comorbilidad; dentro de la lista de los cinco servidores se encuentra el servidor Edwin Medina Altamirano; asimismo, conforme se tiene el Memorando Nº 168-2022-DIGA-URRHH-ASS/UNSCH, de fecha 18 de julio de 2022, la Asistenta Social en el numeral cinco detalla el estado de salud del servidor Edwin Medina Altamirano, donde precisó que en el período comprendido entre el 03 de enero y 19 de julio de 2022, no se ha recibido ninguna licencia por enfermedad tramitada por el mencionado servidor, del mismo modo, no se han recibido comunicaciones telefónicas ni virtual (correo electrónico institucional) respecto a su situación de salud, en ese sentido, se evidencia que el servidor Edwin Medina Altamirano estaría incurriendo en faltas de ausencias injustificadas a partir del 03 de enero de 2022 al 19 de julio de 2022, incumpliendo de esta manera injustificadamente el horario y la jornada de trabajo; a su vez se tiene que con Informe Nº 035-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, el responsable del Área de Control Administrativo informó que el servidor Edwin Medina Altamirano, no tiene registro de marcaciones en el reloj biométrico, durante el periodo 01 de enero de 2021 al 20 de febrero de 2023, al respecto sobre la situación del mencionado servidor, la Secretaría Técnica de Procedimiento Adminidtrativo Disciplinario precisó que el servidor en mención fue sancionado conforme a la Resolucion Nº 001-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-PAD, de fecha 20 de junio de 2022, por ausencias injustificadas correspondientes al año 2019, con el que se le impuso una

sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) meses, la cual se ejecutó al día siguiente de la notificación, vale decir el 22 de junio de 2022, debiendo reincorporarse el 22 de agosto de 2022, lo cual no sucedió; en consecuencia a partir del 01 de enero de 2021 al 20 febrero de 2023, tendría 454 días de ausencias injustificadas, ello haciendo el descuento de los 02 meses (60 días) de suspensión que se le aplicó por las faltas cometidas en el año 2019; sin embargo, a ello se le adiciona las ausencias injustificadas durante el año 2020, por lo que se precisa que conforme a la Resolución Rectoral Nº 156-2020-UNSCH-R, se concedió la licencia sin goce de remuneraciones al servidor a partir del 01 de enero al 31 de marzo de 2020, debiéndose reincorporar el 01 de abril de 2020, lo cual tampoco sucedió, entonces del 01 de abril al 31 de diciembre de 2020, tendría 186 días no laboradas, en tal sentido haciendo la sumatoria de ausencias injustificadas, durante los años 2020, 2021 y 2022 se tendría un aproximado de 640 días, ello sin contabilizar lo del año 2023, hasta la emisión del presente informe de precalificación; en consecuencia queda evidenciado que el servidor Edwin Medina Altamirano, se habría ausentado de manera injustificada a decisión unilateral y personal de su centro de trabajo más de tres años: como son 2020, 2021, 2022 hasta la actualidad (2023), por lo que se concluye que no tendría interés en retornar a la entidad toda vez que, de los actuados del presente expediente no se advierte documentación justificatoria al respecto, evidencia el desinterés del servidor imputado en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones como servidor de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por lo que el Órgano Instructor en base a los medios probatorios antes descritos respecto a las faltas injustificadas e incumplimiento del horario y jornada de trabajo por parte del servidor Edwin Medina Altamirano, se recomendó dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, pues la falta en la que habría incurrido es muy gravosa ya que al ausentarse de manera injustificada y dejar en abandono su cargo de Auxiliar de Laboratorio I de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, generó perjuicio a la entidad, afectando el normal desarrollo de la administración pública, en cuanto a las actividades del Laboratorio; actuar que constituye faltas de carácter administrativo disciplinario conforme se estipula en el literal b) del artículo 69° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios[6], el cual fue aprobado por Resolución Rectoral Nº 0401-96; y los literales j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil[7];

que, con Resolución del Órgano Instructor - PAD Nº 005-2023-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 10 de marzo de 2023, se dio inicio al proceso administrativo

[6]**Artículo 69°.-** Constituyen faltas de carácter disciplinario las siguientes: literal b) 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 calendarios o por más de quince (15) días no consecutivos en un período de ciento ochenta (180) días calendarios (...).

[7]**Artículo 85°- Faltas de carácter disciplinaria**

Literal j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días 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

disciplinario contra el servidor, Edwin Medina Altamirano, quien fue notificado válidamente el 13 de marzo de 2023 con Acta de Notificación Nº 002-2023-UNSCH-PAD-ST; teniendo que, pese a haber sido válidamente notificado el servidor imputado no cumplió con presentar su descargo, así como tampoco, concurrió a presentar su informe oral el cual se le fue notificado de manera oportuna, sin embargo, el servidor imputado decidió no asistir, por lo que de las imputaciones hechas durante todo el procedimiento administrativo disciplinario no se ha contradicho y mucho menos ha desvirtuado; en consecuencia las faltas atribuidas han sido acreditadas de conformidad con los medios probatorios documentales obrantes en el Expediente Admistrativo Nº 10C-2022, con los que se ha evidenciado de manera fehaciente que el servidor imputado registra ausencias injustificadas durante los años 2020, 2021, 2022 y hasta el mes de marzo de 2023, siendo faltas consecutivas por más de tres años los cuales han causado perjuicios en el cumplimiento de las funciones y obligaciones;

Que, en conclusión, después de valorar el caudal probatorio, los antecedentes documentarios que forman parte del Expediente Administrativo Nº 10C-2022-UNSCH-ST, la progresión del informe oral al cual el servidor imputado no concurrió, en consecuencia, el servidor imputado no logró desvirtuar 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 91º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[8], este Órgano Sancionador ratifica la recomendación realizada por el Órgano Instructor, decidiendo imponer la sanción disciplinaria de destitución[9] al servidor Edwin Medina Altamirano, 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".

[8] **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.
Los descuentos por tardanzas e inasistencia no tienen naturaleza disciplinaria, por lo que no eximen de la aplicación de la debida sanción.

[9] **Artículo 88°.- Sanciones aplicables.** Las sanciones por faltas disciplinarias puede ser:
a) Amonestación verbal o escrita.
b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
c) Destitución.

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 servidor 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 Edwin Medina Altamirano, 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, la ausencia injustificada del servidor Edwin Medina Altamirano, son por más de tres años consecutivos, vale decir los años 2020, 2021, 2022 y hasta los primeros días del mes de marzo de 2023, por lo que dicha ausencia ha afectado de manera negativa a la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga en cuanto al normal desarrollo y cumplimiento de las funciones encomendadas, toda vez que se evidencia que las ausencias superan los tres años consecutivos y que el servidor imputado no tiene interés de reincorporase a su centro laboral.

- **Literal d) Las circunstancias en que se comete la infracción**, se tiene que el servidor Edwin Medina Altamirano se ausentó de manera injustificada y sin previa autorización a su superior inmediato, situación que repercutió en el incumplimiento de Auxiliar de Laboratorio I de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga ya que su ausencia provocó que no se cumplan con los trabajos de manera oportuna.

- **Literal g) La reincidencia en la comisión de la falta**, respecto a esta condición se tiene que el servidor imputado vendría a ser reincidente toda vez que conforme la Resolución Nº 001-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-PAD, de fecha 20 de junio de 2022, el servidor imputado fue sancionado con suspensión sin goce de remuneraciones por el período de dos meses por la comisión de falta administrativa de ausencias injustificadas en el año 2019 siendo estas las mismas faltas, en ese sentido, el servidor imputado vendría a ser reincidente, por lo que tuvo pleno conocimiento que al ausentarse a su centro de labores de manera injustificada acarrearía un proceso administrativo disciplinario; situación

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

que no tomó en interés, evidenciándose el poco compromiso con la entidad en cuanto al cumplimiento de sus funciones.

- **Literal h) La continuidad de la Falta,** respecto a esta condición, en el presente caso, se tiene conocimiento que el servidor imputado se ha ausentado desde el año 2020 hasta el mes de marzo de 2023 siendo más de tres años de ausencia, siendo así un tiempo muy prolongado en vista que evidentemente el servidor imputado no tiene interés y voluntad de retomar su labor en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

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 la sanción de destitución al servidor EDWIN MEDINA ALTAMIRANO, en su condición de Auxiliar de Laboratorio I, Nivel SAB, del Laboratorio de Transferencia de Calor, Mecánica de Fluidos y Gabinete de Cómputos de la Facultad de Ingeniería Química y Metalurgia de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la comisión de las faltas de carácter disciplinario tipificadas en los literales j) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Artículo 2°.- COMUNICAR al servidor EDWIN MEDINA ALTAMIRANO 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.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 325 -2023-UNSCH-R

-15-

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. ANTONIO JERÍ CHÁVEZ
Rector

Abog. YURI WALTER VEGA JAIME
Secretario General

Distribución:

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

YWVJ/fph