UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 364 -2025-UNSCH-R

Ayacucho, 05 JUN 2025

VISTOS:

El Proveído Nº 1527-2025-R del Rectorado y el Informe Final de Instrucción Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración sobre procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Eva María Zea Carrasco; y

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con el artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por Decreto Legislativo Nº 1410, 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, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima.
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;

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 384 -2025-UNSCH-R

Que, con Informe de Precalificación Nº 003-2025-UNSCH/DIGA-URRHH-ST-PAD, de fecha 18 de marzo de 2025, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó disponer el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Eva María Zea Carrasco, Auxiliar de Sistema Administrativo II, Nivel SAA, de la Secretaría General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por incurrir en falta muy grave de carácter disciplinario por ausentarse injustificadamente a su centro de trabajo, en forma continua y/o permanente desde el 15 de julio de 2022 hasta la fecha de emisión del presente informe de precalificación, transgrediendo lo establecido en el artículo 21°, literal c) del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, concordante con el literal a) del artículo 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios, tipificadas en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el literal b) del artículo 69º del referido Reglamento aprobado por Resolución Rectoral Nº 401-96;

Que, mediante Resolución de Inicio Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD, de fecha 20 de marzo de 2025, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración dispuso el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra la servidora Eva María Zea Carrasco, Auxiliar de Sistema Administrativo II, Nivel SAA, de la Secretaría General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la presunta comisión de falta disciplinaria tipificada el artículo 85º, literal j) de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, por infracción a lo establecido en el artículo 21°, literal c) del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, concordante con el literal a) del artículo 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado con Resolución Rectoral Nº 401-96, de fecha 07 de mayo de 1996;

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

- El Informe Nº 123-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 12 de agosto de 2022, el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración informa la situación de abandono al trabajo de servidores administrativos, según el reporte de faltas y tardanzas correspondientes al mes de agosto de 2022, estando dentro ellos la servidora Eva María Zea Carrasco.

- El Memorando Nº 1223-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 13 de setiembre de 2022, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración remitió al Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el informe de situación laboral de servidores administrativos, conforme a lo señalado en el Informe Nº 123-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 364 -2025-UNSCH-R

- El Informe Nº 153-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 18 de octubre de 2022, el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos informa sobre marcación en el reloj biométrico de servidores, en donde se señala que la servidora, Eva María Zea Carrasco, a partir del 15 de julio de 2022 se encuentra en abandono al trabajo, precisando que con Carta Vacacional Nº 389-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, habría hecho uso de la licencia vacacional del 15 de junio de 2022 al 14 de julio de 2022, a partir del 15 de julio de 2022 no tiene registro de asistencia en el sistema del reloj biométrico de la entidad.

- El Memorando Nº 1510-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 25 de octubre de 2022, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración remitió al Secretario Técnico de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el informe respecto al marcado biométrico de servidores administrativos, estando dentro de ellos la servidora Eva María Zea Carrasco.

- El Memorando Nº 177-2022-DIGA-URRHH-ASS/UNSCH, de fecha 02 de agosto de 2022, el Área de Servicio Social remitió a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administarción, la opinión acerca de documentos presentados por la servidora Eva María Zea Carrasco, con respecto al otorgamiento de la licencia por enfermedad, ya que esta no habría presentado su solicitud de licencia y otros conforme lo señalaba la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OAPER - "Lineamientos, Disposiciones y Procedimientos Generales para la Tramitación de Licencias por Enfermedad y Gravidez del Personal de la UNSCH" y solicita se le comunique a la referida servidora para que subsane estas observaciones.

- La Carta Nº 0161-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 17 de agosto de 2022, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración comunica a la servidora Eva María Zea Carrasco, que la Directiva Nº 003-2020-UNSCH-OGA/OAPER - "Lineamientos, Disposiciones y Procedimientos Generales para la Tramitación de Licencias por Enfermedad y Gravidez del Personal de la UNSCH", aprobado por Resolución Rectoral Nº 307-2020-UNSCH-R, ha establecido los requisitos por la licencia por enfermedad y se aprecia que en el expediente presentado no cuenta con solicitud de licencia por enfermedad y el comprobante de pago y por lo que no puede ser considerada como una licencia por enfermedad, mientras no se presente los requisitos establecidos en la misma.

- La Carta Nº 001-2022-UNSCH-DIGA-UA-AAC-EMZC, de fecha 25 de agosto de 2022, la servidora Eva María Zea Carrasco reenvió a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración, los documentos solicitados con la Carta Nº 0161-2022-UNSCH-DIGA/URRHH.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 364 -2025-UNSCH-R

- El Informe Nº 120-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 02 de setiembre de 2022, el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración informa sobre la situación laboral de la servidora Eva María Zea Carrasco, señalando que con Carta Vacacional Nº 389-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, se le autoriza sus vacaciones por el período de 30 días del 15 de junio al 14 de julio de 2022, debiendo reincorporarse el 15 de julio de 2022; siendo así, la referida servidora luego de sus vacaciones no se habría reincorporado al trabajo presencial, asimismo informa que no se habría recibido documento alguno sobre su labor en la modalidad de trabajo remoto y por cuanto a partir del 15 de julio de 2022 la señalada servidora estaría en abandono de trabajo.

- El Informe Nº 164-2022-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 09 de noviembre de 2022, el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración informa con respecto a la solicitud de ampliación de licencia sin goce de remuneraciones de la servidora Eva María Zea Carrasco, precisando que su área no habría recibido documento alguno al respecto; informando además que ésta se encontraría en la situación de abandono laboral a partir del 15 de julio hasta el mes de noviembre de 2022.

- El Memorando Nº 083-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-ST-PAD, de fecha 21 de marzo de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario requiere a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración, la información documentada con respecto a la situación laboral actual de la servidora Eva María Zea Carrasco.

- El Memorando Nº 107-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-ST-PAD, de fecha 13 de abril de 2023, la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario reitera a la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración, el requerimiento de información documentada con respecto a la situación laboral actual de la servidora Eva María Zea Carrasco.

- El Informe Nº 064-2023-UNSCH-DIGA-URRHH-CA, de fecha 14 de abril de 2023, el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración informa que el área a su cargo no habría recepcionado documento alguno que justifique la inasistencia al trabajo de la servidora Eva María Zea Carrasco durante el año en curso y que en el reloj biométrico no tendría registro alguno.

- El Memorando Nº 217-2025-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 24 de enero de 2025, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administarción remite a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, el Informe Escalafonario Nº 003-2025-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 23 de enero de 2025 y el Informe Nº 012-2025-UNSCH-DIGA-URRHH-AMR.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 364 -2025-UNSCH-R

- El Memorando Nº 230-2025-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 27 de enero de 2025, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración remite a la Secretaría Técnica de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, el informe sobre el presunto abandono de trabajo de la servidora Eva María Zea Carrasco, para lo cual adjunta el Informe Nº 012-2025-UNSCH-DIGA-URRHH-AMR, de fecha 23 de enero de 2025, emitido por el responsable de Control Administrativo en donde informa que la señalada servidora se encuentra en situación de abandono de trabajo desde el 15 de julio de 2022.

Que, mediante Informe Final de Instrucción Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD, de fecha 05 de mayo de 2025, la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración, en su calidad de Órgano Instructor, recomienda se imponga a la servidora Eva María Zea Carrasco, Auxiliar de Sistema Administrativo II de la Secretaría General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la sanción de destitución, por haber transgredido lo tipificado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

- 1677 - RECTOR

Que, las faltas imputadas a la servidora Eva María Zea Carrasco se encuentran encuadradas y tipificadas en lo previsto en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, que establece: Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso administrativo: "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.";

DEL DESCARGO REALIZADO POR LA SERVIDORA EVA MARÍA ZEA CARRASCO

Que, la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor de la presente causa, mediante el Acta de Notificación Nº 06-2025-UNSCH-OS/PAD, con fecha 25 de marzo de 2025, notificó la Resolución de Inicio Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PA, de fecha 20 de marzo de 2025 en el domicilio real de la servidora Eva María Zea Carrasco, con la finalidad de que la imputada presente su descargo;

Que, con Memorando Nº 729-2025-UNSCH-DIGA/URRHH, de fecha 04 de abril de 2025, la Unidad de Recursos Humanos remite a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga el descargo presentado por la servidora Eva María Zea Carrasco, con fecha 01 de abril de 2025 a los cargos imputados con la Resolución de Inicio Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PA, de fecha 20 de marzo de 2025, emitida por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración, en su condición de Órgano Instructor, 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 descargo presentado por la servidora Eva María Zea Carrasco contiene lo siguiente:

I. Expresión concreta de lo pedido

1. Solicito se me declare absuelta de los cargos imputados en el presente procedimiento administrativo disciplinario sancionador.

2. Solicito que se atenúe la responsabilidad administrativa de la suscrita.

II. Reconocimiento o la oposición a los cargos imputados

En el presente inicio de apertura de proceso según Resolución de Inicio N° 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD de fecha 20 de marzo de 2025 me permito oponerme a los cargos imputados en la presente resolución que es materia de descargo por los:

Fundamentos de hecho y derecho

* En primera instancia se me autorizó el uso físico en mis vacaciones correspondiente a los años 2020-2021 por el período de 30 días a partir del 15 de junio del 2022 al 14 de julio de 2022, según la Carta Vacacional N° 088-2022-UNSCH-DGA-URH-CA.

---

[1] ***Artículo 93°. El procedimiento administrativo 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 sin 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] ***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 (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.
Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto.

* Especifica en la resolución de inicio el abandono de cargo a partir del 15 de julio del 2022, en el numeral tercero, al que contradigo a este punto porque se sabe por ley que un trabajador administrativo no puede cometer abandono tan solamente al día siguiente que debe constituirse después de haber hecho uso físico de sus vacaciones, no existe fundamento legal alguno, ya que para producirse un hecho de abandono tiene que trascurrir cinco (05) días consecutivos al mes o más de quince (15) días no consecutivos.

Detallo mis justificaciones a los supuestos abandonos:

Primero: Con Registro Nº 2238339.001 (Solicitud Nº 001-2022-UNSCH-DIGA-UA-AAC-ZCEM) de fecha 18-julio-2022, mi persona en uso de mis facultades solicite licencia por salud de acuerdo a normas por el espacio de 20 días, justificando desde el 15 de julio de 2022 de acuerdo a normas de prestaciones de salud, asimismo acogiéndome a la Directiva Institucional que debe existir en la plataforma de mesa de partes virtual, cabe señalar que se adjuntó con todos los documentos sustentatorios y que adjuntaré nuevamente en este descargo. El administrado no tiene la responsabilidad de que la autoridad competente no lo haya dado el tramite correspondiente o de lo contrario debió hacerme conocer sobre las observaciones del caso, cuando no existe contrariedad se da por tramite aceptado.

Segundo: Con Registro Nº 2238339.003, de fecha 25 de agosto de 2022, con Carta Nº 161-2022-UNSCH-DIGA/URRHH, la autoridad competente de Recursos Humanos me solicita se adjunte la boleta de venta de los medicamentos supuestamente para la autorización de la licencia, pese al tiempo volví a reenviar dichos documentos; con el Registro Nº 2238339.004 (Carta Nº 0001-2022-UNSCH-DIGA-UA-AAC-ZCEM) en la fecha de 26 de agosto de 2022 existente en mesa de partes virtual.

Tercero: Con el Registro Nº 2241969.001, de fecha 03 de agosto de 2022 mediante la solicitud Nº 00002-2022-UNSCH-DIGA-UA-AAC-ZCEM, cuya sumilla era la de licencia sin goce de haber por motivos personales, siendo por espacio de 90 a partir del 04 de agosto de 2022, a esta solicitud justifico que se emitió el Memorando Nº 01001-2022-UA-DIGA-UNSCH dándole el cumplimiento de las directivas internas para su autorización correspondiente, hecho que tuvo esa autorización correspondiente de mi jefe inmediato superior, que debió concluir en una resolución concediéndome la licencia sin goce de remuneraciones cual fuera el tratamiento respectivo.

Cuarto: Como se podrá notar todos las secuencias de mis presentaciones de solicitud iniciando por la licencia por salud, la licencia sin goce de haber concuerdan con las fechas en su debido momento, puedo imaginar que no se dio el tratamiento respectivo por los responsables de tramites de la Oficina de Personal, como también la del Responsable de Control de Asistencia, las justificaciones que me corresponde por derecho del trabajador violando así los principios de la legalidad, y así no atenuándose ser un delito mayor.

III. Cuestionamiento de la imputación de un tipo infractor a su conducta

Señor presidente de la Comisión de Procesos Administrativo Disciplinario me permito refutar a las sanciones que se me presenta imponer ya que en todo el proceso no cumple una sanción de tal magnitud la que señala en la Ley Nº 30057 artículo 85º; asimismo se dice también se ha vulnerado el artículo 21º, inciso c) normas que regulan la asistencia y permanencia, todos estos artículos como fundamento de supuesto abandono o están dentro de mi sanción ya que mi persona como trabajadora administrativa presente las solicitudes debidamente ingresadas en el sistema virtual de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga y que en ningún momento los funcionarios de Recursos Humanos me hicieron alguna resolución o carta alguna que se declaraba improcedente y cuando procede este efecto se tiene por aceptado las solicitudes, a la negación se estaría vulnerando el debido proceso, por ser una primera vez en toda mi labor en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga por ende la sanción debe ser justa.

IV. Propuesta de la subsanación de presunta conducta infractora sin que ello implique la aceptación de cargos

Mi propuesta es para que la sanción sea justa debe existir primero la valoración de mis sendas solicitudes presentadas en su debido momento, y con arreglos de Ley, luego de todas estas justificaciones presento un nuevo documento solictando ampliación de licencia sin goce de haber, el cual es negada con la Carta Nº 206-2022-UNSCH-DIGA-URRHH, de fecha 23 de noviembre de 2022, a partir de esta negación reconozco una sanción aplicándose el principio de la proporcionalidad de manera que se ajsute a las normas de sanción disciplinaria.

V. Acreditación de la subsanación de la conducta infractora en caso de que el administratado haya alegado dicha situación

Acredito con las fotocopias de los documentos presentados en su debido momento en el pesente descargo, a fin de que se valoren al momento de decidir la sanción y también solicito el reconocimiento con la emisión de las resoluciones que corresponden, como son la de Licencia por salud y la primera solicitud de licencia sin goce de haber ya que la suscrita no tuvo ningunarespuesta, pese que la ley del procedimiento administartivo general especificaen su artículo 31º del "Régimen del procedimiento de aprobación automática 31.1 en el procedimiento de aprobación automática, la solicitud es considerada aprobada desde el mismo momento de su presentación ante la entidad competente para conocerla, siempre que cumpla con los requisitos y entregue la documentación completa, exigidos en el TUPA de la entidad".

Que, al respecto del descargo presentado precedentemente se debe señalar que, el otorgamiento de la licencia sin goce de remuneraciones no se agota con la sola presentación de la solicitud, sino que esta se encuentra condicionada a la aceptación por parte de la Entidad, dado que la sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia; por lo tanto, la licencia sin goce de remuneraciones por motivos particulares no constituye un derecho del servidor sino una prerrogativa del empleador sujeto a su discrecionalidad, por lo que este último podrá evaluar el pedido de licencia, considerando los procedimientos previamente establecidos, las razones que la motivan y la necesidad de servicio institucional, por lo que podría denegar el pedido de licencia si se amerita la permanencia del servidor[4]; ahondando más el tema, cabe precisar que las licencias sin goce de remuneraciones, requieren para su uso efectivo de ciertos procedimientos, ya que estas pueden ser denegadas, diferidas o deducidas por razones de servicio; la presentación de la solicitud previamente deberá contar con la visación o autorización del jefe inmediato superior, sin el cual no tiene razones para ser admitidas. La sola presentación de la solicitud no da derecho al goce de la licencia. Si el trabajador se ausentara en esta condición, sus ausencias se considerarán como inasistencias injustificadas, pudiendo ser pasibles de las sanciones tipificadas en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; pues como tal tampoco se habría efectuado la entrega de cargo a su jefe inmediato o servidor que éste designe, tal como se dispone en el Manual Normativo de Personal N° 003-93-DNP "Licencias y Permisos;

Que, en el presente caso, la norma vulnerada por la servidora Eva María Zea Carrasco y por lo que se le inició el procedimiento administrativo disciplinario, son las ausencias injustificadas al trabajo o empleo por un período superior a los 15 días calendarios en un período de 180 días, siendo estos a partir del 15 de julio de 2022 hasta la actualidad en forma continua, según lo actuado en el Expediente Administrativo N° 028-2022-UNSCH-ST y el Informe N° 012-2025-UNSCH-DIGA-URRHH-AMR, de fecha 23 de enero de 2025, emitido por el responsable del Área de Control de Asistencia de la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga; en tal sentido, la norma jurídica transgredida viene a ser la vulneración de las obligaciones establecidas en el literal c) del artículo 21° del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, el de concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos; esto en concordancia con lo señalado en el literal a) del artículo 21° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, aprobado mediante la Resolución Rectoral N° 0401-96, de fecha 07 de mayo de 1996, como es el de dejar de concurrir a su centro de trabajo sin causa justificada; y, conforme a lo señalado en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que establece que son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución previo proceso

[4] *Informe Técnico N° 000397-2025-SERVIR-GPGSC, de fecha 01 de marzo de 2025, emitido por la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil.*

administrativo: 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;

Que, siendo una conducta infractora, el abandono al puesto de trabajo y las inasistencias injustificadas por parte de la servidora Eva María Zea Carrasco, estos hechos se configuran como ausencias injustificadas y por lo que se ha vulnerado el literal c) del artículo 21° del Decreto Legislativo Nº 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, que es la obligación de los servidores el de concurrir puntualmente y observar los horarios establecidos; esto concordante con el literal a) del artículo 21º del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Personal Administrativo y de los Servicios de la UNSCH, aprobado por la Resolución Rectoral Nº 0401-96, como es el de dejar de concurrir a su centro de trabajo sin causa justificada, debido a las reiteradas inasistencias injustificadas a su trabajo, dejando de asistir sin previo aviso, incumpliendo no solo el horario de trabajo, sino inasistiendo a su centro de labores, dicha falta está corroborado con el reporte del reloj biométrico remitido por el Área de Control Administrativo de la Unidad de Recursos Humanos, el mismo que indica que la servidora Eva María Zea Carrasco faltó por más de tres (3) días consecutivos o más de cinco (5) días no consecutivos en treinta (30) días o más de quince (15) días no consecutivos en 180 días, durante los años 2022 y 2023, además se advierte que la servidora ha continuado con su conducta infractora durante los años 2024 y 2025, habiendo acumulado más de 970 días a la fecha de la precalificación de días de inasistencias injustificadas, interrumpiendo el servicio que la entidad brinda a través de la servidora, causando malestar y desorden en el servicio, por lo que se ha determinado su responsabilidad administrativa, en el marco del debido proceso, tutela efectiva de derechos, legalidad y el derecho a la defensa;

Que, con fecha 20 de mayo de 2025, el Informe Final de Instrucción Nº 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD, emitido por la Unidad de Recursos Humanos de la Dirección General de Administración ha sido comunicado a la servidora Eva María Zea Carrasco para la solicitud de informe oral dentro del plazo de dos (02) días;

Que, luego de valorarse debidamente el caudal probatorio, los antecedentes documentales y demás actuados y recaudos que forman parte del Expediente Administrativo Nº 028-2022-UNSCH-ST, y del análisis del descargo presentado, la servidora Eva María Zea Carrasco no ha logrado desvirtuar las imputaciones realizadas en su contra; y, por la naturaleza de la infracción cometida, en aplicación del principio de proporcionalidad y de razonabilidad, conforme lo señala el artículo 91º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil[5], este Órgano Sancionar ratifica y

[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.

confirma la recomendación realizada por el Órgano Instructor en su Informe Final de Instrucción N° 001-2025-UNSCH-URRHH/OI-PAD, de fecha 05 de mayo de 2025 y por lo que se deberá imponer la sanción disciplinaria de destitución a la servidora antes mencionada, esto conforme a los siguientes fundamentos:

1) Conforme a lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que prescribe: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, (...)"; del mismo modo 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. (...)."

2) Del mismo modo, conforme lo establece el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: "Una vez determinada la responsabilidad administrativa del servidor, el Órgano Sancionador debe:

   a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad (...).
   b) Tener presente que la sanción debe de ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entre ésta y la falta cometida.
   c) Graduar la sanción, observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley. (...).";

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

Que, en armonía con el artículo 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador cumple con motivar de manera expresa y clara la resolución de imposición de sanción, del mismo modo, en cumplimiento del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se ha verificado que a la servidora Eva María Zea Carrasco no le alcanza ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad administrativa previstos en el artículo 104° del señalado cuerpo legal, con la precisión de que la sanción administrativa de destitución a imponer a dicha servidora, se ha determinado la existencia de las condiciones señaladas en los literales a) y h) del artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, referido a que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de ciertas condiciones; para el caso específico serían estas:

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. (...).

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos por el Estado, que viene a ser la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria a los intereses generales o los bienes jurídicos protegidos, en este caso de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, la calidad de los servicios administrativos y el adecuado funcionamiento de la administración pública, que implica el cumplimiento de la Constitución y la Ley, a que todo servidor público está obligado; en el caso que nos ocupa la servidora Eva María Zea Carrasco, en su condición de Auxiliar de Sistema Administrativo III, ha dejado de asistir a su centro laboral; por tanto, el perjuicio va más allá de lo personal y corresponde al interés general de la Entidad y la calidad de los servicios administrativos, ello acentúa la gravedad de la falta administrativa, ya que el principal patrón de conducta de todo servidor es salvaguardar los intereses generales de la sociedad, por eso se busca proteger adecuadamente el funcionamiento de la Universidad, lo que conlleva a la actuación proba de los servidores.

h) La continuidad en la comisión de la falta y/o permanente infracción, refiere a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de hechos consecutivos o no en el tiempo; si bien cada uno de ellos puede constituir una individualidad de infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo; la unificación jurídica de estas faltas se realiza para delimitar la pena a imponerse; en este caso, la unidad de acción son las ausencias o inasistencias injustificadas continuas y/o permanentes, aun cuando se hayan desarrollado en forma separada o discontinua, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta; por tanto, la sanción propuesta a aplicarse.

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 18° de la Constitución Política del Perú, el artículo 62°, numeral 62.2 de la Ley Universitaria N° 30220, 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 a la servidora EVA MARÍA ZEA CARRASCO, Auxiliar de Sistema Administrativo II, Nivel SAA, de la Secretaría General de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN CRISTÓBAL DE HUAMANGA

RESOLUCIÓN RECTORAL

N° 364 -2025-UNSCH-R

Artículo 2°.- COMUNICAR a la servidora EVA MARÍA ZEA CARRASCO 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 de la referida servidora y efectúe la inscripción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles, de acuerdo a ley.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Dr. ANTONIO JERÍ CHÁVEZ
Rector

Abog. YURI WALTER VEGA JAIME
Secretario General

Distribución:

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

YWVJ/fph