



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



## RESOLUCIÓN DE COMISIÓN ORGANIZADORA N° 034-2023-UNACH

Chota, 20 de enero del año 2023.

**EXPEDIENTE** : 005-2022-UNACH/C.0  
**IMPUGNANTE** : FANNY DEL ROCIÒ IDROGO VASQUEZ  
**REGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO N° 1057  
**MATERIA** : REGIMEN DISCIPLINARIO.  
**SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIÓN POR (10) DÍAS.**

### VISTO:

La Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S de fecha 02/08/2022, escrito de Recurso de Apelación de fecha 22/08/2022, Oficio N° 013136-2022-SERVIR/TSC de fecha 16/11/2022, Carta N° 27-2022-UNACH/O.S de fecha 16/11/2022, Acuerdo de Sesión Ordinaria Virtual de Comisión Organizadora Número Tres (03), de fecha 20 de enero de 2023, y demás documentos que se adjuntan en (382 folios) útiles.

### CONSIDERANDO:

Que, el Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, estableció que el Tribunal tendría por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo y pago de retribución; siendo la última instancia administrativa.

Que, en virtud a ello, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR-PE, se determinó que dicho Tribunal conocería durante el primer año de funcionamiento las apelaciones interpuestas contra los actos administrativos emitidos por las entidades conformantes del Gobierno Nacional- entre ellas universidades nacionales- que fueran notificados a partir del día siguiente de la publicación de la resolución suprema que designara a los vocales de la Primera Sala del Tribunal; lo cual ocurrió el 14 de enero de 2010 a través de la Resolución Suprema N° 013-2010-PCM. Es así que el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010 SERVIR/TSC, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, se precisó que el Tribunal era competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación presentados ante las





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando versen sobre materias establecidas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023.

Que, posteriormente, con la entrada en vigencia de la Ley N° 29951 – Ley del Presupuesto del Sector Público para el año Fiscal 2013, el 1 de enero de 2013, se determinó que este tribunal carecía de competencia para conocer y emitir pronunciamiento respecto del fondo de los recursos de apelación en materia de pago de retribuciones. Por esta razón, desde aquella fecha el Tribunal del Servicio Civil resuelve en segunda y última administrativa los recursos de apelación presentados a partir del 15 de enero de 2010, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo.

Sin embargo, la Ley N° 30220 – Ley Universitaria, publicada el 9 de julio de 2014, ha establecido que los concejos universitarios de las universidades ejercerán en instancia revisora el poder disciplinario sobre los docentes, estudiantes y personal administrativo, en la forma y grado que lo determinen los reglamentos; quitándose de esta manera competencia al Tribunal del Servicio Civil, para conocer los recursos de apelación relacionados a la materia régimen disciplinario en el caso de docentes y personal administrativo de tales entidades (Universidades).

## I. ANTECEDENTES.

Que, mediante Resolución del Órgano Instructor N° 002-2021-UNACH/O.I, del 20 de mayo de 2022<sup>1</sup>, el Presidente de la Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, en adelante entidad, dio el inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra de, entre otros, la señora **FANNY DEL ROCIO IDROGO VASQUEZ**, en adelante la impugnante, por presuntamente haber incurrido en la falta prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>2</sup>.

Al, respecto se precisó que la Impugnante, durante su gestión como Jefe de la Oficina General de Economía de esta entidad, omitió sus funciones en el Reglamento de Organizaciones y funciones

<sup>1</sup> notificada a la impugnante el 20 de mayo de 2022.

<sup>2</sup> Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

(...).”



aprobada por Resolución N° 486-2016-C.O./UNACH<sup>3</sup>, vigente al momento de la presunta falta respecto a las funciones específicas de la Oficina General de Economía, establecidas en el Artículo 116º Literal i) donde se menciona “Efectuar los pagos de la Universidad en bienes, servicios y equipos de uso común, producto de los procesos de contrataciones realizados”; en consecuencia por haber proveído el Memorándum N° 1818-2019-DGA/UNACH, de fecha 11 de octubre de 2019, dándole el visto solo para atención al área de tesorería y verificación de los documentos adjuntos, sin mencionar en líneas escritas que existía un contrato de cesión de derechos por parte de la empresa Volterra Contratistas Generales S.A.C y Empresa Inversiones y Servicios Generales S&G S.A.C; induciendo al error del pago correspondiente, al área de Tesorería.

- 1.1. El 09 de junio de 2022 la impugnante se presenta al procedimiento administrativo y formula su descargo, negando la falta imputada.
- 1.2. A través de la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S, del 02 de agosto de 2022<sup>4</sup>, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de esta Entidad resolvió sancionar a la impugnante con suspensión sin goce de remuneraciones por un periodo de (10) días, al concluir que estaba acreditada su responsabilidad en la comisión del hecho y la falta imputada, prevista en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

## II. TRAMITE DEL RECURSOS DE APELACION:

El 22 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recursos de apelación contra la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S, solicitando su nulidad bajo los siguientes argumentos:

- i) Por haber vulnerado su derecho de defensa, el Principio al debido procedimiento, Principio de Tipicidad, Principio de legalidad y Principio de causalidad.
- 2.1. Con oficio N° 035-2022-UNACH/DGA-URH, de fecha 01 de setiembre de 2022, esta entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.

<sup>3</sup> Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, aprobado por Resolución de Comisión Organizadora N° 486-2016-UNACH

“Artículo 116º.- Funciones de la Oficina General de Economía:

(...)

i) Efectuar los pagos de la Universidad en bienes, servicios y equipos de uso común, producto de los procesos de contrataciones realizados.

(...)”

<sup>4</sup>Notificada a la Impugnante el 04 de agosto del 2022.



- 2.2. Mediante Oficio N° 013136-2022-SERVIR7TSC, de fecha 16 de noviembre de 2022, la Secretaría Técnica del Tribunal comunico, la devolución de los actuados, en cumplimiento de la Ley N° 30220- Ley Universitaria, publicada el 9 de julio de 2014; por el cual no tenía competencia revisora.
- 2.3. Asimismo, mediante Carta N° 27-2022-UNACH/O.S, de fecha 16 de noviembre de 2022, la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de esta entidad, remitió todos los actuados a esta Comisión Organizadora para que en cumplimiento de la Ley N° 30220- Ley Universitaria, se proceda conforme a nuestras atribuciones.

### III. ANALISIS:

#### De la Competencia de los Consejos Universitarios de las Universidades Públicas.

- 3.1. En principio, resulta pertinente indicar que el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, establece que el Tribunal del Servicio Civil (en adelante TSC) tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del SAGRH, en materia de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario, terminación de la relación de trabajo, siendo la última instancia administrativa, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas únicamente vía judicial a través de un proceso contencioso administrativo.
- 3.2. De igual forma, conforme a lo señalado en el fundamento 23 la de Resolución de Sala Plena N° 001- 2010-SERVIR/TSC, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el TSC es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas en el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023.
- 3.3. No obstante, cabe tener en consideración que la Ley N° 30220 dispone entre las atribuciones del Consejo Universitario la de constituirse en instancia revisora del poder disciplinario sobre los docentes, estudiantes y personal administrativo, en la forma y grado que lo determinen los reglamentos (*artículo 59.12*).
- 3.4. De esta forma, aun cuando al personal administrativo de las universidades públicas le sea aplicable el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, los recursos de apelación que en materia disciplinaria estos presenten no serán conocidos por el Tribunal del Servicio Civil, en cambio, será competencia de los Consejos Universitarios respectivos resolverlos.
- 3.5. En consecuencia, se encuentra establecido que el TSC resulta competente para resolver en última instancia administrativa los recursos de apelación, únicamente, del personal administrativo de las universidades públicas sobre materias de su competencia, con excepción de los vinculados con





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



procesos disciplinarios. Por otro lado, será competente para resolver las impugnaciones interpuestas por docentes universitarios, la autoridad designada según lo regulado en Ley N° 30220.

#### **IV. Del Régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

4.1. Mediante la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.

4.2. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>5</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

4.3. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>6</sup> se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

4.4. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes

<sup>5</sup>Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil.

<sup>6</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM  
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

“UNDÉCIMA. - Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>7</sup>.

4.5. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, 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 por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1<sup>8</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos Nos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.

4.6. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos Nos 276, 728 y 1057.

4.7. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.

---

## <sup>7</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM “Artículo 90º.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se registraría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.



4.8. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC<sup>9</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otro.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

f) Los servidores de confianza. Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

<sup>8</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE “4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales 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 Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.

<sup>9</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015- SERVIR-PE “7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.





4.9. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

## V. Sobre el debido Procedimiento Administrativo:

5.1. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.

5.2. En palabras del Tribunal Constitucional, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)»<sup>10</sup>

5.3. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139<sup>o</sup>. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso “(...) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo

- 
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
  - Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
  - Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
  - Medidas cautelares.
  - Plazos de prescripción.

### 7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

<sup>10</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 3433-2013-PA/TC.

<sup>11</sup>Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente N° 4644-2012-PA/TC.

<sup>12</sup>Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 3891-2011-PA/TC.





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”. En razón a ello, “dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”<sup>11</sup>

5.4. Dicho tribunal agrega, que: “El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”<sup>12</sup>

5.5. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros<sup>13</sup>.

5.6. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante el TUO de la Ley N° 27444, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>14</sup>.

5.7. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos “los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta “(...) *está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos*





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”.

- 5.8. Ahora, es importante mencionar que el Tribunal del servicio Civil ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:

*“El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la Administración”.*

- 5.9. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.

- 5.10. El derecho de defensa es una garantía del debido proceso que se encuentra reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139° de la Constitución Política. Este proscribe que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, “que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde

---

<sup>13</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General*: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

<sup>14</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

**“Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo**

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

(...)

**1.2. Principio del debido procedimiento.** - Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarles un plazo prudencial a efectos de que –mediante la expresión de los descargos correspondientes– pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa”.

5.11. En esa línea, el Tribunal Constitucional precisa que, en el ámbito administrativo sancionador, el derecho en mención obliga a que al momento de iniciarse un procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, para cuyo efecto la información debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, con el propósito de garantizar el derecho de defensa.

5.12. Cabe agregar que, para el Tribunal Constitucional, el estado de indefensión no solo será evidente cuando, pese a atribuírsele la comisión de un acto u omisión antijurídico, se sanciona a un justiciable o a un particular sin permitirle ser oído o formular sus descargos, con las debidas garantías, sino también a lo largo de todas las etapas del proceso o procedimiento y frente a cualquier tipo de articulaciones que se puedan promover:

5.13. De esta manera, a partir del derecho antes descrito, podemos inferir que toda persona **tiene derecho a conocer de manera oportuna los cargos que se levantan en su contra**, de modo tal que pueda defenderse. Para ello, lógicamente, **la Administración tiene la responsabilidad de informar con claridad y precisión cuál es el hecho infractor, qué norma se ha transgredido y en qué falta se subsume la conducta infractora**. También debe dar a conocer las pruebas que respaldan la imputación.

5.14. De tal modo se puede verificar que, en el presente caso, esta entidad sanciona a la impugnante de haber incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, es decir, de haber sido negligente en el desempeño de sus funciones.

5.15. Al respecto, del análisis en revisión del presente se puede verificar que, desde el inicio del PAD, con la Resolución del Órgano Instructor Nº 02-2022-UNACH/O.I, se ha venido cumpliendo estrictamente con el derecho de defensa derecho de defensa, el Principio al debido procedimiento, Principio de Tipicidad, Principio de legalidad y Principio de causalidad de la impugnante, toda vez que fue debidamente notificada con el acto de inicio, adjuntándose los medios documentales y pruebas del cual se sustenta la apertura del PAD, se imputado correctamente los hechos subsunción con la falta aplicada, todo ello corroborándose en el expediente materia de revisión.

5.16. De lo descrito anteriormente su puede corroborar en la siguiente imagen:





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



**ARTICULO SEGUNDO:** INSTAURAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO contra la ex servidora **FANNY DEL ROCIO IDROGO VASQUEZ**, en su condición de Jefe de la Oficina General de Economía, bajo el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativo de Servicios, designada mediante Resolución N° 297-2017-C.O./UNACH, de fecha 04 de julio del 2017, habría incurrido en falta administrativa señalada en el Artículo 85° inciso d) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que señala: "La negligencia en el desempeño de las funciones" así como el Reglamento de Organizaciones y Funciones, aprobada por Resolución N° 486-2016-C.O./UNACH, vigente al momento de la presunta falta respecto a las funciones específicas de la Oficina General de Economía, establecidas en el Artículo 116° Literal i) donde se menciona "Efectuar los pagos de la Universidad en bienes, servicios y equipos de uso común, producto de los procesos de contrataciones realizados"; en consecuencia por haber proveído el Memorandum N° 1818-2019-DGA/UNACH, de fecha 11 de octubre de 2019, dándole el visto solo para atención al área de tesorería y verificación de los documentos adjuntos, sin mencionar en líneas escritas que existía un contrato de cesión de derechos por parte de la empresa Volterra Contratistas Generales S.A.C y Empresa Inversiones y Servicios Generales S&G S.A.C; induciendo al error del pago correspondiente, al área de Tesorería.

5.17. En esa línea la impugnante menciona que mediante la Carta N° 0027-2022-UNACH/STPAD, de fecha 3 de agosto de 2022, se le notifica el día 04 de agosto de 2022, la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S sin que se adjunte los documentos en los cuales esta basado, vulnerando con eso su Derecho de defensa, mediante el cual se resuelve a través de su ARTICULO SEGUNDO, sancionarla con suspensión sin goce de remuneración por 10 días, por la comisión de los hechos norma vulnerada señalada en el Artículo 85° inciso d) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil. Cabe mencionar respecto a ello que el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Expediente 01147-2012-PAD/TC, respecto al derecho de defensa lo siguiente: (...) *este Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N° 058-2006-PA/TC; Exp. N° 5175-2007-HC/TC, entre otros) (...).*

5.18. Sobre el particular es importante precisar que la impugnante cuestiona el hecho de que no se le haya adjuntado los medios por el cual la autoridad Órgano Sancionador la habría sancionado a través de la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S en su ARTICULO SEGUNDO, sancionarla con suspensión sin goce de remuneración por 10 días, por la comisión de los hechos norma vulnerada señalada en el Artículo 85° inciso d) de la Ley N° 30057, Ley del





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



Servicio Civil; en ese sentido ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que la Ley norma Reglamento N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, han sido claros en establecer las fases del Procedimiento Administrativo por el cual en las dos fases del procedimiento sea instructora y sancionadora existen procedimientos; siendo que en la etapa de inicio llámese fase instructora al la impugnante se le adjunto los antecedentes que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo en su contra, del cual tuvo derecho a defenderse y conocer los documentales y posterior al plazo otorgado hacer su descargo correspondiente; de lo cual se ha verificado que si lo realizo, haciendo sus descargos y también solicito informe oral del cual también se le concedió; por otro lado en la etapa sancionadora se ha cumplido con notificar la sanción a través de la Resolución de Sanción, en cumplimiento de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil DECRETO SUPREMO N° 040-2014-PCM, que establece:

## **Artículo 115.- Fin del procedimiento en primera instancia**

*La resolución del órgano sancionador pronunciándose sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria pone fin a la instancia. Dicha resolución debe encontrarse motivada y debe ser notificada al servidor civil a más tardar dentro de los cinco (05) días hábiles siguientes de haber sido emitida.*

*Si la resolución determina la inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria, también deberá disponer la reincorporación del servidor civil al ejercicio de sus funciones, en caso se le hubiera aplicado alguna medida provisional. El acto que pone fin al procedimiento disciplinario en primera instancia debe contener, al menos:*

- a)** *La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida.*
- b)** *La sanción impuesta.*
- c)** *El plazo para impugnar.*
- d)** *La autoridad que resuelve el recurso de apelación.*

En esa línea el Órgano Sancionador ha cumplido con irrestricto derecho a las normas por lo que no resulta vulneratorio el derecho de defensa la imposibilidad de no haber adjuntado los medios por el cual se decidió sancionar a la impugnante toda vez que se han descrito de manera motivada en la Resolución final, de acuerdo a los documentales que se sustentaron en el acto de inicio y se notificaron a la impugnante, conforme es de verse en las siguientes imágenes:





**ARTICULO CUARTO: DISPONER** que la Oficina de Trámite Documentario de la Universidad Nacional Autónoma de Chota, notifique el presente acto de apertura de Procedimiento Administrativo Disciplinario, acompañando con sus anexos y antecedentes en copia respectiva, a los servidores investigados **JAMER MOISES DELGADO PEREZ, FANNY DEL ROCÍO IDROGO VASQUEZ y WILMER OMAR RIVERA REQUEJO**, a efecto de que, en el plazo de (05 días hábiles), emitan sus descargos adjuntando las pruebas que consideren pertinentes, ejerciendo su derecho de defensa.



*[Firma manuscrita]*  
 DE SEBASTIÁN BÚSTAMANTE EDQUÉN.  
 PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNACH  
 (ÓRGANO INSTRUCTOR)

Se dispuso se adjunte los anexos y antecedentes en copia respetiva, entre otros la impugnante.



REPÚBLICA DEL PERÚ  
 UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA  
 ÓRGANO INSTRUCTOR  
 "Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
 "Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chota, 20 de mayo del año 2022.

**CARTA N° 0007-2022-UNACH/O.I**

Señora:  
 Fanny del Rocío Idrogo Vásquez  
 Celular: 945949865  
 Correo electrónico: [cpc\\_fannyidva@hotmail.com](mailto:cpc_fannyidva@hotmail.com)  
 Pasaje Pedro Coronado N° 258 - Chota  
 Chota. -

**CARGO**

26-05-22  
 N: 04:53 P.m.

**Asunto: Notificación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario.**

De mi especial consideración:

Tengo a bien de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y; al mismo tiempo hago llegar la Notificación de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, conteniendo la Resolución del Órgano Instructor N° 02-2022-UNACH/O.I correspondiente a la investigación en su contra, en cumplimiento del numeral 15.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos que sustentan, entre otros. (...)". En tal sentido se comunica, a efecto de que, en el plazo de (05 días hábiles), emita sus descargos adjuntando las pruebas que considere pertinentes, ejerciendo su derecho de defensa.

Es propicia la oportunidad, para expresarle las muestras de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,

*[Firma manuscrita]*  
 Dr. SEBASTIÁN BUSTAMANTE EDQUÉN.  
 PRESIDENTE DE LA COMISIÓN ORGANIZADORA DE LA UNACH  
 (ÓRGANO INSTRUCTOR)

**Adjunto:**  
 - Resolución del Órgano Instructor N° 02-2022-UNACH/O.I, con 220 folios.

C.C.  
 Archivo.  
 Chota 2022.

Si se adjuntaron los antecedentes en el acto de inicio, para que la impugnante realice sus descargos respectivos.



# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



5.19. Por otro punto la impúgnate cuestiona el deslinde responsabilidades imputadas por la Resolución del Órgano Sancionador Nº 001-2022-UNACH/OS, respecto a un conflicto normativo en el sentido que dos normas están asignando funciones simultáneamente, siendo el ROF de esta entidad y la Directiva Nº 00-2007-EF/77.15 Directiva de Tesorería; asimismo cuestiona la vulneración al principio de tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones; pues cabe mencionar sobre la negligencia en el desempeño de las funciones, que la Ley del Servicio Civil precisa que el objeto de la calificación disciplinaria es el desempeño del servidor público al efectuar las funciones que le son exigibles en el contexto del puesto de trabajo que ocupa en una entidad pública y se le atribuye responsabilidad cuando se evidencia y luego se comprueba que existe negligencia en su conducta laboral. Al respecto, el destacado Morgado Valenzuela<sup>14</sup>, *al tratar aspectos relacionados al deber de diligencia, manifiesta lo siguiente: El deber de diligencia comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas (...). El cumplimiento se manifiesta, por ejemplo, en el desinterés y descuido en el cumplimiento de las obligaciones; en la desidia, pereza, falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas y en el mal desempeño voluntario de las funciones; en el trabajo tardío, defectuoso o insuficiente; en la ausencia reiterada o en la suficiente dedicación del aprendiz a las prácticas de aprendizaje.*

5.20. En la misma línea, se aprecia un significado jurídico de diligencia en la siguiente idea: “La diligencia debe entenderse como cuidado, solicitud, celo, esmero, desvelo en la ejecución de alguna cosa, en el desempeño de la función, en relación con otra persona, etc”<sup>15</sup>. Contraposición a esta conducta, el Diccionario de la Real Academia Española define la negligencia como “descuido, falta de cuidado”<sup>16</sup>. En consecuencia, si bien el término diligencia es un concepto indeterminado que se determina con la ejecución correcta, cuidadosa, suficiente, oportuna e idónea en que un servidor civil realiza las actividades propias de su función, se puede colegir, que cuando se hace referencia a la negligencia en el desempeño de las funciones, la norma se refiere a la manera descuidada, inoportuna, defectuosa, insuficiente, sin dedicación, sin interés

<sup>14</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio. “El despido disciplinario” En Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio (coords.). instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, 1997, p. 574.

<sup>15</sup>CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Diccionario enciclopédicos de derecho usual (Tomo III). Buenos Aires: Heliasta, 1989, p. 253.

<sup>16</sup>Disponible en <bit.ly/2vAC2ly>





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



Con ausencia de esmero y dedicación a que un servidor civil realiza las funciones que le corresponden realizar en el marco de las normas internas de la entidad en la prestación de servicios, las cuales tienen como fin último colaborar con el logro de los objetivos de la institución<sup>17</sup>.

De modo que, la negligencia en el desempeño de funciones debe ser utilizada en la medida que el supuesto de hecho objeto de imputación se relacione directamente con las funciones del puesto y/o cargo del presunto infractor, lo cual se puede encontrar en los documentos de gestión (MOF, ROF, MPP, clasificador de cargos entre otros).

5.21. Por lo tanto, de lo antes descrito se puede mencionar que la impugnante al tratar de entender que los hechos por el cual se le esta sancionando no corresponden a la norma y/o falta tipificada respecto a un concurso de normas que en rango de ley ha venido cumpliendo; en tal sentido de la revisión del presente se puede verificar, que los hechos materia de investigación fueron subsumidos al Reglamento interno de esta entidad por ser su función en ese entonces Jefe de la Oficina General de Economía de esta entidad, cargo de confianza y cargo titular directo de sus funciones establecidas en el descrito Reglamento; muy aparte de la Directiva N° 00-2007-EF/77.15 Directiva de Tesorería, que es un norma especial a los cargos de las entidades, de uso estricto a las actividades propias del área de Tesorería, respecto a los pagos, que en su cumplimiento forman parte de las mismas actividades; asimismo el nexo causal entre los hechos objeto de imputación a la impugnante y sus funciones por las cuales se le designo Jefe de la Oficina General de Economía, están subsumidas al Reglamento de esta entidad por ser propias al cargo que desempeñaba; entendiéndose que la impugnante no podría interpretar de manera errónea el cumplir una norma propia de las actividades que por su cargo y función son parte de la misma, y que la presente materia de revisión no ha sido tipificada.

5.22. Por lo tanto, de la revisión de los actuados y de los hechos en revisión que fue sancionada la impugnante, se ha cumplido con irrestricto respeto a las normas y a la Ley por lo que si se ha realizado una adecuada subsunción y adecuación del hecho a la norma legal, sabiendo la impúgnate cuales eran sus funciones que se realizaron de forma negligente, en consecuencia se puede concluir que esta Entidad no ha vulnerado el derecho de defensa de la impugnante, al sancionar por faltas que si fueron debidamente imputadas.

---

<sup>17</sup>Disponible en: <[bit.ly/3RoEgTx](https://bit.ly/3RoEgTx)>



## VI. De la motivación en la graduación de la sanción:

6.1. Sobre el particular, resulta pertinente tener presente que, los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para la impugnante.

6.2. Bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente:

*“Los actos de la Gerencia de Recursos Humanos 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”. (Subrayado agregado)*

6.3. De esta manera, a fin de motivar la sanción que se impone, la entidad tomó en cuenta los criterios previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, justificando su decisión en los criterios comprendidos en los literales i), iii) y iv) del aludido artículo, bajo los siguientes argumentos:

- i) *“La existencia de grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. - Como se ha expuesto en la presente resolución, se ha visto perjudicado, por el actuar negligente de los servidores, la afectación negativamente del patrimonio económico de la UNACH y el incumplimiento de los actos administrativos establecidos para con los proveedores”.*
- ii) *“El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose 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. - con respecto a este criterio de determinación, la falta cometida ha sido por servidores que cuentan con experiencia laboral en el área de Administración, área de economía, área de*





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



*Tesorería; las mismas que juegan un papel importante para gestionar el buen desempeño administrativo, respecto a las funciones que se debieron de desarrollar, desde la Dirección General de Administración que tiene a su cargo la administración de los recursos económicos y financieros de la Universidad y su ejecución con las oficinas de Economía y Tesorería”.*

- iii) “Las circunstancias en que se comete la infracción. - se comete debido a un mal procedimiento administrativo negligente desde la Dirección General de Administración, Dirección General de Economía y el área de tesorería”.

## VII. DECISIÓN DE ESTA COMISIÓN ORGANIZADORA:

En Sesión Ordinaria Virtual de Comisión Organizadora Número Tres (03), de fecha 20 de enero de 2023, acuerda lo siguiente:

- 7.1. En relación con lo expuesto, esta Comisión Organizadora de la Universidad Nacional Autónoma de Chota estima que los criterios desarrollados por la Entidad justifican la sanción impuesta, toda vez que la impugnante actuó de manera negligente en el cumplimiento de las funciones en su condición de jefe de la Oficina General de Economía al haber proveído el memorándum N° 1818-2019-DGA/UNACH, de fecha 11 de octubre de 2019, dándole el visto bueno solo para atención al área de tesorería y verificación de los documentos adjuntos, sin mencionar en líneas escritas que existía un contrato de cesión de derechos por parte de la empresa Volterra Contratistas Generales S.A.C y Empresa Inversiones y Servicios Generales S&G S.A.C; induciendo al pago indebido correspondiente al Área de Tesorería; a pesar que si se le notifico en su área la Resolución N° 296-2019-C.O./UNACH de fecha 12 de junio del 2019, que contenía declarar conforme a derecho la cesión de derechos de pago, con relación a la Contratación de Servicio de Acondicionamiento de Muros Cortinas en el Pabellón de Ingeniería Forestal como parte del mantenimiento integral del campus universitario Colpamatara-año2019, a favor de la empresa Inversiones y Servicios Generales S&G S.A.C. En tal sentido, a criterio de esta Comisión Organizadora, resulta ser proporcional y razonable en mérito al cargo atribuido.
- 7.2. En ejercicio de las atribuciones del Consejo Universitario previstas en la Ley Universitaria Ley N° 30220- artículo 59.12 y el Artículo 21° del Estatuto de la Universidad Nacional Autónoma de Chota;

## RESUELVE:





# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE CHOTA



**ARTICULO PRIMERO:** DECLARAR INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la Señora: **FANNY DEL ROCIO IDROGO VASQUEZ**; y, en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución del Órgano Sancionador N° 002-2022-UNACH/O.S, del 02 de agosto de 2022, emitida por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de esta UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE CHOTA; al haberse acreditado la comisión de la falta administrativa.

**ARTICULO SEGUNDO:** NOTIFICAR la presente resolución a la señora: **FANNY DEL ROCIO IDROGO VASQUEZ** y la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de esta entidad, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**ARTICULO TERCERO:** DEVOLVER el expediente a la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, de esta UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE CHOTA, para que proceda conforme a lo establecido en la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del servicio Civil.

**ARTICULO CUARTO:** DECLARAR agotada la vía administrativa debido a las atribuciones del Consejo Universitario previstas en la Ley Universitaria Ley N° 30220- artículo 59.12 el cual constituye última instancia administrativa.

**REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.**



  
Dr. Sebastián Bustamante Edquén  
PRESIDENTE



  
Abg. Arnulfo Bustamante Mejía  
SECRETARIO GENERAL

C.c.  
Administración  
RR. HH.  
Interesados