



# UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## RECTORADO

### RESOLUCION N° 1020-2018-R

Lambayeque, 13 de agosto de 2018

#### VISTO:

El expediente N° 1246 y 910-2018-SG que contiene el expediente N° 294-2018-OGRRHH y sus acompañados sobre el procedimiento disciplinario contra doña Doris Flores Córdova, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, por presunto incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento Decreto Supremo 040-2014-PCM así como en no cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público y otras faltas disciplinarias establecidas, en su oportunidad, en el informe de precalificación, con todos sus acompañados incluyendo el Acta de Sesión de recepción de informe oral del servidor del 06 de marzo de 2018.

#### CONSIDERANDO:



Que, mediante los actuados del presente procedimiento se comunica de los siguientes hechos constitutivos de faltas disciplinarias señalando que se informa que el personal investigado, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, incumplió proceder al descuento de remuneraciones del personal de la Universidad generado a raíz del inicio de la huelga convocada por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos para el 13 de diciembre de 2016 siendo declarada ilegal por el Consejo Universitario, mediante el acto administrativo resolutivo pertinente, para más tarde ser reiniciada con fechas del 22, 23 y 28 de febrero de 2017;



Que, por otro lado, en estos mismos actuados, se procede a informar el que, a través de la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 741-2017-OGRRHH, del 15 de julio de 2017, se dispuso ordenarle al personal investigado, en su calidad de personal administrativo, el descuento pertinente; no obstante, se detectó en el mes de junio de 2016 que la investigada no habría incluido el rubro descuentos conforme así lo autorizaba la Oficina General de Recursos Humanos;

Que, teniendo en cuenta los tres hechos materia de procedimiento disciplinario, se hace necesario efectuar un análisis para determinar la sanción a imponerse al investigado dentro del uso razonable y proporcional de la potestad disciplinaria de esta Casa Superior de Estudios;



Que, debe tenerse en cuenta que las actuaciones administrativas realizadas se enmarcan en función a lo dispuesto de conformidad con el numeral c) del inciso 93.1) del artículo 93° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en función de lo señalado, corresponde emitirse la correspondiente Resolución Rectoral a través de la cual se oficializará la sanción correspondiente al investigado a través de la Resolución del Titular de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo a efectos del procedimiento disciplinario lo que obliga a que en virtud del artículo 115° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el Anexo F – estructura del acto de sanción disciplinaria de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil se deba estructurar la presente Resolución Rectoral siguiendo dichos parámetros:

#### 1. Antecedentes y documentos origen del inicio del procedimiento

Los antecedentes y documentos origen del presente procedimiento disciplinario se materializan en las siguientes actuaciones consistentes en:

Oficio N° 741-2017-OGRRHH, del 15 de julio de 2017, mediante el cual se ordena al personal investigado, en su calidad de personal administrativo, el descuento de las boletas de pago de remuneraciones respecto del personal involucrado en huelga.

#### 2. Imputación de la falta. Descripción de los hechos materia de la presunta falta disciplinaria

Respecto del hecho por el que el personal investigado doña Doris Flores Córdova, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, no habría incluido el rubro descuentos conforme así lo autorizaba la Oficina General de Recursos Humanos



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**RECTORADO**

**RESOLUCION N° 1020-2018-R**

Lambayeque, 13 de agosto de 2018

Pag. N° 02

.../ respecto del personal de la Universidad participe de la huelga convocada por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos para el 13 de diciembre de 2016 y reiniciada con fechas del 22, 23 y 28 de febrero de 2017, se acredita que incurrió en las faltas disciplinarias relacionadas al incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM consistentes en no cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público definidas en el artículo 6° inciso 1° de la Resolución 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordantes con los artículos 39° a) y 85° inciso a) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues debió proceder a dichos descuentos dentro de su actuar ordinario.

Respecto de las imputaciones en torno a las faltas disciplinarias referidas a la obligación de actuar con imparcialidad y neutralidad política desarrollada en el artículo 39° inciso g) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil al igual que la referida a actuar con neutralidad e imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones, consignada en los artículos 156° b) y 157° c) del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, debe indicarse que durante el tránsito del presente procedimiento disciplinario no se ha podido acreditar tales aseveraciones inicialmente precisadas en el Informe de Pre calificación las que, en consecuencia, no se pueden tomar como acreditadas en este Informe final sin medios de prueba que les escolten.

Esto último, no implica liberar de responsabilidad disciplinaria a la investigada sino evitar que la administración, en el ejercicio de sus potestades disciplinarias, proceda a sancionar en base a meras argumentaciones sin soporte probatorio obligando a que se disponga la remisión de copias certificadas a la Oficina General de Asesoría Jurídica con el propósito de que pueda establecer las consecuencias jurídicas de carácter civil o penal por su inacción en el cumplimiento de las órdenes superiores impartidas.



**3. Disposiciones jurídicas vulneradas**

Respecto del hecho por el que el personal investigado doña Doris Flores Córdova, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, no habría incluido el rubro descuentos conforme así lo autorizaba la Oficina General de Recursos Humanos respecto del personal de la Universidad participe de la huelga convocada por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos para el 13 de diciembre de 2016 y reiniciada con fechas del 22, 23 y 28 de febrero de 2017, se acredita que incurrió en las faltas disciplinarias relacionadas al "incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM" consistentes en "no cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público" definidas en el artículo 6° inciso 1° de la Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordantes con los artículos 39° a) y 85° inciso a) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues debió proceder a dichos descuentos dentro de su actuar ordinario.



**4. Análisis y absolución de los descargos**

Con el propósito de garantizar el derecho de defensa que tienen el personal sujeto a procedimiento disciplinario, se considera necesario proceder al análisis de los descargos efectuados en los siguientes términos:

Debe empezarse el análisis teniendo en consideración que el personal investigado señala la existencia de la huelga producida en la UNPRG; frente a esto, deben tenerse en cuenta que se trata de eventos que son de público conocimiento de la comunidad universitaria por lo que no necesitan ser materia de contradicción alguna por parte de esta administración.

Respecto del rubro acciones tomadas por la investigada, ésta señala que con fecha del 09 de diciembre de 2016 mediante el Oficio N° 1497-2016-ORP/OGRRHH-UNPRG procedió a solicitar a la Oficina de Recursos Humanos proceda a informarle sobre los días efectivamente no laborados a efectos de procederse a realizar los cálculos correspondientes en atención a la Resolución N° 164-2016-CU señalando no haber recibido

.../



# UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## RECTORADO

### RESOLUCION N° 1020-2018-R

Lambayeque, 13 de agosto de 2018

Pag. N° 03

.../ respuesta llegando a señalar que inclusive a la fecha en que presenta sus descargos se ha emitido el Oficio N° 030-2017-UNPRG/OCI donde se precisa que todavía se viene terminando la redacción de la lista del personal que acató la huelga indicando, además, haber recibido reporte con páginas incompletas habiendo llegado éstas posteriormente llegando a sostener que mediante el Oficio N° 925-2017-OGRRHH, del 09 de agosto de 2017, en que la Oficina de Recursos Humanos le pone a su conocimiento la Resolución N° 220-2017-CU, del 02 de agosto de 2017, a través de la cual se autoriza, en vías de regularización, en proceder al descuento de siete días efectivos en planillas del total de días no laborados por el personal administrativo participante en la huelga declarada ilegal.

Sobre esto, corresponde indicar que, del relato de los hechos, se advierte negligencia en el actuar del personal investigado al procesar la información relacionada con la huelga declarada ilegal pues, como manifiesta en el informe oral contenido en el Acta de Sesión de recepción de Informe Oral, del 06 de marzo de 2018, la inactividad producida por el personal investigado se debió, conforme a su declaración asimilada, a la falta de equipos de cómputo lo que dista mucho de lo señalado por la investigada mediante el Oficio N° 905-2017-ORP/UNPRG, del 25 de julio de 2017, requiere a la entonces Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG que se efectúen precisiones sobre el descuento a realizar; en este punto, para superar dicho contrat tiempo, según sus propias declaraciones, la investigada comunicó verbalmente de dicha situación aun cuando se encontraba en un contexto de máximo apremio en el procesamiento de la información relativa a los descuentos. Aquí, entonces, es posible señalar que la falta de equipos de cómputo alegada en la sesión del 06 de marzo de 2018 en el curso del Informe oral de la investigada constituye una situación de caso fortuito que se vincula a hechos con relevancia para el Derecho; sobre esto, la jurisprudencia precisa lo siguiente: "Octavo: De ello, corresponde realizar un análisis a lo que se debe considerar como "caso fortuito", y a lo que debe ser considerado como "fuerza mayor" (...) Siendo ello así, y como lo entiende Mosset, que "la distinción entre caso fortuito y fuerza mayor va más allá de lo puramente teórico, caracterizan al primero por su "imprevisibilidad" y a la fuerza mayor por implicar la "irresistibilidad". En tal sentido, se debe entender como "caso fortuito" cuando es posible evitar el daño producido mediante actos de previsibilidad, esto es se puede evitar mediante una diligencia normal, en cambio será "fuerza mayor" cuando aun habiéndose previsto, era imposible impedir que se produzca el daño, como se daría el caso en los casos de desastres naturales": Casación N° 1693-2014-Lima, del 08 de marzo de 2016, considerando octavo (Luz del Sur Sociedad Anónima Abierta vs. Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería – OSINERGMIN), de la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre impugnación de resolución administrativa, vocal ponente: Lama More.

Ahora bien, el personal investigado alega la falta de equipos de cómputo como sustento de su defensa en el informe oral del 06 de marzo de 2018, no obstante, no llega a demostrar que tal situación haya ocurrido, esto, pese a tener la carga de la prueba al invocarlo. Precisamente, la jurisprudencia determina lo siguiente: "Décimo cuarto: Que, los argumentos de la parte demandante no pueden ser considerados como constitutivos de caso fortuito o fuerza mayor, en tanto tuvo más de diecisiete meses para cumplir con su adecuación a las NIIF (Normas Internacionales e Información Financiera) y por otro lado las alegaciones referidas a la distancia y limitaciones en el servicio del internet constituyen situaciones fácilmente previsibles y respecto de las cuales el administrado debió tomar las precauciones necesarias más aun teniendo pleno conocimiento de las obligaciones a las que se encontraba sujeta; y en todo caso no ha probado que las circunstancias que alude le hayan impedido cumplir con los requerimientos de la Administración, conforme a la exigencia prevista en el artículo 162.2 de la Ley N° 27444 (...)": Apelación N° 1684-2015-Lima, del 07 de junio de 2016, considerando octavo (Agrícola San Juan S.A. vs. Intendencia General de Cumplimiento de Conductas de la Superintendencia de Mercados de Valores), de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, sobre impugnación de resolución administrativa, vocal ponente: De la Barra Barrera.

En este punto, la administración advierte que el personal administrativo sujeto a investigación disciplinaria no procedió a informar oportunamente a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la UNPRG llevando a incumplir, con su inactividad, el mandato de ejecutar el descuento de remuneraciones del personal participante en la huelga.

Dicha conducta omisiva constituye, entonces, el eje central de las imputaciones que se le efectúan.

.../



# UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

## RECTORADO

### RESOLUCION N° 1020-2018-R

Lambayeque, 13 de agosto de 2018

Pag. N° 04

.../

A manera de corolario, puede verificarse que los puntos que sustentan el escrito de descargos son materia de análisis por parte de la administración habiendo sido absueltos quedando descartado de plano cualquier posible alegación de afectación del derecho de defensa del investigado más aún cuando se ha procedido a permitirle el ejercicio del derecho a ser oído como aparece del Acta de Sesión de recepción de informe oral del servidor administrativo, del 06 de marzo de 2018 obrante en el presente procedimiento disciplinario.

#### 5. Determinación de la responsabilidad respecto de la falta cometida

Del análisis de los actuados se identifica las faltas disciplinarias en que incurre el personal investigado, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, quedando demostrado que no habría incluido el rubro descuentos conforme así lo autorizaba la Oficina General de Recursos Humanos respecto del personal de la Universidad partícipe de la huelga convocada por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos para el 13 de diciembre de 2016 y reiniciada con fechas del 22, 23 y 28 de febrero de 2017.

Desde dicha perspectiva, se acredita que incurrió sólo en las faltas disciplinarias relacionadas al "incumplimiento de las normas establecidas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM" consistentes en "no cumplir leal y diligentemente los deberes y funciones que impone el servicio público" definidas en el artículo 6° inciso 1° de la Resolución 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, concordantes con los artículos 39° a) y 85° inciso a) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues debió proceder a dichos descuentos dentro de su actuar ordinario.

#### 6. Sanción que correspondería a la falta imputada

Respecto del personal investigado, en el Informe Final del órgano instructor se plantea la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA en base a los fundamentos que le acompañan hecha conocer al Rectorado como órgano sancionador; no obstante, la parte final del artículo 114° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Aprueban Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil permite que el órgano sancionador representado por el Rectorado puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan lo que lleva a este órgano sancionador a variar la sanción planteada y establecer, antes bien, la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS respecto de los investigados.

A efectos de la motivación de la variación de la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA por la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS debe procederse a tener en cuenta que, en la determinación de la probable sanción, se deben considerar los alcances de la parte pertinente del artículo 87° incisos a) y h) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que, en cuanto concierne a la determinación de la sanción a las faltas, establecen que la sanción aplicable debe ser razonable al punto de una adecuada proporcionalidad entre esta y la falta disciplinaria requiriendo que sea también proporcional a la falta disciplinaria cometida y se determina evaluando la existencia de la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado así como la continuidad en la comisión de la falta; en el caso de autos, la autoridad disciplinaria advierte que una sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS se constituye una medida adecuada para cautelar los intereses de la administración.

En el caso de autos, con respecto del criterio referido a que la sanción aplicable debe ser razonable al punto de una adecuada proporcionalidad entre esta y la falta disciplinaria requiriendo que sea también proporcional a la falta disciplinaria cometida y se determina evaluando la existencia de la grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado así como la continuidad en la comisión de la falta, la autoridad disciplinaria advierte que una sanción como la planteada constituye una medida saludable ante el hecho de que no incluyó el rubro descuentos en las boletas de remuneraciones del personal que participó en la huelga convocada por el Sindicato Único de Trabajadores Administrativos para el 13 de diciembre de 2016 y reiniciada con fechas del 22, 23 y 28 de febrero de 2017 conforme así lo autorizaba la Oficina General de Recursos Humanos.

.../



**UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO**  
**RECTORADO**

**RESOLUCION N° 1020-2018-R**

Lambayeque, 13 de agosto de 2018

Pag. N° 05

.../

Abona en este sentido en que el personal sujeto a investigación disciplinaria omitió, en su oportunidad, informar a los superiores jerárquicos de cualquier circunstancia que ponga en riesgo o afecte el logro de los objetivos institucionales o la actuación de la entidad lo que se materializa en no dar a conocer la carencia de equipos de cómputo para la realización óptima de sus labores.

**7. Plazo para impugnar**

De conformidad con el artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, los investigados pueden impugnar la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** en el plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la Resolución Rectoral.

**8. Autoridad que resuelve el recurso**

De conformidad con el artículo 95° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el recurso de **RECONSIDERACIÓN** es resuelto por el Rector o el de **APELACIÓN** por el Consejo Universitario en un plazo de treinta (30) días hábiles.

Que, la presente resolución ha sido proyectada por el Tribunal de Honor de la Universidad y la visación efectuada por ambas instancias, constituye el respaldo legal para la decisión del señor Rector, quien ordenó la emisión de esta Resolución;

En uso de las atribuciones que le confieren al Rector el Art. 62° de la Ley Universitaria N° 30220 y el Art. 40° del Estatuto de la Universidad;

**SE RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: VARIAR** la sanción disciplinaria de **AMONESTACIÓN ESCRITA** por la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** en contra del personal investigado doña Doris Flores Córdova, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, en el momento de los hechos, atendiendo a los fundamentos motivados expuestos en el punto 6 de la presente Resolución Rectoral.

**ARTICULO SEGUNDO: IMPONER** la sanción disciplinaria de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABER POR TREINTA (30) DÍAS CALENDARIOS** en contra del personal investigado doña Doris Flores Córdova, en su calidad de Jefe de la Oficina de Remuneraciones y Pensiones de la Oficina General de Recursos Humanos de la UNPRG, en el momento de los hechos, atendiendo a los fundamentos motivados expuestos en el punto 6 de la presente Resolución Rectoral.

**ARTÍCULO TERCERO: ESTABLECER** que la presente Resolución Rectoral a emitirse es **IMPUGNABLE** por lo que puede ser cuestionada mediante los recursos pertinentes dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes a su notificación mediante **RECURSO DE RECONSIDERACIÓN** ante el Rector o **RECURSO DE APELACIÓN** ante el Consejo Universitario quienes deben resolver en un plazo de treinta (30) días hábiles.

**ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR** la presente Resolución a la Dirección General de Administración, Oficina General de Recursos Humanos, Órgano de Control Institucional, Secretaría Técnica, así como al personal investigado materia del presente procedimiento para su conocimiento y fines.



**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE**  
  
**DR. JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ**  
Rector

**DR. WILMER CARBAJAL VILLALTA**  
Secretario General (e)

lccv