



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 162-2020-R

Lambayeque, 05 de febrero del 2020

VISTO:

El Expediente N° 6317-2019-SG (58-ST-2016) (Exp. N° 1429-2016-OGBU) que contiene el procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra de don **Oscar Herlis Benavides Silva** en calidad de personal administrativo asignado al Departamento de Recreación y Deporte de la UNPRG al momento de los hechos por presuntamente incurrir en la falta disciplinaria del inciso n)¹ del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil consistente en el presunto incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo del 04 y 15 de noviembre de 2016².

CONSIDERANDO:

Que, los hechos materia del presente procedimiento disciplinario son generados a partir del Oficio N° 010-2016-OHBS, del 25 de octubre de 2016 suscrito por don Oscar Herlis Benavides Silva en calidad de personal administrativo asignado al Departamento de Recreación y Deporte de la UNPRG al momento de los hechos donde comunica al Lic. don Segundo Alza Tesén en calidad de Jefe del Departamento de Recreación y Deporte de la UNPRG sobre el pedido de licencia para los días 26 y 27 de octubre y del 02 y 04 de noviembre de 2016 para desempeñarse como técnico del Taller de Fútbol en la Universidad de Lambayeque – UDL señalando procedería a compensar dicha ausencia de labores.

Que ante esto, se genera el Oficio N° 001-2016/URED-OGBU, sin fecha, suscrito por el Lic. don Segundo Alza Tesén en calidad de Jefe del Departamento de Recreación y Deporte de la UNPRG dirigiéndose a la M. Sc. M. V. Ruth Alva Fernández en calidad de Jefe de la Oficina General de Bienestar Universitario de la UNPRG poniendo de conocimiento el pedido del personal materia de investigación.

Que, en igual medida, se expide el Oficio N° 614-2016-OGBU, del 02 de noviembre de 2016, suscrito por la M. Sc. M. V. Ruth Alva Fernández en calidad de Jefe de la Oficina General de Bienestar Universitario de la UNPRG dirigiéndose a la Secretaría Técnica para las investigaciones correspondientes.

Que, finalmente, se cuenta con el Listado de 4 Marcaciones por Día y Horas Extras desde el 01/11/2016 al 01/12/2016, fechado al 25 de octubre de 2019, mediante el cual se advierte que el personal sometido a disciplinario presenta no presenta marcación los días 04 y 15 de noviembre de 2016.

Que, posteriormente, a efectos de contar con elementos de juicio suficientes que contribuyan a determinar a los sujetos responsables, se llega a expedir los siguientes requerimientos:

Oficio N° 2840-2019-OGRRHH, del 22 de noviembre de 2019, suscrito por la OGRRHH informando que en el período laboral de octubre de 2016 el personal investigado laboró de manera normal haciendo la precisión que, respecto del período de noviembre de 2016, el día 02 de dicho mes laboró de modo normal faltando el 04 del mismo en tanto el 15 de tal mes hubo suspensión de clases.

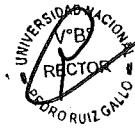
En igual medida, se advierte el Oficio N° 010-2016-OHBS, del 25 de octubre de 2016 aportado como parte de la actividad pre instructiva así como de los descargos del personal investigado que permiten determinar haber comunicado anteladamente de sus potenciales inasistencias a su jefe inmediato lo que lleva a determinar que ellas no se habrían produciendo ni mucho menos el incumplimiento injustificado de su jornada de trabajo respecto del 04 de noviembre de 2016 correspondiendo indicar que respecto del imputado incumplimiento injustificado de su jornada de trabajo del 15 de noviembre de 2016 se produjo la suspensión de labores al interior de la UNPRG.

Que tal conjunto de actuaciones procedimentales contribuyen a determinar que no se habría producido la falta disciplinaria imputada al personal materia de investigación disciplinaria atendiendo a que en la fecha del 04 de noviembre de 2016 si bien faltó precedió a tal hecho el pedido efectuado con el Oficio N° 010-2016-OHBS,

1 Artículo 85° Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.- Faltas de carácter disciplinario: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) n) El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".

Artículo 6° Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.- Clases de faltas disciplinarias: "Son faltas de carácter disciplinario las siguientes: (...) 14. El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".

2 Inicialmente, la imputación disciplinaria que se le hace al personal investigado es por presuntamente haber inasistido a laborar los días 26 y 27 de octubre y del 02 y 04 de noviembre de 2016; no obstante, del Listado de 4 Marcaciones por Día y Horas Extras desde el 01/10/2016 al 31/10/2016 así como del Listado de 4 Marcaciones por Día y Horas Extras desde el 01/11/2016 al 01/12/2016 se advierte que presenta marcación incompleta los días 04 y 15 de noviembre de 2016 siendo esta la razón que justifica el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 162-2020-R

Lambayeque, 05 de febrero del 2020

Pág. 02

del 25 de octubre de 2016 (no proveído por la administración) en tanto el noviembre de 2016 se produjo la suspensión de labores no imputable al investigado.

Que, en este sentido, teniendo en cuenta los hechos materia de procedimiento disciplinario, se hace necesario efectuar un análisis del caso centrado en la toma de decisión por parte de la Secretaría Técnica consistente en el pronunciamiento de archivo como parte de las causas que ponen fin, mediante archivo, al procedimiento administrativo disciplinario; en este sentido, dicho análisis contribuirá a determinar, de manera puntual, los alcances de la potestad disciplinaria de esta Casa Superior de Estudios.



Que, en función de lo señalado, corresponde emitirse el correspondiente Informe Final con recomendación de archivo correspondiente al investigado a efectos del presente procedimiento disciplinario lo que obliga a que, en virtud de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aplicable supletoriamente, se deba estructurar siguiendo dichos parámetros:

1. Regulación jurídica aplicable respecto de la finalización del procedimiento administrativo disciplinario

Debemos precisar que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en tanto legislación jurídica aplicable, no regula cuestiones acerca de la finalización o culminación del procedimiento administrativo disciplinario sometido a la competencia de los órganos disciplinarios de la UNPRG; en este sentido, con el propósito de superarse dicha omisión jurídica, resulta posible que la administración universitaria se sirva de los alcances del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General quien, como regulación jurídica general, determina la posibilidad de usarse dicha figura:



Artículo 197°.- Fin del procedimiento: "197.1. Pondrán fin al procedimiento las resoluciones que se pronuncian sobre el fondo del asunto, el silencio administrativo positivo, el silencio administrativo negativo en el caso a que se refiere el párrafo 199.4 del artículo 199, el desistimiento, la declaración de abandono, los acuerdos adoptados como consecuencia de conciliación o transacción extrajudicial que tengan por objeto poner fin al procedimiento y la prestación efectiva de lo pedido a conformidad del administrado en caso de petición graciable.

197.2. También pondrá fin al procedimiento la resolución que así lo declare por causas sobrevenidas que determinen la imposibilidad de continuarlo (texto según el Artículo 186 de la Ley N° 27444)".

2. Circunstancias sobrevenidas como supuesto jurídico de terminación del procedimiento aplicable al tema administrativo - disciplinario

Consignado lo anterior, corresponde sostener que no solo mediante actos administrativos expresos se expresa la voluntad de las organizaciones administrativas con cuyo parecer concluyen los procedimientos, entre ellos, los de carácter administrativo - disciplinario; además, resulta totalmente viable que se disponga la conclusión de los procedimientos administrativos especiales a través de otros instrumentos jurídicos como los que se detallan en la parte pertinente del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General. Entre dichos instrumentos destaca, en el caso en concreto, la presencia de circunstancias sobrevenidas que se constituyen en los eventos, de carácter fáctico o jurídico, mediante los cuales se entiende que la decisión de la administración, de emitirse, no tendría razón de ser alguna ya que los hechos generados produjeron, en su oportunidad, los efectos jurídicos a los cuales se ligan³. De esta manera, ante la producción de las circunstancias sobrevenidas, el Derecho administrativo entiende que se hace innecesaria una respuesta tardía de la administración la cual, de expedirse, debe limitarse a declarar la producción de dichas circunstancias sobrevenidas. Precisamente, aquí parece la imposibilidad de que la administración pueda proseguir el



3

Guzmán Napurí, Christian (2013) Manual del procedimiento administrativo general, Pacífico Editores, Lima, 541-542: "De acuerdo con la Ley de Procedimiento Administrativo General, también pondrá fin al procedimiento la resolución que así lo declare por causas sobrevenidas que determinen la imposibilidad de continuarlo. Este supuesto se convierte en una causal de carácter residual, que incluye diversos supuestos heterogéneos. Es evidente que la referida resolución no se pronuncia sobre el fondo, y puede tener como justificación situaciones de caso fortuito y/o fuerza mayor como la muerte -o extinción en el caso de personas jurídicas- del administrado en caso de pretensiones personalísimas, la imposibilidad sobrevenida del objeto del procedimiento, la remoción de la autoridad encargada de la tramitación del procedimiento, la pérdida de competencia de la entidad y otros. La Ley, sin embargo, no especifica qué ocurre con los derechos de los administrados en la circunstancia que venimos reseñando. Lo que sí queda claro es el carácter excepcional de la causal que venimos describiendo, razón por la cual la resolución que la declara deberá estar debidamente motivada y debe ser susceptible de impugnación".



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 162-2020-R

Lambayeque, 05 de febrero del 2020

Pág. 03

procedimiento atendiendo a que los eventos generados de manera posterior a su inicio (de allí que las circunstancias sean sobrevenidas y no anteladas) hacen imposible la continuidad física y jurídica del mismo⁴.

3. El principio de causalidad y su vinculación con la terminación del procedimiento disciplinario

Constituye un principio procesal básico que la imputación de la responsabilidad administrativa disciplinaria se haga bajo enteros criterios del principio de causalidad ligado a la responsabilidad subjetiva; en el ámbito administrativo, el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General regula dicha figura en los siguientes términos:

Artículo 248°.- Principios de la potestad sancionadora administrativa: "La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 8. Causalidad.- La responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. (...)".

Como se advierte, la legislación del procedimiento administrativo general admite la exigencia insoslayable de la plena identificación del sujeto sobre el cual recae la potestad disciplinaria de la UNPRG atendiendo a la dinamicidad del tráfico jurídico - administrativo puesto que con él se permite contar con los necesarios elementos de juicio para resolver los diversos temas ligados a la protección del interés público; en este sentido, es requerido que se identifique a quien se le imputan hechos materia de procedimiento disciplinario con el propósito de causar convicción respecto de la procedencia o no de la denuncia efectuada pues, de no ser así, se iniciaría un procedimiento disciplinario viciado desde sus orígenes.

4. Pronunciamiento sobre la comisión o no de la falta disciplinaria

Una vez analizados los aspectos antes señalados, corresponde determinar si, en el caso concreto, se ha generado la falta disciplinaria imputada al personal en unión del principio de causalidad antes mencionado respecto de la imputación consistente en la falta disciplinaria del inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil consistente en el presunto incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo del 04 y 15 de noviembre de 2016.

Al efecto, del análisis conjunto y razonado de las pruebas producidas que aparecen en el expediente disciplinario así como de aquellas generadas en el curso de la actividad instructiva desarrollada de manera colaborativa por esta Secretaría Técnica como órgano administrativo de apoyo mediante el Oficio N° 010-2016-OHBS, del 25 de octubre de 2016 y el Oficio N° 2840-2019-OGRRHH, del 22 de noviembre de 2019 se determina el desarrollo normal de la asistencia del personal⁶ por lo que, iniciar y continuar el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario respecto de un investigado plenamente determinado⁷ e identificable

⁴ Huamán Ordoñez, L. Alberto (2019), Procedimiento administrativo general comentado. Análisis, artículo por artículo, del Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Jurista Editores E.I.R.L., Lima, 1033: "De la misma manera, sin que su precisión al constar en inciso distinto le otorgue menor valla, se recoge el supuesto jurídico de terminación a partir de la generación de contextos posteriores al inicio o continuación del procedimiento que impidan que éste siga su normal desarrollo, esto, conforme a lo establecido en el inciso 195.2. de la ley administrativa. Cabe indicar que este inciso establece que el trámite administrativo finaliza mediante una necesaria actuación administrativa consistente en una declaración de juicio, conocimiento, deseo o voluntad expresa imputable a la administración -léase, acto administrativo o actuación administrativa- lo que implica que la organización jurídica - pública debe analizar concienzudamente las situaciones posteriores al trámite administrativo que inhabilitan o hacen infructuoso cualquier esfuerzo de mantener con vida al procedimiento. En este sentido, el pronunciamiento del poder público -tal como lo adelantábamos- no puede inferirse, por no ser esto permisible conforme así lo sostiene el legislador, sino que debe llevar a que los órganos jurídico - administrativos efectúen el necesario análisis de los motivos que justifican la terminación poco usual o anormal del procedimiento, situación que obliga a que se identifique el motivo que determina la imposibilidad de continuarse el expediente administrativo y que, además, deba esclarecerse si el motivo es sobrevenido o no, esto es posterior o no a la imposibilidad de continuación del procedimiento lo que lleva a que, de darse la primera situación, se genere el fin del trámite seguido y en caso no sea así deba proseguir el procedimiento pues cabría la presencia de causas sobrevenidas que no necesariamente se enlazan a que se pueda evitar la buena marcha de los actuados procedimentales".

⁵ Artículo 85° Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.- Faltas de carácter disciplinario: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) n) El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".

Artículo 6° Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.- Clases de faltas disciplinarias: "Son faltas de carácter disciplinario las siguientes: (...) 14. El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".

⁶ En la fecha del 04 de noviembre de 2016 si bien faltó a sus labores el personal investigado precedió a tal hecho el pedido escrito efectuado con el Oficio N° 010-2016-OHBS, del 25 de octubre de 2016 (no proveído por la administración) en tanto el noviembre de 2016 se produjo la suspensión de labores no imputable al investigado.

⁷ Artículo 3° Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.- Requisitos de validez de los actos administrativos: "Son requisitos de validez de los actos administrativos: (...) 2. Objeto o contenido.- Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación. (...)".

Artículo 5° Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.- Objeto o contenido del acto administrativo: "5.1. El objeto o contenido del acto administrativo es aquello que decide, declara o certifica la autoridad.





UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO

RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 162-2020-R

Lambayeque, 05 de febrero del 2020

Pág. 04

que no ha cometido la falta imputada, llevaría a quebrar el principio de causalidad generando un procedimiento disciplinario viciado afectándose el derecho al debido proceso administrativo lo que se busca evitar con el uso razonable y proporcionalidad de las potestades sancionadoras entregadas a la UNPRG como administración pública.

5. Recomendación de archivo

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 5° de la Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la UNPRG, para la determinación concreta de la comisión activa u omisiva de faltas disciplinarias⁸, se requiere que se identifique, de manera concreta y específica, al presunto responsable de dicha falta así como la conducta comisiva en acción u omisión de la misma lo que aquí no se produce; teniendo en consideración la argumentación desarrollada en la presente actuación administrativa, esta Secretaría Técnica recomienda el archivo del presente expediente administrativo disciplinario debiendo indicarse en este procedimiento que no se ha causado afectación alguna a ninguna de las partes al ejercitarse dentro de las atribuciones jurídicas⁹ determinadas expresamente por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil habiendo sido respetado el derecho - principio de presunción de inocencia.



6. Plazo para impugnar

De conformidad con el artículo 43° de la Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de nuestra Casa Superior de Estudios, los sujetos legitimados que se encuentren disconformes con la presente decisión jurídica pueden impugnarla en el plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la Resolución de la OGRRHH.

7. Autoridad que resuelve el recurso

De conformidad con los artículos 43° al 47° de la Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de nuestra Casa Superior de Estudios, el recurso de RECONSIDERACIÓN es resuelto por la OGRRHH o el de APELACIÓN por el Rector en un plazo de treinta (30) días hábiles con cuya decisión se agota la vía administrativa.



Que la presente Resolución ha sido proyectada por el abogado de la Oficina de Secretaría Técnica, y la visación efectuada por el Jefe de la Oficina General de Asesoría Jurídica, constituyen el respaldo legal para la decisión del señor Rector, quien ordenó la emisión de la presente Resolución

Por estas consideraciones, en orden a las atribuciones otorgadas por la Ley N° 30220, Ley Universitaria, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo y demás disposiciones jurídicas aplicables,

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR el PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO seguido en contra del investigado don **Oscar Herlis Benavides Silva** en calidad de personal administrativo asignado al Departamento de Recreación y Deporte de la UNPRG al momento de los hechos por presuntamente incurrir en la falta disciplinaria del inciso n) ¹⁰ del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil consistente en el



5.2 En ningún caso será admisible un objeto o contenido prohibido por el orden normativo, ni incompatible con la situación de hecho prevista en las normas; ni impreciso, obscuro o imposible de realizar. (...)

⁸ En este aspecto, califica como falta disciplinaria toda acción u omisión voluntaria o no que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás regulación jurídica específica respecto de los deberes del servidor civil activo o cesante de la UNPRG, previsto en el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil así como los artículos 98°, 99° y 100° del Decreto Supremo N° 040-2014, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y demás regulación jurídica interna de la UNPRG que resultara aplicable.

⁹ Sentencia N° C-1193-08, del 03 de diciembre de 2008, generada a partir del Expediente N° D-7325 (Jaime Arlex Díaz Henao vs. Procurador General de la Nación y del Viceprocurador), sobre demanda de inconstitucionalidad contra el artículo 106 (parcial) de la Ley N° 734 de 2002, vocal ponente: Jaime Araujo Rentería: "En el marco del Estado Social de Derecho, el derecho disciplinario cumple un rol preventivo y correctivo, asegurando el cumplimiento de los principios y fines esenciales consagrados en la Constitución y la ley relativos al ejercicio de la función pública".

¹⁰ Artículo 85° Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.- Faltas de carácter disciplinario: "Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) n) El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".

Artículo 6° Resolución N° 112-2016-CU, Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo.- Clases de faltas disciplinarias: "Son faltas de carácter disciplinario las siguientes: (...) 14. El incumplimiento injustificado [de] la jornada de trabajo. (...)".



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCIÓN N° 162-2020-R

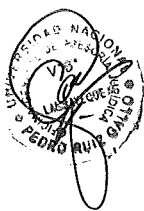
Lambayeque, 05 de febrero del 2020

Pág. 05

presunto incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo del 04 y 15 de noviembre de 2016¹¹, conforme a los términos desarrollados en la parte pertinente de la presente Resolución.


ARTICULO SEGUNDO: PRECISAR el carácter **IMPUGNABLE** de la presente Resolución 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** por la OGRRH o **RECURSO DE APELACIÓN** ante el Rectorado, con cuya decisión se agota la vía administrativa, quienes deben resolver en un plazo de treinta (30) días hábiles.

ARTICULO TERCERO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Oficina General de Recursos Humanos, Órgano de Control Institucional, Secretaría Técnica, Oficina General de Bienestar Universitario, Departamento de Recreación y Deporte, al personal sometido al presente procedimiento, así como al denunciante para su conocimiento y fines.



REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


UNIVERSIDAD NACIONAL
SECRETARÍA GENERAL
LAMBAYEQUE - PERÚ
PEDRO RUIZ GALLO
WILMER CARBAJAL VILLALTA
Secretario General


UNIVERSIDAD NACIONAL
RECTOR
LAMBAYEQUE - PERÚ
PEDRO RUIZ GALLO

Dr. JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Rector

/nea

¹¹ Inicialmente, la imputación disciplinaria que se le hace al personal investigado es por presuntamente haber inasistido a laborar los días 26 y 27 de octubre y del 02 y 04 de noviembre de 2016; no obstante, del Listado de 4 Marcaciones por Día y Horas Extras desde el 01/10/2016 al 31/10/2016 así como del Listado de 4 Marcaciones por Día y Horas Extras desde el 01/11/2016 al 01/12/2016 se advierte que presenta marcación incompleta los días 04 y 15 de noviembre de 2016 siendo esta la razón que justifica el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.