



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019

VISTO:

El Expediente N° 1910-2019-SG, que contiene el Expediente N° 33-ST-17 (Exp. N° 3014-2018-OGRRHH) que contiene el procedimiento disciplinario seguido en contra del investigado don Santos Manfredo Quiroz Nevado en su calidad de Jefe de la Oficina de Control de Personal de la UNPRG al momento de los hechos por presunta hostilidad laboral en perjuicio de la CPC doña Juana María Flores Vidaurre en calidad de Jefe de la Unidad de Ingresos y Egresos de Tesorería General de esta Casa Superior de Estudios.

CONSIDERANDO:

Que, los hechos materia del presente procedimiento disciplinario, se basan en la denuncia del 21 diciembre de 2017 formulada por parte de la CPC doña Juana María Flores Vidaurre en calidad de Jefe de la Unidad de Ingresos y Egresos de Tesorería General de esta Casa Superior de Estudios con fecha del 11 de diciembre de 2017 alegando, ante la Oficina de Secretaría Técnica, que el personal sometido a investigación realizó actos que califican como vulneratorios de su calidad de trabajo configurando acoso laboral al punto de llegar a imputarle abandono irregular de sus funciones lo que viene ocurriendo inclusive desde septiembre de 2017 en que fue citada de emergencia por la Jefatura de la Dirección General de Administración para tratar asuntos ligados a su función llegando a señalar el personal investigado que la denunciante no estaba cumpliendo sus funciones procediendo a emitirle, según lo asevera la denunciante, una papeleta de amonestación por aparentemente haber efectuado el abandono de sus labores lo que le causa fastidio e inestabilidad emocional generando que los demás trabajadores se hagan una imagen negativa de la denunciante al punto de no poder marcar su ingreso y salida a sus labores solicitando el cese de la hostilización laboral sistemática.

Que, debe indicarse que, con fecha del 26 de marzo de 2018, la denunciante procede a reiterar la atención de la denuncia efectuada con fecha del 21 de diciembre de 2017 al no haberse dado respuesta a su petición.

Que, frente a esto es que se expide la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 049-2018-ST-UNPRG, del 27 de marzo de 2018, dirigido por la Lic. Dennie Shirley Roas Manrique al Mg. Ing. Norman Osvaldo Aguirre Zaquinaula en calidad de Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos donde solicita información respecto del personal denunciante comprendiéndose, entre otros documentos, la papeleta de salida de la denunciante ante la oficina de la Dirección General de Administración del mes de septiembre de 2017 así como la papeleta de amonestación y la anulación de la misma de septiembre de 2017, así como la Carta N° 002-2018-ST-UNPRG, del 10 de abril de 2018 dirigida a la denunciante con miras a que esclarezca los extremos de su denuncia.

Que, en igual medida, mediante la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 670-2018-OGRRHH, del 10 de abril de 2018, el Mg. Ing. Norman Osvaldo Aguirre Zaquinaula en calidad de Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos se dirige a don Santos Manfredo Quiroz Nevado en su calidad de Jefe de la Oficina de Control de Personal de la UNPRG para requerir la documentación consistente en la papeleta de salida de la denunciante ante la oficina de la Dirección General de Administración del mes de septiembre de 2017 así como la papeleta de amonestación y la anulación de la misma de septiembre de 2017 siendo este un pedido que se responde mediante la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 075-2018-OCOP/OGRRHH del 19 de abril de 2018, procediendo a señalar que no se adjunta la información solicitada atendiendo a que las salidas de dicho personal, esto es de la denunciante, son sin papeleta de salida no contándose, por otro lado, con papeleta de amonestación dado que se le ha llamado la atención de manera verbal en procura de su corrección a efectos del buen mantenimiento de las relaciones inter personales.

Que, mediante la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 782-2018-OGRRHH, del 30 de abril de 2018, el Mg. Ing. don Norman Osvaldo Aguirre Zaquinaula en calidad de Jefe de la Oficina General de Recursos Humanos se dirige a la Lic. doña Dennie Shirley Roas Manrique en calidad de Secretaria Técnica a efectos de remitirle la información requerida mediante el Oficio N° 049-2018-ST-UNPRG, del 27 de marzo de 2018 llevando a que, mediante el Oficio N° 115-2018-ST-UNPRG, del 29 de mayo de 2018, se solicite información al Dr. Mauro Adriel Ríos Villacorta en calidad de Director General de Administración de la UNPRG.

.../



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019
Pág. 02

respecto de la reunión del mes de septiembre de 2017 de la denunciante lo que se reitera, ante la falta de respuesta, a través del Oficio N° 172-2018-ST-UNPRG, del 23 de julio de 2018 lo que se llega a responder finalmente mediante el Oficio N° 992-2018-DGA, del 30 de julio de 2018 a través del cual se hace conocer que, en el mes de septiembre de 2017, no fue citada de emergencia la denunciante por la Jefatura de la Dirección General de Administración de la UNPRG.

Que, en este sentido, teniendo en cuenta los hechos materia de procedimiento disciplinario, se hace necesario efectuar un análisis del caso teniendo en cuenta que se aprecia objetivamente que la Jefatura de la Dirección General de Administración no habría citado a la denunciante a una reunión de trabajo como alegaba encontrándonos, en el caso concreto, ante un contexto que forma parte de las causas que ponen fin, mediante archivo por no haber lugar, al procedimiento administrativo disciplinario por no causar convicción en la Secretaría Técnica; 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 la correspondiente Resolución Rectoral con recomendación de archivo a través de la cual se materializa la decisión 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 la presente 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 regulación 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° 006-2017-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 195°.- Fin del procedimiento: "195.1. 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 197.4 del artículo 197, 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.

195.2. 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° 006-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019
Pág. 03

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 ligan.

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. Sobre esto, precisa la doctrina:

"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"

Precisamente, aquí parece la imposibilidad de que la administración pueda proseguir el 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 mismo.

"De la misma manera, sin que su precisión al constar en inciso distinto le otorgue menor valía, 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 jurídico - 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".

3. Sobre la declaración de la denunciante aseverando haber sido citada por la Dirección General de Administración a reunión de emergencia

En materia del procedimiento administrativo, susceptible de invocación tratándose de los procedimientos administrativos disciplinarios, es posible que los administrados aleguen hechos destinados a causar convicción en la administración pública, precisamente, con dicho propósito es viable que el administrado o interesado ofrezca

.../



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019
Pág. 04

declaraciones como la que hace la denunciante con fecha del 21 de diciembre de 2017 mediante la cual imputa hostilización laboral sistemática generada presuntamente por el personal denunciado.

En este aspecto, la regulación del texto único ordenado de la Ley N° 27444 aplicable a los procedimientos administrativos - disciplinarios, determina el andamiaje jurídico de las declaraciones:

Artículo IV Título Preliminar TUO LPAG.- 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: (...) 1.7. Principio de presunción de veracidad.- En la tramitación del procedimiento administrativo, **se presume que los documentos y declaraciones formulados por los administrados en la forma prescrita por esta Ley**, responden a la verdad de los hechos que ellos afirman. Esta presunción admite prueba en contrario. (...)"

Artículo 175° TUO LPAG.- Medios de prueba: "Los hechos invocados o que fueren conducentes para decidir un procedimiento podrán ser objeto de todos los medios de prueba necesarios, salvo aquellos prohibidos por disposición expresa. En particular, en el procedimiento administrativo procede:

1. Recabar antecedentes y documentos.
2. Solicitar informes y dictámenes de cualquier tipo.
4. Consultar documentos y actas. (...)"

Como puede verificarse, las declaraciones de los administrados, en su calidad de denunciantes en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, para contar con el respaldo pleno del sujeto que asevera o niega determinados hechos de la realidad ligados al procedimiento administrativo debe ir acompañada de los medios de prueba necesarios para tal propósito ya que se entiende que dicha prueba es la acreditación objetiva y palpable de dicha declaración de voluntad del particular; en el caso en concreto, se advierte que las declaraciones de la denunciante no se condicen con la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 992-2018-DGA, del 30 de julio de 2018 a través del cual se hace conocer que en el mes de septiembre de 2017 no fue citada de emergencia la denunciante por la Jefatura de la Dirección General de Administración de la UNPRG lo que, como consecuencia de tal contexto, no otorga probabilidad alguna de presunción de veracidad de que dicha administrado diga la verdad lo que lleva a generar la saludable incertidumbre en la determinación de los hechos materia de investigación disciplinaria siendo esta una razón objetiva para determinar, más allá de los argumentos esbozados en los puntos pertinentes, el rechazo de la denuncia efectuada.

4. Pronunciamiento sobre la comisión de la falta disciplinaria

Una vez analizados los aspectos antes señalados, corresponde determinar si en el caso concreto se han generado los hechos materia de investigación sobre la alegada hostilización laboral sistemática lo que, como hemos podido comprobar solo existe en el imaginario de la denunciante más si se toma en cuenta que la aparente reunión de emergencia convocada por la Jefatura de la Dirección General de Administración de esta Casa Superior de Estudios nunca fue convocada como queda acreditado objetivamente con la actuación administrativa contenida en el Oficio N° 992-2018-DGA, del 30 de julio de 2018 a efectos de disponer, en unión de las declaraciones carentes de prueba de la denunciante, el inicio o archivo del presente procedimiento administrativo disciplinario respecto del investigado, por presunta hostilidad laboral en perjuicio de la CPC doña Juana María Flores Vidaurre en calidad de Jefe de la Unidad de Ingresos y Egresos de Tesorería General de esta Casa Superior de Estudios.

Al efecto, atendiendo al carácter determinante que se presenta en el Oficio N° 992-2018-DGA, del 30 de julio de 2018 que desdice, de manera contundente, la declaración de la denunciante no resultaría viable continuarse con el procedimiento administrativo disciplinario atendiendo a los argumentos antes expresados.

.../



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO

RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019
Pág. 05

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, 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-D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil y demás regulación jurídica interna de la UNPRG que resultara aplicable; en este aspecto, tal escenario requiere que además que se determinen, de manera clara, los hechos materia de presunta infracción disciplinaria por parte de quien ha denunciado lo cual no sucede aquí.

Teniendo en consideración lo establecido en el presente informe jurídico, se recomienda el archivo del presente expediente administrativo disciplinario en contra del personal materia de investigación, debiendo indicarse en este procedimiento que no se ha causado afectación alguna a ninguna de las partes al ejercitarse dentro de las atribuciones jurídicas 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 los artículos 118°, 215° y 216.2. del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aplicable supletoriamente, quienes se encuentren disconformes con la decisión de archivo puede impugnar la presente en el plazo de quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la Resolución Rectoral.

7. Autoridad que resuelve el recurso

De conformidad con los artículos 216° inciso 216.1., 217° y 218° del Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, Decreto Supremo que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, el recurso de RECONSIDERACIÓN es resuelto por el Rectorado y el recurso de APELACIÓN por parte del Consejo Universitario en un plazo de treinta (30) días hábiles dando por agotada la vía administrativa con su pronunciamiento.

Que, la presente resolución ha sido proyectada por el abogado de la Secretaría Técnica de la Universidad 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° 30057, 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: DECLARAR NO HA LUGAR a la denuncia formulada por la CPC doña Juana María Flores Vidaurre en calidad de Jefe de la Unidad de ingresos y Egresos de Tesorería General de esta Casa Superior de Estudios al momento de los hechos por presunta hostilidad laboral en contra del investigado don Santos Manfredo Quiroz Nevado en su calidad de Jefe de la Oficina de Control de Personal de la UNPRG al momento de los hechos, atendiendo a los fundamentos motivados expuestos en los puntos pertinentes de la presente Resolución Rectoral.

ARTICULO SEGUNDO: DISPONER el ARCHIVO DEL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO iniciado en contra del investigado don Santos Manfredo Quiroz Nevado en su calidad de Jefe de la Oficina de Control de



UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO RECTORADO


RESOLUCION N° 491-2019-R
Lambayeque, 17 de abril de 2019
Pág. 06

Personal de la UNPRG por presunta hostilidad laboral, atendiendo a los fundamentos motivados expuestos en la parte pertinente 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 Rectorado y **APELACIÓN** ante el Consejo Universitario quienes deben resolver en un plazo de treinta (30) días hábiles.

ARTICULO CUARTO: NOTIFICAR la presente Resolución a la Oficina General de Recursos Humanos, Órgano de Control Institucional, Secretaría Técnica, Dirección General de Administración, al sometido al presente procedimiento así como al denunciante y al denunciado para su conocimiento y fines.

REGISTRESE, PUBLIQUESE Y ARCHIVESE.


Dr. WILMER CARBAJAL VILLALTA
Secretario General

mcip


Dr. JORGE AURELIO OLIVA NUÑEZ
Rector