

**Universidad Nacional del Callao**  
**Oficina de Secretaría General**

Callao, 27 de octubre de 2020

Señor

Presente.-

Con fecha veinte de octubre de dos mil veinte, se ha expedido la siguiente Resolución:

**RESOLUCIÓN Rectoral N° 547-2020-R.- CALLAO, 27 DE OCTUBRE DE 2020.- EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO:**

Visto el Oficio N° 280-2019-ST (Expediente N° 01083618) recibido el 24 de diciembre de 2019, por medio del cual la Secretaría Técnica remite el Informe N° 015-2019-ST sobre archivo del caso "presuntas inasistencias al centro laboral de la Sra. María del Pilar Sevillano Tapia días 16, 18 y 23 de octubre del 2019".

**CONSIDERANDO:**

Que, el Art. 18° de la Constitución Política del Perú, establece que "Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes";

Que, conforme a lo establecido en el Art. 8 de la Ley Universitaria N° 30220, el Estado reconoce la autonomía universitaria, la misma que se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la acotada Ley y demás normativa aplicable, autonomía que se manifiesta en los regímenes: 8.1 Normativo, 8.2 De gobierno, 8.3 Académico, 8.4 Administrativo y 8.5 Económico;

Que, los Arts. 60 y 62, numeral 62.2 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, concordantes con los Arts. 126 y 128 del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, establecen que el Rector es el personero y representante legal de la Universidad, teniendo entre sus atribuciones, dirigir la actividad académica de la Universidad y su gestión administrativa, económica y financiera, de conformidad con lo establecido en el Estatuto y los Reglamentos vigentes;

Que, la Secretaría Técnica con Oficio del visto, remite el Informe Técnico N° 015-2019-ST del 13 de diciembre de 2019, sobre el caso "presuntas inasistencias a trabajar e incumplimiento de labores", donde señala en atención al Oficio N° 2151-2019-ORH/UNAC y el Oficio N° 732-2019-OBV-VRA-UNAC, identifica a doña MARIA DEL PILAR TAPIA DE BALLÓN servidora administrativa que labora en la Oficina de Bienestar Universitario del Centro de Salud en el cargo de Secretaria, y como descripción de los hechos lo informado por el Director de la Oficina de Bienestar Universitario "el día 16 de setiembre de 2019 a las 8:00 a.m. Se comunica vía telefónica la trabajadora Pilar Sevillano informando que no asistirá a trabajar porque tiene una cita médica", y por el Jefe de la Unidad del Centro de Salud "los días 18 y 23 de octubre la trabajadora María del Pilar Sevillano Tapia de Ballón no asistió a su lugar de trabajo ni tampoco comunicó su inasistencia" y "el día 28 de octubre a la hora de ingreso de su turno que es a partir de las 2:00 pm hasta las 5:00 pm no se encuentra a la trabajadora María del Pilar Sevillano Tapia de Ballón en su lugar ni tampoco comunico su inasistencia", asimismo, detalla el documento 002-2019-MVT de fecha 02 de diciembre de 2019 de la citada servidora por el cual emite su descargo ante lo informado por el Jefe del Centro de Salud y el Director de la Oficina de Bienestar Universitario donde señala entre otros "...refiere que los días 18 y 23 de octubre del presente año, mi persona no asistió a mi centro de trabajo, dicha afirmación es totalmente falsa, toda vez que como en el reporte de asistencia de la Oficina de Personal, si acudí a laborar dichos días..., asimismo adjunto mi boleta de pago de dicho periodo siendo necesario para que se me haya abonado mi pago la Oficina de Personal ha verificado mi control de asistencia, en tal sentido el Jefe del Centro de Salud pierde toda credibilidad, al dar afirmaciones que no se ajustan a la



verdad. En relación .... a lo señalado que el día 28 de octubre de 2019, ingresó a su tuno tarde a las 2pm hasta 5pm y supuestamente no encontró mi persona, lo que manifiesta no se respalda en ningún medio de probatorio, solo es su palabra lo real es que según mi reporte de asistencia ese día yo ingreso a laborar a la 8.10 am y me retire a la 17:20pm como consta en mi reporte de asistencia y mi boleta de pago (se adjunta) sin que se aplique algún descuento al realizar la Oficina de Personal una adecuada supervisión”; asimismo, señala como norma jurídica presuntamente vulnerada el literal a) del Art. 39 y literal j) del Art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y literal e) del Art. 156 del Reglamento de la Ley Servicio; asimismo, el literal a) del Art. 64 del Reglamento Interno de Trabajo de la Universidad Nacional del Callao, aprobado por Resolución N° 003-2015-R; sin embargo, señala como fundamentación de las razones por las cuales recomienda el archivo y medios probatorio, que en el Derecho Administrativo Sancionador para la afirmación de una responsabilidad “es imprescindible que pueda imputarse el hecho constitutivo de infracción a una persona (principio de personalidad), así como que su conducta pueda ser calificada de culpable (principio de culpabilidad”, se debe tener en cuenta que: \* El Principio de Personalidad: El principio de personalidad de las sanciones supone, pues, que la sanción sólo puede recaer sobre los autores de la infracción. Ahora bien, debe advertirse que podrán considerarse autores no sólo las personas que solas o conjuntamente, realizan la acción u omisión tipificada como infracción, sino también las que actúen por medio de otra de la que se sirvan como instrumento (autoría mediata) o las personas situadas por una norma con rango de ley en posición de garante. \* El Principio de Culpabilidad: El principio de culpabilidad establece que la pena no puede imponerse al autor por la sola aparición de un resultado lesivo, sino únicamente en tanto pueda atribuírsele el suceso lesivo como un hecho suyo<sup>152</sup>, es decir, que no sólo es necesario que una determinada acción tenga causa y efecto, sino que además esta acción debe corresponder al sujeto a quien se le imputa la acción. \* El Principio de Tipicidad: Establece que solo constituyen conductas sancionables administrativamente las sanciones previstas en las normas con rango de Ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía, en atención a dicho principio, las conductas que constituyen infracciones administrativas deben estar expresamente delimitadas, para que, de esta manera los administrados conozcan en qué supuestos sus acciones pueden dar lugar a una sanción administrativa, por lo que estas definiciones de conductas antijurídicas en el ordenamiento jurídico administrativo deben ser claras, además de tener la posibilidad de ser ejecutadas en la realidad. \* Imputación de la falta: Debe contener una descripción clara, detallada y precisa de los hechos que se le imputaron al presunto culpable, así como las faltas que sustentan la sanción a imponérsele; en el literal a) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil señala que: “Recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos, como se señala en el formato que se adjunta como anexo A de la presente directiva”; asimismo la citada Directiva establece que: “La denuncia debe exponer los hechos en que se fundamenta, adjuntando los medios probatorios que la sustentan, de conformidad con lo dispuesto en el literal a) del numeral 8.2 de la presente directiva (...)”; en el literal f) de dicha Directiva menciona una de las funciones del Secretario Técnico, en las que se encuentra: “Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento”; el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 1949-2016-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil dispone que: “... En esta última situación, el Secretario Técnico según lo previsto en el inciso j) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC, declara “no ha lugar a trámite” una denuncia o un reporte en caso que luego de las investigaciones correspondientes, considere que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura del PAD. En consecuencia, dicho informe de precalificación que concluye por no ha lugar a trámite y el archivamiento de la denuncia o investigación de oficio, en la etapa previa al inicio del PAD debería ser insertada en el expediente que ha originado la denuncia. Ello, teniendo en cuenta que es parte de las funciones del secretario técnico custodiar los expedientes administrativos del PAD (...)”; el numeral 2.5 del Informe Técnico N° 2031-2016-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil establece que: “En ese sentido, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, publicada el día 24 de marzo de 2015 en el Diario Oficial El Peruano, ha precisado que el secretario técnico puede, entre otras funciones, declarar no ha lugar a trámite la denuncia y disponer su archivo solo cuando no se adjunte a la misma los documentos o medios probatorios que den el sustento respectivo. Así, cuando el Secretario Técnico estime deficiente una denuncia (por ejemplo, porque no

*cuenta con fundamento probatorio suficiente o existan otros indicios o elementos que le resten eficacia), con la fundamentación debida, -puede determinar no ha lugar una respectiva denuncia”; que en los numerales 3.1 y 3.2 del Informe Técnico N° 1138-2018-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en sus conclusiones menciona “3.1 Corresponde al secretario técnico tramitar los informes de control relacionados con el procedimiento administrativo disciplinario, efectuando la revisión, evaluación y análisis de los documentos sometidos a su consideración, pudiendo agregar la documentación o medios probatorios, indicios y otros elementos, que estime pertinentes y que servirán para comprobar los hechos que sustentan el inicio del procedimiento respectivo, o en su defecto, declara el “no ha lugar” al inicio de dicho procedimiento”; y “3.2 El Secretario Técnico tiene la potestad para declarar el “no ha lugar” de la denuncia que se efectúe contra un servidor, por lo que también puede declarar el “no ha lugar” de las recomendaciones contenidas en un informe de control (referidas al deslinde de responsabilidades administrativas) si tiene la certeza que no existe mérito suficiente para iniciar un PAD, siendo importante que el Secretario Técnico motive su decisión ante el titular de la entidad, quien es el responsable de informar las medidas adoptadas ante la OCI”; ante lo cual se desprende como Fechas de presuntas inasistencias 17 de setiembre, 18, 23 y 28 de octubre de 2019, y del marcado biométrico: 16 setiembre 2019 entrada no registra y salida no registra; 18 de octubre 2019 entrada 08:11 y salida 15:48; 23 de octubre 2019 entrada 08:10 salida 16:05 y 28 octubre 2019 entrada 08:10 y salida 17:20; en consecuencia, de la revisión de los actuados se evidencia que dicha servidora ha realizado el marco de asistencia en el respectivo reloj biométrico los días observados, con excepción del día 16/09/2019, por lo que no existe prueba suficiente que demuestre la presunta inasistencia a su centro de labores de dicha servidora administrativa, asimismo, pese a solicitar y reiterar a la Oficina de Recursos Humanos no ha emitido el pronunciamiento en relación a las visitas inopinadas que debió realizar ante dicha denuncia en su calidad de órgano encargado de la gestión del recurso humano en la UNAC; por otro lado, el denunciante no acredita la presunta irregularidad respecto a los hechos que se le imputa a la referida servidora adjuntando medios probatorios como declaraciones testimoniales de servidores, videos, entre otros, más aun que para el análisis y evaluación del citado informe se ha realizado una valoración de la documentación que obra en el expediente, así como del descargo de la servidora involucrada y teniendo en consideración lo expuesto en el Oficio N° 143-2019-UCS/JEFATURA de fecha 02 de diciembre de 2019, el Dr. Manuel Scipion Pachecho, Jefe de la Unidad del Centro de Salud (Jefe inmediato de la servidora en mención) en donde opina por el no inicio del procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio de la exhortación que como Jefatura realizara a su personal respecto a la jornada laboral; por todo ello, como disposición del archivo, opina que se declara “NO HA LUGAR A TRÁMITE”, en consecuencia, se dispone el ARCHIVO de la citada denuncia, en virtud a que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, las que habrían incurrido presuntamente la servidora administrativa MARÍA DEL PILAR TAPIA DE BALLÓN, y la documentación que obra en el expediente salvo mejor parecer; asimismo, recomienda que los funcionarios conjuntamente con su equipo de trabajo identifiquen los problemas de convivencia para luego establecer metas y reglas de convivencia oportunas con el objetivo de tener un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y la confianza por el bienestar de los servidores y de esta Casa Superior de Estudios;*

Que, la Directora (e) de la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 053-2020-OAJ recibido el 15 de enero de 2020, en atención al Oficio N° 280-2019-ST de fecha 24/12/2019 de la Secretaria Técnica que remite el Informe Técnico N° 015-2019-ST sobre las presuntas ausencias a sus labores en el centro de trabajo de la servidora administrativa MARIA DEL PILAR SEVILLANO TAPIA DE BALLÓN, informa que evaluados los actuados, a la normatividad y a las consideraciones expuestas, teniendo en cuenta que no existiría documentación suficiente y testigos de la presunta falta que determinarían un inicio de procedimiento administrativo disciplinario de la servidora MARIA DEL PILAR SEVILLANO TAPIA DE BALLÓN, en consecuencia, deriva todo lo actuado al Jefe inmediato de la presunta infractora, en este caso, al Director de la Unidad del Centro de Salud de la UNAC, a fin de que proceda de acuerdo a sus atribuciones legales de conformidad al inc. a) del Art. 93 del Reglamento de la Ley N° 30057 y a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE emitida por SERVIR que resuelve aprobar la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, asimismo, instruya sobre la supuesta infracción administrativa incurrida por dicha servidora, y merite los elementos probatorios obrantes, debiendo incluso actuar otras pruebas (testimoniales) a efecto de corroborar los hechos imputados en el marco del debido procedimiento y verdad material, emitiendo Resolución Directoral correspondiente, bajo responsabilidad;



Que, el Jefe de la Unidad de Centro de Salud de la Oficina de Bienestar Universitario con Oficio N° 048-2020-UCS/JEFATURA recibido el 10 de setiembre de 2020, remite el Informe N° 01-2020-UCS/JEFATURA sobre el caso de la servidora pública PILAR SEVILLANO TAPIA, evaluada la descripción de los hechos, norma jurídica presuntamente vulnerada, señala como pronunciamiento sobre la comisión de la falta lo siguiente: "a) Que, las faltas de carácter administrativos son toda acción y omisión voluntario o no, que contravengan las obligaciones, prohibiciones, y demás normativas específicas sobre los deberes de los servidores civiles y que da lugar a la aplicación de la respectiva medida segregativa de derechos, conforme al procedimiento establecido en la legislación vigente. b) Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley N° 30057 refiere que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia". c) Que, de conformidad al artículo 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 sobre la fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario: "...La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil (...)". d) Que, Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de agosto de 2012 recaída en el Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico 3 ha enfatizado que: "... las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado. En esa misma línea, citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Constitucional ha sostenido que la Administración Pública no puede dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar la garantía del debido proceso en sede administrativa sancionatoria, por cuanto es un derecho humano el obtener todas las garantías que permita alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir este deber". e) La Presunción de Inocencia garantiza no sufrir sanción en el orden administrativo sancionador, sin previa actividad probatoria. Garantiza un periodo de prueba que dé como resultado una prueba de cargo. En virtud del mismo, corresponde a la Administración, probar la certeza de los hechos imputados, en el caso de autos no ha quedado acreditado dicha conducta por la mencionada servidora administrativa. f) Que, de la revisión de los actuados no ha quedado probada la presunta irregularidad respecto a los hechos que se le imputan a la referida servidora, al no existir medios probatorios como declaraciones testimoniales de servidores, videos, entre otros tal como se expone en el Oficio N°143-2019-UCS/JEFATURA de fecha 02 de diciembre del 2019 en donde opina por el no inicio de procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio de la exhortación que como Jefatura realizara al personal respecto a la jornada laboral, del cual ratifico su contenido y fundamentación.", asimismo, cita las conclusiones 3.1 y 3.2 del Informe Técnico N° 784-2019-SERVIR/GPGSC, y según lo antes citado en esta Casa Superior de Estudios se cuenta con el Reglamento de Interno de la Universidad Nacional del Callao, Art. 16 "Constituyen faltas, la inasistencia injustificada al trabajo, no registrar asistencia y las veces que llegue al trabajo excediendo el límite de tardanzas sin tolerancia con descuento", Art. 17 "La Oficina de Personal es la encargada de velar por el estricto cumplimiento de los horarios de trabajo" y Art. 28 "Los trabajadores están obligados a permanecer en su puesto de trabajo durante toda la jornada. El desplazamiento a otras oficinas o dependencias obedecerá a instrucciones que provengan del jefe inmediato superior y, en ausencia de éste, del Jefe de Personal o la Alta Dirección y solamente para la realización de actividades propias de la función"; por lo anterior sostiene que en su calidad de Jefe de la Unidad Centro de Salud sólo le corresponde informar a su jefe inmediato superior (director de OBU) sobre la NO PERMANENCIA o no ubicación de todo servir público asignado a su Unidad en el área o ambiente que se le ha designado, tal cual lo hizo, pronunciarse sobre INASISTENCIAS o el control de registro de la asistencia en la puerta de ingreso le Universidad corresponde a otras Oficinas y sus mecanismos de control; así mismo informa que en su momento se aplicó los mecanismos correctivos necesarios por parte de su jefatura en lo que me corresponde; y finaliza señalando que en su opinión se dispone el ARCHIVO de la citada denuncia, en virtud a que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, en las que habría incurrido presuntamente la servidora administrativa MARÍA DEL PILAR TAPIA DE BALLÓN y la documentación que obra en el expediente en lo que a mi función de Jefe de la UNIDAD CENTRO DE SALUD corresponde merituar, salvo mejor parecer;

Que, la Directora de la Oficina de Asesoría Jurídica mediante Informe Legal N° 613-2020-OAJ recibido el 23 de setiembre de 2020, informa que evaluados los actuados, de la documentación sustentatoria con Informe Técnico N° 015-2019-ST de la Secretaría Técnica se menciona que "...de la revisión de los actuados, puede evidenciarse que dicha servidora administrativa ha realizado el mercado de asistencia en el respectivo reloj biométrico los días observados, con excepción del día 16/09/19, por lo que no existe prueba suficiente que demuestren la presunta inasistencia a su centro de labores de dicha servidora administrativa. Asimismo, pese a solicitarlo y reiterarlo, la Oficina de Recursos Humanos no ha emitido el pronunciamiento en relación a las visitas inopinadas que debió realizar ante dicha denuncia en su calidad de órgano encargado de la gestión del recurso humano en la UNAC. Que, por otro lado, el denunciante no acredita la presunta irregularidad respecto a los hechos que se le imputan a la referida servidora adjuntando medios probatorios como declaraciones testimoniales de servidores, videos, entre otros, más aun que para el análisis y evaluación del citado Informe se ha realizado una valoración de la documentación que obra en el expediente; así como del descargo de la servidora involucrada y teniendo en consideración lo expuesto en el Oficio N°143-2019-UCS/JEFATURA de fecha 02 de diciembre del 2019 el Dr. Manuel Scipion Pacheco- Jefe de la Unidad Centro de Salud (Jefe inmediato de la servidora en mención) en donde opina por el no inicio de procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio de la exhortación que como Jefatura realizara a su personal respecto a la jornada laboral"; el cual concluye que "1) Se declara "NO HA LUGAR A TRÁMITE", en consecuencia se dispone el ARCHIVO de la citada denuncia, en virtud a que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, en las que habría incurrido presuntamente la servidora administrativa MARÍA DEL PILAR TAPIA DE BALLÓN y la documentación que obra en el expediente, salvo mejor parecer. y 2) Se RECOMIENDA que los funcionarios conjuntamente con su equipo de trabajo identifiquen los problemas de convivencia para luego establecer metas y reglas de convivencia oportunas con el objetivo de tener un ambiente de trabajo basado en el respeto mutuo y la confianza por el bienestar de los servidores y de esta Casa Superior de Estudios."; asimismo, menciona que con Informe Legal N° 053-2020-OAJ de fecha 15.01.2020 de la Oficina de Asesoría Jurídica, informa lo siguiente: "...Que, estando a la normatividad señalada, a las consideraciones expuestas y teniendo en cuenta que existiría documentación suficiente y testigos de la presunta falta que determinarían un inicio de procedimiento administrativo disciplinario de la servidora MARIA DEL PILAR SEVILLANO TAPIA DE BALLON, en consecuencia corresponde DERIVAR todo lo actuado al JEFE INMEDIATO de la presunta infractora, en este caso, al DIRECTOR DE LA UNIDAD DEL CENTRO DE SALUD DE LA UNAC, a fin de que proceda de acuerdo a sus atribuciones legales de conformidad al inciso a) artículo 93º del Reglamento de la Ley N° 30057 y a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE emitida por SERVIR que resuelve aprobar la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, INSTRUYA sobre la supuesta infracción administrativa disciplinaria incurrida por dicha servidora y MERITUE los elementos probatorios obrantes debiendo incluso actuar otras pruebas (testimoniales) a efecto de corroborar los hechos imputados en el marco del debido procedimiento y verdad material, emitiendo la Resolución Directoral correspondiente, bajo responsabilidad funcional (...)", así también informa que mediante Informe N° 01-2020-UCS/JEFATURA de fecha 10/09/2020 del Jefe de la Unidad del Centro de Salud se señala: "...Que, de la revisión de los actuados no ha quedado probada la presunta irregularidad respecto a los hechos que se le imputan a la referida servidora, al no existir medios probatorios como declaraciones testimoniales de servidores, videos, entre otros tal como se expone en el Oficio N° 143-2019-UCS/JEFATURA de fecha 02 de diciembre del 2019 en donde opina por el no inicio de procedimiento administrativo disciplinario sin perjuicio de la exhortación que como Jefatura realizara al personal respecto a la jornada laboral, del cual ratifico su contenido y fundamentación(...)", asimismo, en dicho informe se recomienda "En mi opinión se dispone el ARCHIVO de la citada denuncia, en virtud a que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, en las que habría incurrido presuntamente la servidora administrativa MARÍA DEL PILAR TAPIA DE BALLÓN y la documentación que obra en el expediente en lo que a mi función de Jefe de la UNIDAD CENTRO DE SALUD corresponde merituar, salvo mejor parecer", ante lo cual, informa que el Art. 91º del Reglamento de la Ley N° 30057 refiere que: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas





*disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia”; el Art. 106° del Reglamento de la Ley N° 30057 sobre la fase Instructiva del Procedimiento Administrativo Disciplinario: “...La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil (...);” la Sentencia del Tribunal Constitucional del 8 de agosto de 2012 recaída en el Expediente N° 00156-2012-PHC/TC, segundo párrafo del fundamento jurídico ha enfatizado que: “... las entidades de la Administración Pública tienen la obligación de observar los principios del procedimiento sancionador, toda vez que estos garantizan el respeto por los derechos del administrado. En esa misma línea, citando a la Corte Interamericana de Derechos Humanos, el Tribunal Constitucional ha sostenido que la Administración Pública no puede dictar actos administrativos sancionatorios sin otorgar la garantía del debido proceso en sede administrativa sancionatoria, por cuanto es un derecho humano el obtener todas las garantías que permita alcanzar decisiones justas, no estando la administración excluida de cumplir este deber”; así también informa que la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”, señala en el literal f) del numeral 8.2 que el Secretario Técnico emite el Informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación la posible sanción a aplicarse y el Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivo, precisándose que el Secretario Técnico NO TIENE CAPACIDAD DE DECISIÓN Y SUS INFORMES U OPINIONES NO SON VINCULANTES; el numeral 2.5 del INFORME TÉCNICO N° 505-2019-SERVIR/GPGSC de la Autoridad Nacional del Servicio Civil refiere que: “...Por su parte, de conformidad con lo establecido en el artículo 92° del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil LSC, el Secretario Técnico no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. Asimismo, la Secretaría Técnica no constituye una autoridad del PAD. Inclusive, tal como se establece en el último párrafo del numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), al momento de la emisión del acto de inicio del PAD, el órgano instructor podría apartarse de las conclusiones del informe de precalificación del Secretario Técnico, por no considerarse competente o por considerar que no existen razones para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD), argumentando en ambos casos las razones de su decisión (...);” asimismo el numeral 2.7 de dicho informe menciona que “... Sin embargo, dicha facultad de apartarse de las recomendaciones de la Secretaría Técnica exige por parte del Órgano instructor la fundamentación de los motivos de dicho apartamiento, no solo por devenir en un criterio distinto al contenido del informe de precalificación, sino debido a que siendo el acto de inicio el documento que contiene la imputación de cargos al servidor y/o funcionario investigado, dicha imputación debe encontrarse adecuadamente fundamentada (conteniendo la descripción de los hechos atribuidos, obligación que se habría infringido y falta típica en la que se subsume), a efectos de prevenir vicios que pudieran acarrear la nulidad del PAD”; además informa que es preciso enfatizar que el poder disciplinario del Estado es un mecanismo a través del cual el mismo asegura el buen funcionamiento de la administración pública, por lo que se busca es disuadir el incumplimiento normativo, no siendo un mecanismo de venganza personal ni de persecución, por lo que solo se sanciona a los servidores que incurran en falta administrativas sustentada en hechos y la documentación respectiva, por otro lado de existir una denuncia sea deficiente o no existan indicios en materia probatoria debe optarse por el archivo; estando a la normatividad señalada, a las consideraciones expuestas en el Informe N° 01-2020-UCS/JEFATURA de fecha 10/09/2020 del Jefe de la Unidad del Centro de Salud y teniendo en cuenta que no existiría documentación suficiente idónea sobre la presunta falta que determinarían un inicio de procedimiento administrativo disciplinario, corresponde el ARCHIVO de la citada denuncia, en virtud a que no existen indicios o indicios suficientes para dar lugar a la apertura de un Procedimiento Administrativo Disciplinario, salvo mejor parece;*

Que, el Artículo 6 numeral 6.2 del texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General señala que el acto administrativo puede motivarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Estando a lo glosado; de conformidad al Informe Técnico N° 015-2019-ST de la Secretaría Técnica de esta Casa Superior de Estudios de fecha 13 de diciembre de 2019; al Informe N° 01-2020-UCS/JEFATURA

recibido el 10 de setiembre de 2020; al Informe Legal N° 613-2020-OAJ recibido el 23 de setiembre de 2020; al Proveído N° 709-2020-OAJ recibido el 30 de setiembre de 2020; a lo dispuesto en el numeral 6.2 del artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado con Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; a la documentación sustentatoria en autos; y, en uso de las atribuciones que le confieren los Arts. 126 y 128 del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, concordantes con los Arts. 60 y 62, numeral 62.2 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220;

**RESUELVE:**

- 1° **ARCHIVAR** los presentes actuados sobre las presuntas ausencias a sus labores en el centro de trabajo de la servidora administrativa MARIA DEL PILAR SEVILLANO TAPIA DE BALLÓN; conforme a lo recomendado por la Secretaría Técnica, por Jefe de la Unidad del Centro de Salud y la Oficina de Asesoría Jurídica; de conformidad a las consideraciones expuestas en la presente Resolución.
- 2° **TRANSCRIBIR** la presente Resolución a los Vicerrectores, Facultades, Dirección General de Administración, Oficina de Planificación y Presupuesto, Oficina de Abastecimientos, Oficina de Asesoría Jurídica, Órgano de Control Institucional, Secretaría Técnica, Comisión Especial Instructora de Procesos Administrativos Disciplinarios, Oficina de Recursos Humanos, e interesada, para conocimiento y fines consiguientes.

**Regístrese, comuníquese y archívese.**

Fdo. **Dr. BALDO ANDRÉS OLIVARES CHOQUE**.- Rector de la Universidad Nacional del Callao.- Sello de Rectorado.-

Fdo. **Mg. CÉSAR GUILLERMO JÁUREGUI VILLAFUERTE**.- Secretario General.- Sello de Secretaría General.-

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento y fines consiguiente.



cc. Rector, Vicerrectores, Facultades, DIGA, OPP,  
cc. OASA, OAJ, OCI, ST, CEIPAD, ORRHH, e interesada.