



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

RESOLUCIÓN VICERRECTORAL N°069-2025-VRI-UNAC, CALLAO, 27 DE OCTUBRE DE 2025. EL VICERRECTOR DE INVESTIGACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO:

Visto, el Informe Final de Instrucción N° 004-2025-OI-PAD, emitido por el órgano instructor del PAD – Dirección General de Administración, en el Procedimiento Administrativo Sancionador instaurado contra la servidora LAURA JISSELY PEVES SOTO a través de la Resolución Directoral N° 156-2025-DIGA, de fecha 21 de marzo de 2025;

CONSIDERANDO:

Que, el artículo 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 al artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, el Estado reconoce la autonomía universitaria que es inherente a las universidades y 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 artículos 119° y 121°, numeral 121.3 del Estatuto de la Universidad Nacional del Callao, concordantes con los artículos 60° y 62°, numeral 62.2 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, 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, conforme a lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio de 2014, se establece el régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas, así como aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas;

Que, de acuerdo a la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la Ley N° 30057, entró en vigencia el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la citada norma, aplicable a los servidores civiles de los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057¹;

I. ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO

Que, mediante el Informe N° 022-2024-URH del 04 julio de 2024, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos informó a la Dirección de Administración, que se hizo una actualización sobre el monto a pagar por el concepto de vacaciones truncas y las no gozadas incluyendo en mes de febrero de 2023 y el nuevo concepto de vacaciones truncas y/o no gozadas incluyendo el mes de febrero de 2023 se estaría realizando en el mes de julio de 2024:

Que, con el Memorándum N° 4646-2024-DIGA/UNAC del 22 de julio de 2024, la Dirección General de Administración, se dirigió a la Jefa de Recursos Humanos manifestando que no ha podido evidenciar con claridad los montos por concepto de vacaciones truncas y no gozadas y la

¹ Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

Título Preliminar: Disposiciones Generales

Artículo IV.- Definiciones

(...)

i) Servidor Civil: La expresión servidor civil se refiere a los servidores del régimen de la Ley organizados en los siguientes grupos: funcionario público, directivo público, servidor civil de carrera y servidor de actividades complementarios. Comprende, también, a los servidores de todas las entidades, independientemente de su nivel de gobierno, cuyos derechos se regulan por los Decretos Legislativos N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, de carreras especiales de acuerdo con la Ley, a los contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, así como la modalidad de contratación directa a que hace referencia el presente Reglamento.



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

remuneración del mes de febrero del año 2023 de la ex servidora Mayllen Lyli Rojas Acosta y solicita anexar toda la documentación que sustentaba la liquidación;

Que, a través del Oficio N° 1528-2024-URH/UNAC del 16 de agosto de 2024, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, solicitó se deje sin efecto el Informe N° 038-2023-JIP y el Informe N° 036-2024-JIPL-URH/UNAC con relación al pago de la liquidación de los beneficios sociales a favor de la ex servidora Mayllen Lyli Rojas Acosta y adjunta el Informe N° 041-2024-JIP-URH/UNAC de 31 de julio de 2024, con la información detallada y el sustento requerido;

Que, con el Oficio N° 961-2024-DIGA/UNAC del 19 de setiembre de 2024, la Dirección General de Administración, solicita a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional del Callao, realice las actividades sobre la actuación de la Unidad de Recursos Humanos en el marco de la solicitud de liquidación y pago formulado por la ex servidora Mayllen Lyli Rojas Acosta. Se señala que la Unidad de Recursos Humanos ha generado diversas liquidaciones, lo que ha motivado la observación de la Dirección General de Administración en aras de cautelar el uso eficiente de los recursos públicos, con lo que evidenciaría el actuar negligente de la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos;

Que, mediante el Oficio N° 001-2024-STS de fecha 12 de diciembre de 2024, la Secretaría Técnica Suplente solicitó a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos elaborar un informe sobre la actuación de la Unidad de Recursos Humanos en el marco de la solicitud de liquidación y pago formulado por la ex servidora Mayllen Lyli Rojas Acosta;

Que, mediante el Informe de Precalificación N° 001-2025-UNAC-ST/PAD , la Secretaria Técnica Suplente del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Universidad Nacional del Callao, conforme a sus competencias y cumpliendo lo dispuesto en la LSC y el Reglamento General de la LSC y la versión actualizada de la Directiva, emitió el Informe de Precalificación a través del cual recomendó iniciar PAD contra la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, por presuntamente haber incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, al haber incumplido su función establecida en el literal f) del artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional del Callao aprobado por la Resolución del Consejo Universitario N° 097-2021-CU

Que, en razón a ello, a través de la Resolución Directoral N° 156-2025-DIGA de fecha 8 de febrero de 2024, notificada vía correo electrónico el 31 de marzo de 2025, emitida por la Dirección General de Administración en su calidad de Órgano Instructor del presente procedimiento, dispuso dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario contra el servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, en su condición de Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, por presuntamente haber incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, al momento de desempeñar su función establecida en el literal f) del artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional del Callao aprobado por la Resolución del Consejo Universitario N° 097-2021-CU, además de haber inobservado lo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 y en el artículo 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa

Que, mediante el Informe Final de Instrucción N° 004-2025-OI-PAD de fecha 19 de mayo de 2025, el órgano instructor del PAD recomendó la suspensión por tres (3) meses sin goce de remuneraciones, al haber acreditado la responsabilidad administrativa de la servidora;

II. FALTAS INCURRIDAS, DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS JURÍDICAS VULNERADAS

A. Falta incurrida

De acuerdo con la imputación formulada, se evidencia que la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, habría incurrido en la falta administrativa disciplinaria establecida en el literal d) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la cual señala:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil:**



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

Artículo 85°. - Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones.

Dicha función se encuentra establecida en el literal f) del artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional del Callao aprobado por la Resolución del Consejo Universitario N° 097-2021-CU, en cual señala:

Artículo 48°.- Funciones de la Unidad de Recursos Humanos

(...)

f. Gestionar el proceso de administración de personas, que involucra la administración de legajos, control de asistencias, desplazamientos, procedimientos disciplinarios y desvinculación del personal de la entidad.

Habría inobservado lo establecido en artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 y en el artículo 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa, los cuales señalan lo siguiente:

➤ **Decreto Legislativo N° 276 que aprobó la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.**

Artículo 54.- Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:

a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.

b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.

c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC), más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado"

➤ **Reglamento de la Carrera Administrativa aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM.**

Artículo 104.- El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente; cónyuge, hijos, padres o hermanos.

B. Hecho imputado

La servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** habría elaborado diversas liquidaciones de beneficios sociales a favor de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, lo que habría motivado observaciones por parte de la Dirección General de Administración, en aras de cautelar el uso eficiente de los recursos públicos, evidenciándose —según dicho acto— una supuesta negligencia en el desempeño de mis funciones.



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

C. Descripción de los hechos y los medios probatorios que la sustentan.

En el expediente N° 2037979 referido al pago de beneficios sociales, la secuencia de los actos desarrollados en la Unidad de Recursos Humanos, desde el momento en que la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, presentó su carta de renuncia, el 23 de febrero de 2023, solicitando además el pago de sus beneficios sociales en el plazo perentorio de ley, por lo que con el Informe N° 013-2023-JIPL-ORH/UNAC del 01 de marzo de 2023, se emite la información concerniente al reconocimiento de pago por vacaciones truncas de la mencionada exservidora.

La carta de fecha 13 de marzo de 2023, mediante la cual la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, solicita a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, **LAURA JISSELY PEVES SOTO**, para que se cumpla con el pago de la remuneración del mes de febrero de 2023 y la liquidación de los beneficios sociales.

El mérito del correo electrónico de fecha 23 de marzo de 2023, remitido por la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, dirigida a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, **LAURA JISSELY PEVES SOTO**, adjuntado la solicitud de pago de remuneraciones y beneficios sociales.

La Carta N° 001-2023-MLRA de fecha 03 de julio de 2023, dirigida a la Directora General de Administración mediante la cual, la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta reitera la solicitud de pago de la remuneración de febrero y liquidación de beneficios sociales.

El Memorandum N° 3969-DIGA/UNAC de fecha 10 de julio de 2023, mediante el cual la Directora General de Administración, solicita a la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos **LAURA JISSELY PEVES SOTO**, informe sobre la liquidación de la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta.

El Oficio N° 986-2023 de fecha 16 de julio de 2023, en referencia al Memorandum N° 3969-DIGA/UNAC, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos **LAURA JISSELY PEVES SOTO**, remite a la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta el Informe N° 013-2023-JIPL-ORH/UNAC, mediante el cual señala que existe un importe que tendrá que ser devuelto.

Mediante la Carta N° 002-2023-MLRA de fecha 25 de julio de 2023, dirigida a la Directora General de Administración mediante la cual, la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta comunica que los datos consignados en el documento no se ajustan a la verdad, señala que laboró hasta febrero del 2023 y que se determinen las posibles responsabilidades administrativas y civiles que acarrearía el incumplimiento del pago de mes de febrero de 2023.

Con Oficio N° 1528-2024-URH/UNAC del 16 de agosto de 2024, la Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, solicita que se deje sin efecto los Informes Nos. 038-2023-JIP y 036-2024-JIPL-URH/UNAC, en relación al pago de liquidación de los beneficios sociales a favor de la ex servidora Mayleen Lyli Rojas Acosta y adjunta el Informe N° 041-2024-JIPL-URH/UNAC con la información detallada y el sustento requerido, todo lo cual evidenciaría que, desde el momento de la renuncia (23.02.2023), retraso en la gestión de dicha liquidación lo que genera un potencial al riesgo de contingencias legales para esta Casa de Estudios.

Pronunciamiento del órgano sancionador

De acuerdo con lo señalado por el órgano instructor, la servidora **LAURA JISSELY PEVES SOTO**, no habría formuló sus descargos contra los hechos imputados en la Resolución Directoral N° 156-2025-DIGA;

Seguido con las actuaciones establecidas dentro del procedimiento administrativo disciplinario, al notificarse el Informe Final de Instrucción N° 004-2025-OI-PAD, la servidora



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

LAURA JISELY PEVES SOTO, solicitó hacer uso de su derecho a informe oral el cual se llevó a cabo el 10 de octubre de 2025, en el que manifestó, entre otros hechos lo siguiente:

- La notificación de la Resolución Directoral N° 156-2025-DIGA, no sé no se habría efectuado conforme al procedimiento establecido en el artículo 21 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General
- La presunta función que habría sido ejercida de manera negligente está vinculada a la responsabilidad de la Unidad de Recursos Humanos en la gestión del proceso de administración de personas, que comprende, entre otros aspectos, la desvinculación del personal de la entidad. No obstante, dicho ámbito funcional no guarda relación directa con el hecho imputado, el cual se circunscribe a la presunta elaboración de diversas liquidaciones de beneficios sociales a favor de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta.
- La **DIGA no determinó con precisión cuál de estos beneficios** le correspondía efectivamente a la exservidora **Mayleen Lyli Rojas Acosta**, razón por la cual el sustento de la imputación carece de claridad y precisión normativa.
- En relación con el pago de **vacaciones truncas**, debe precisarse que, si bien en una primera revisión se determinó que existía un presunto saldo a devolver, posteriormente se efectuó una **reevaluación de la situación laboral de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta**, concluyéndose que **sí le correspondía el pago de sus beneficios laborales**, así como el abono de su **remuneración pendiente**.

Ahora bien, de la revisión de los actuados en el expediente, no obra cargo de notificación de la *Resolución Directoral N° 156-2025-DIGA*, la cual, de acuerdo con lo señalado por el órgano instructor, habría sido notificada vía correo electrónico. Sin embargo, debe tenerse presente que, para que la notificación efectuada por dicho medio sea considerada válida, debe constar el acuse de recibo por parte del administrado, conforme lo dispone el numeral 20.4 del artículo 20 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS².

No obstante, de la documentación que obra en el expediente no se advierte ni se acredita que la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** haya emitido acuse de recibo al correo electrónico al que hace referencia el órgano instructor; por lo tanto, debió notificársele personalmente la resolución de inicio, a fin de garantizar el ejercicio de su derecho de defensa, ya que su omisión podría acarrear la nulidad del presente procedimiento administrativo disciplinario.

Sin perjuicio de lo expuesto, considerando que la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** ha formulado sus descargos de manera oral y que se cuenta con los elementos suficientes para emitir pronunciamiento, este órgano sancionador procederá a resolver sobre el fondo del procedimiento.

Así, conforme a lo imputado por el órgano instructor, se atribuye a la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** haber inobservado lo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276, el cual establece expresamente lo siguiente:

Artículo 54.- *Son beneficios de los funcionarios y servidores públicos:*

a) Asignación por cumplir 25 ó 30 años de servicios: *Se otorga por un monto equivalente a dos remuneraciones mensuales totales, al cumplir 25 años de servicios, y tres remuneraciones mensuales al cumplir 30 años de servicios. Se otorga por única vez en cada caso.*

² Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

Artículo 20. Modalidades de notificación

20.4. El administrado interesado o afectado por el acto que hubiera consignado en su escrito alguna dirección electrónica que conste en el expediente puede ser notificado a través de ese medio siempre que haya dado su autorización expresa para ello. Para este caso no es de aplicación el orden de prelación dispuesto en el numeral 20.1.

La notificación dirigida a la dirección de correo electrónico señalada por el administrado se entiende válidamente efectuada cuando la entidad reciba la respuesta de recepción de la dirección electrónica señalada por el administrado o esta sea generada en forma automática por una plataforma tecnológica o sistema informático que garantice que la notificación ha sido efectuada. La notificación surte efectos el día que conste haber sido recibida, conforme lo previsto en el numeral 2 del artículo 25.

En caso de no recibirse respuesta automática de recepción en un plazo máximo de dos (2) días hábiles contados desde el día siguiente de efectuado el acto de notificación vía correo electrónico, se procede a notificar por cédula conforme al inciso 20.1.1, volviéndose a computar el plazo establecido en el numeral 24.1 del artículo 24



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

b) Aguinaldos: Se otorgan en Fiestas Patrias y Navidad por el monto que se fije por Decreto Supremo cada año.

c) Compensación por Tiempo de Servicios: Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.

Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC), más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado"

Como se observa, el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 hace referencia a los beneficios sociales que corresponden a los servidores vinculados bajo dicho régimen. Para la aplicación de cada uno de estos beneficios, resulta indispensable determinar el momento, la naturaleza del vínculo laboral y las condiciones específicas bajo las cuales pueden ser otorgados, toda vez que no todos los servidores se encuentran comprendidos dentro de sus alcances. En ese sentido:

- Respecto de la **asignación por cumplir 25 o 30 años de servicios**, dicho beneficio corresponde exclusivamente al personal nombrado que cumpla los años de servicios señalados. En el caso de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, esta laboró bajo régimen de contratación administrativa, mas no como servidora nombrada; por tanto, no le correspondía dicho beneficio.
- En cuanto al pago de **aguinaldos**, este solo procede cuando se cumplen las condiciones y disposiciones establecidas por el Gobierno mediante la norma correspondiente. En el caso de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, su vínculo laboral culminó en febrero de 2023, fecha en la que aún no se había emitido el Decreto Supremo que fijaba el monto y las condiciones del aguinaldo; en consecuencia, no le correspondía percibir dicho beneficio.
- Finalmente, respecto al beneficio de la **Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)**, debe precisarse que, en ese periodo, este se otorgaba únicamente al personal nombrado. Por tanto, no resultaba aplicable a la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, cuya condición contractual era de personal contratado.

En consecuencia, no se advierte inobservancia alguna del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 por parte de la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, conforme a los fundamentos expuestos en el párrafo precedente.

Ahora bien, respecto a la presunta inobservancia del artículo 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa, debe citarse su tenor literal, el cual establece que: *"El servidor que cesa en el servicio antes de hacer uso de sus vacaciones tiene derecho a percibir una remuneración mensual total por ciclo laboral acumulado, como compensación vacacional; en caso contrario dicha compensación se hará proporcionalmente al tiempo trabajado por dozavas partes. En caso de fallecimiento, la compensación se otorga a sus familiares directos en el siguiente orden excluyente; cónyuge, hijos, padres o hermanos"*.

En el presente caso, el punto central del procedimiento administrativo disciplinario guarda relación con el pago de vacaciones truncas, debido a que —según lo señalado por la DIGA— se habría incurrido en negligencia funcional al haberse elaborado diversas liquidaciones de beneficios sociales a favor de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta, situación que, en aras de cautelar el uso eficiente de los recursos públicos, habría evidenciado, según dicho órgano, una presunta negligencia en el desempeño de mis funciones.

Debe precisarse que, si bien en una primera revisión se determinó la existencia de un presunto saldo a devolver por parte de la exservidora, posteriormente se efectuó una reevaluación de su



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

situación laboral, concluyéndose que sí le correspondía el pago de sus beneficios laborales, por el monto de S/ 2 765.39. Dicha variación se originó porque en un inicio no se contaba con el registro de asistencia debidamente acreditado, debido a que el personal responsable no lo había reportado oportunamente.

Asimismo, si bien en un primer momento se determinó el monto antes mencionado, tras una revisión posterior se efectuó una modificación, estableciéndose que el importe final a pagar ascendía a S/ 1 909.84, monto que se mantuvo hasta la culminación del trámite, conforme puede observarse en los informes de liquidación, los cuales son:

- En el Informe N° 038-2023-JIPL-URH/UNAC del 23 de agosto de 2023; se determinó que el monto a pagar era de S/ 2 7665.39 Soles:

NOMBRE Y APELLIDO	MAYLEEN LYLI ROJAS ACOSTA
RÉGIMEN LABORAL	D. LEG. 276-CONTRATADO
NIVEL REMUNERATIVO	F-2
CARGO FUNCIONAL	FUNCIONARIO
DEPENDENCIA Y/O FACULTAD	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO- ALMACEN
FECHA DE INGRESO	01.08.2010
FECHA DE RENUNCIA	21.02.2023
REMUNERACIÓN MENSUAL: Art. 4.2 según el D.S. N° 420- 2019-EF/53.04 el monto MUC 982.00+ BET TOTAL 795.75	1777.75
Monto en Soles	
PERIDO VACACIONAL NO GOZADO 30 DIAS 2021	1,777.75
PERIODO TRUNCO 2022-2023 06 DOCEAVOS	888.88
20 TREINTAVOS	98.76
TOTAL	2765.39

- En el Informe N° 036-2023-JIPL-URH/UNAC del 03 de julio de 2024, se determinó que el monto a pagar era de S/ 1,909.84 Soles:

NOMBRE Y APELLIDO	MAYLEEN LYLI ROJAS ACOSTA
RÉGIMEN LABORAL	D. LEG. 276-CONTRATADO
NIVEL REMUNERATIVO	F-2
CARGO FUNCIONAL	FUNCIONARIO
DEPENDENCIA Y/O FACULTAD	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO- ALMACEN
FECHA DE INGRESO	01.08.2010
FECHA DE RENUNCIA	21.02.2023
REMUNERACIÓN MENSUAL: Art. 4.1 y 4.2 según el D.S. N° 420- 2019-EF/53.04, monto MUC 982.00+ BET 245.75	1227.75
Monto en Soles	
PERIDO VACACIONAL NO GOZADO-30 DIAS 2021	1,227.75
PERIODO TRUNCO 2022 06 DOCEAVOS	613.88
20 TREINTAVOS	68.21
PAGO TOTAL POR EL CONCEPTO DE VACACIONES NO GOZADAS Y VACACIONES TRUNCAS AL 21.02.2023	1909.84

- En el Informe N° 041-2024-JIPL-URH/UNAC del 31 de julio de 2024, se determinó que el monto a pagar era de S/ 1,909.84 Soles:



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

NOMBRE Y APELLIDO	MAYLEEN LYLI ROJAS ACOSTA
RÉGIMEN LABORAL	D. LEG. 276-CONTRATADO
NIVEL REMUNERATIVO	F-2
DEPENDENCIA Y/O FACULTAD	UNIDAD DE ABASTECIMIENTO- ALMACEN
FECHA DE INGRESO	01.08.2010
FECHA DE RENUNCIA	21.02.2023
REMUNERACIÓN MENSUAL: Art. 4.2 según el D.S. N° 420- 2019-EF/53.04 el monto MUC 982.00+ BET 245.75	1227.75
Monto en Soles	
PERIDO VACACIONAL NO GOZADO 30 DIAS 2021	1,227.75
PERIODO TRUNCO 2022-2023 06 DOCEAVOS	613.88
20 TREINTAVOS	68.21
TOTAL	1909.84

Como se observa, solo existió una oportunidad en el que se modificó el monto del pago de beneficios considerando que el monto señalado tanto en el Informe N° 038-2023-JIPL-URH/UNAC del 03 de julio de 2024 y el Informe N° 041-2024-JIPL-URH/UNAC del 31 de julio de 2024, eran los mismos, por lo que no existió un constante cambio de los montos del pago de liquidación, con lo que no denota que no existieron diversas liquidaciones de beneficios sociales a favor de la exservidora Mayleen Lyli Rojas Acosta;

Cabe precisar que la demora en el pago de la liquidación no fue atribuible exclusivamente a la Unidad de Recursos Humanos, sino que obedeció a la intervención de diversas áreas involucradas en el trámite, tales como la Dirección General de Administración (DIGA), que solicitó opinión legal a la Oficina de Asesoría Jurídica, así como la emisión del pronunciamiento correspondiente por parte de la Oficina de Planeamiento y Presupuesto.

Finalmente, la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, ha manifestado que si bien existió un cambio en el monto de liquidación, este cálculo fue realizado por parte de la asistente administrativo encargado de realizar dichas determinaciones, por lo que, la suscrita actuó confiando legítimamente en la veracidad y exactitud de los montos consignados en los informes de liquidación, elaborados por el personal a cargo, considerando que no existía motivo alguno que razonablemente permita presumir error o irregularidad en los mismos.

Sobre el particular el numeral 248.10 del artículo 246 del TUO de la Ley N° 27444, establece el principio de culpabilidad cuando señala que "La responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad administrativa objetiva". La culpabilidad está referida a "reprochar al sujeto por una acción desaprobada éticamente: no adecuar a la norma su accionar a pesar de haber podido hacerlo"³.

La culpabilidad, a juicio del profesor Morón, se encuentra contenida en la infracción, no en la sanción, por eso es posible evaluar este elemento del tipo en esta etapa de investigación y no después. Así, en sus palabras, "*partiendo del concepto del Derecho Penal y el Derecho Administrativo sancionador como dos manifestaciones del ius puniendi del Estado, aceptado por la doctrina e inclusive por nuestro Tribunal Constitucional (...); y, por ende, la similar naturaleza entre ambos se requiere de los elementos característicos del delito para poder hablar de la existencia de la infracción administrativa; esto es, la infracción tiene que ser típica, antijurídica y culpable*". Agrega que "*(...) una vez corroborada la comisión de la acción típica y que esta sea, además contraria a Derecho, es decir, que no existan causales de no antijuridicidad, se debe efectuar el juicio o análisis de culpabilidad, etapa en la cual se analiza la posibilidad de imputación al autor de la infracción, o sea si por las condiciones individuales del infractor y de las*

³ DE PALMA DEL TESO, Ángeles. El principio de culpabilidad en el Derecho Administrativo Sancionador. Tecnos, Madrid, 1996, p. 41.



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

circunstancias de la comisión, este se encuentra en una situación jurídico-personal que soporte la atribución de la infracción."⁴

El principio de confianza legítima nos conduce a concluir, conforme sostiene el profesor Laguna de Paz, "que la culpabilidad se excluye por el hecho de que es la propia Administración la que hace unas recomendaciones, por lo que la persona obra "en la legítima confianza de que actuaba de forma correcta"⁵.

El derecho a reclamar la protección de la confianza legítima, a juicio del mismo autor, presupone que concurren tres requisitos acumulativos, que, en este supuesto, estimamos que concurren:

"En primer lugar, que la Administración debe haber dado al interesado garantías precisas, incondicionales y concordantes, procedentes de fuentes autorizadas y fiables. En segundo lugar, que estas garantías deben poder suscitar una esperanza legítima en el ánimo de aquel a quien se dirigen. En tercer lugar, que las garantías dadas deben ser conformes con las normas aplicables"⁶.

Este principio ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente N° 01553-2023-PA/TC, en la cual se establece que:

"4.47. La delimitación del ámbito de competencias permite al funcionario tener seguridad de cuándo su acción constituirá un riesgo penalmente relevante y cuándo ello no será así. De esta forma, nadie responderá penalmente por el correcto cumplimiento de las funciones asignadas a su persona. Incluso si su trabajo es instrumentalizado por un tercero, y con ello se afecta un bien jurídico, carecerá de responsabilidad penal si es que se verifica -en el caso concreto- que actuó dentro del contorno de sus funciones.

Así, en virtud del principio de confianza, la persona que se desempeña dentro de los contornos de su rol puede confiar en que las demás personas con las que interactúa y emprende acciones conjuntas, van a desempeñarse actuando lícitamente. El principio de confianza se incardina en la esencia de la sociedad, pues sin él nadie podría interactuar si, además del deber de cumplir los parámetros de su rol, estuviera en la obligación de observar que la persona con la que se interactúa está cumpliendo cabalmente sus obligaciones.

La necesidad de acudir al principio de confianza es más evidente cuando hablamos de organizaciones complejas, como son las instituciones públicas, en las cuales la persona tiene que interactuar con muchos otros funcionarios día a día. Por ende, si el funcionario público tuviera como exigencia permanente verificar que otro funcionario ubicado en un nivel jerárquicamente inferior o en un nivel horizontal al suyo cumple o no su función, no le quedaría lugar para cumplir sus propias labores. De ahí que se parte de una presunción: todo funcionario con el que se interactúa obra en cabal cumplimiento de sus funciones".

Siendo así, no podría atribuirse responsabilidad alguna a la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** por un presunto actuar negligente en el desempeño de sus funciones, derivado de las acciones propias del personal bajo su cargo; ni correspondería imponerle sanción alguna por no haber verificado de manera individual y minuciosa las labores específicas desarrolladas por cada servidor, toda vez que ello resultaría materialmente inviable y limitaría el adecuado cumplimiento de las funciones que le fueron encomendadas.

⁴ Morón Urbina, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Nuevo Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Tomo II, 14ava. Ed., Gaceta Jurídica, Lima, 2019, p. 454. (Los subrayados son nuestros). En este mismo sentido, Gómez Tomillo, Manuel y Sanz Rubiales, Iñigo. Derecho Administrativo Sancionador. Parte general. Teoría y práctica del Derecho Penal Administrativo, 2da. Ed., Thomson Reuters, Pamplona, 2010, p. 287.

⁵ Morón, p. 457

⁶ Un ejemplo de ello es la STC Expediente N° 01873-2009-PA/TC, cuyo fundamento 12, señala que: "No obstante la existencia de estas diferencias (entre el Derecho Penal y el Derecho Administrativo Sancionador), existen puntos en común, pero tal vez el más importante sea el de que los principios generales del derecho penal son de recibo, con ciertos matices, en el derecho administrativo sancionador. Sin agotar el tema, conviene tener en cuenta cuando menos algunos de los que son de recibo, protección y tutela en sede administrativa:

c. Principio de culpabilidad, que establece que la acción sancionable debe ser imputada a título de dolo o culpa, lo que importa la prohibición de la responsabilidad objetiva; esto es, que solo se puede imponer una sanción si es que la conducta prohibida y su consecuencia están previstas legalmente"



Universidad Nacional del Callao

Vicerrectorado de Investigación



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

En consecuencia, la actuación de la servidora se sustentó, en gran medida, en el principio de confianza legítima, depositada en los servidores bajo su supervisión, quienes desempeñaban funciones técnicas propias de su especialidad.

A ello se suma que no se advierte inobservancia alguna del artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 ni del artículo 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa, así como tampoco un incumplimiento de funciones vinculado con la gestión del proceso de administración de personal o con la desvinculación del personal de la entidad, conforme a lo señalado por el órgano instructor.

En ese sentido, este órgano sancionador luego de haber evaluado las instrumentales que obran en el expediente y del hecho imputado no se puede acreditar responsabilidad alguna de la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**.

Estando a lo señalado en los documentos de vistos y conforme a las atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y los Arts. 119° y 121° 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. **ABSOLVER** a la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO**, en su condición de Jefa de la Unidad de Recursos Humanos, por la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal d), del artículo 85, de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, al haber omitido cumplir con lo dispuesto en el literal f) del artículo 48 del Reglamento de Organización y Funciones de la Universidad Nacional del Callao aprobado por la Resolución del Consejo Universitario N° 097-2021-CU, además de haber inobservado lo establecido en el artículo 54 del Decreto Legislativo N° 276 y en el artículo 104 del Reglamento de la Carrera Administrativa.
2. **NOTIFICAR** a la servidora **LAURA JISELY PEVES SOTO** la presente Resolución Jefatural, con copia a su legajo.

Regístrese, comuníquese y archívese.

c.c. Rectora, URH, interesado
c.c.: Archivo