



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Resolución de Consejo de Comisión Organizadora N° 043-2024-UNIQ

Quillabamba, 06 de febrero de 2024

VISTOS, el Escrito de fecha 26 de diciembre de 2023 por la Administrada Nancy Hanco Pucyura, la Opinión Legal N° 013-2024-OAJ-BFT/UNIQ de la Oficina de Asesoría Jurídica de fecha 16 de enero de 2024, el Acuerdo N° 033-2024-SO-CCO-UNIQ de sesión ordinaria N° 004-2024-SO-CCO-UNIQ de fecha 17 de enero de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, el numeral 3 del Art. 139 de La Constitución Política del Perú, establece como principio de la función jurisdiccional, la observancia del debido proceso y la tutela jurisdiccional. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha señalado que estos principios "(...) no sólo se limitan a las formalidades propias de un procedimiento judicial, sino que se extiende a los procedimientos administrativos sancionatorios. En efecto, el debido proceso está concebido como el cumplimiento de todas las garantías, requisitos y normas de orden público que deben observarse en las instancias procesales de todos los procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos (...)";

Que, el Art. 132 de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, establece que el personal no docente presta sus servicios de acuerdo a los fines de la universidad. Le corresponde los derechos propios del régimen laboral público o privado según labore en la universidad pública o privada. Asimismo, La gestión administrativa de las universidades públicas se realiza por servidores públicos no docentes de los regímenes laborales vigentes;

Estando, al escrito de fecha 26 de diciembre de 2023, presentado por la Administrada Nancy Hanco Pucyura planteando recurso de reconsideración formulando nulidad del informe de pre - calificación N° 004-ST/PAD/JVV-UNIQ y actuados sobrevinientes hasta la emisión del informe final de instrucción, señalando los siguientes argumentos:

- (i) El Informe de pre - calificación N° 004-ST/PAD/JVV-UNIQ, elaborado por el Secretario Técnico de Apoyo de los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario de la UNIQ, colisionado por los principios de la potestad sancionadora administrativa.
- (ii) No se ha valorado el contenido de los términos de referencia del contrato N° 06-2023-PS-DIGA-UNIQ.
- (iii) Posible incumplimiento del reglamento de comedor para estudiantes.
- (iv) Incumplimiento de tipificar la supuesta falta administrativa.
- (v) Exceso de atribuciones brindadas al secretario técnico de apoyo a los órganos instructores del procedimiento administrativo disciplinario.
- (vi) Emisión irregular e injusta del informe final por parte de la Oficina de Recursos Humanos, irregularidad en el trámite del procedimiento administrativo disciplinario.

Que, el numeral 218.2 del Art. 218 del TUO de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, en adelante TUO de la LPAG, establece que el término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.

De la presentación del escrito de fecha 26 de diciembre de 2023 en contra de un acto administrativo emitido por la Secretaria Técnica, que ha sido notificado a la Administrada mediante la Resolución N° 01 de Auto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario, emitido en fecha 04 de septiembre 2023; por cuanto de la fecha la emisión de dichos actos, la presentación del recurso impugnatorio a precluido, entiéndase el derecho de ejercer la contracción a dichos actos bajo el principio en virtud del cual, transcurrido el plazo o pasado el término señalado para la realización de un acto procesal de parte, se producirá la preclusión y se perderá la oportunidad de realizar el acto de que se trate; pues bien, como autoridad responsable de sus actos, ha procedido a efectuar la evaluación de la supuesta nulidad de actuados, aun cuando el recurso presentado recae en improcedente en virtud de los plazos establecidos por el TUO de la LPAG.



Que, el Art. 10 del TUO de la LPAG, causales de nulidad:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el artículo 14.
3. Los actos expresos o los que resulten como consecuencia de la aprobación automática o por silencio administrativo positivo, por los que se adquiere facultades, o derechos, cuando son contrarios al ordenamiento jurídico, o cuando no se cumplen con los requisitos, documentación o tramites esenciales para su adquisición.
4. Los actos administrativos que sean constitutivos de infracción penal, o que se dicten como consecuencia de la misma;

En la sentencia recaída en el Expediente 04289-2004-PA/TC, este Tribunal señaló que *“el debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir, que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso, sea este administrativo — como en el caso de autos— o jurisdiccional, debe respetar el debido proceso legal”*;

En efecto, el derecho al debido proceso y los derechos que este tiene como contenido son invocables y, por tanto, garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido procedimiento administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto —por parte de la administración pública o privada— de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el artículo 139 de la Constitución del Estado (debida motivación de las decisiones, juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.);

El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la administración como la jurisdicción están indiscutiblemente vinculadas a la Constitución, de modo que, si aquella resuelve sobre asuntos de interés del administrado y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer los derechos invocables también ante el órgano jurisdiccional;

Como también ha sido precisado por este Tribunal, el derecho al debido proceso comprende, a su vez, un haz de derechos que forman parte de su estándar mínimo; entre estos derechos constitucionales, especial relevancia para el presente caso adquieren el derecho a la comunicación previa y detallada de los cargos que se imputan, el principio de irretroactividad de las normas y el derecho a la debida motivación de las decisiones administrativas, conforme se explicará en los fundamentos que a continuación se exponen;

Que, el segundo párrafo del numeral 8 la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece que la Secretaria Técnica (ST) tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del procedimiento administrativo disciplinario (PAD), asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo;

La norma establece que el Secretario Técnico tiene la función esencial el documentar y participar en todo el procedimiento administrativo disciplinario, como es el apoyar a las autoridades del PAD durante todo el procedimiento, documentar la actividad probatoria, elaborar el proyecto de resolución o acto expreso de inicio del PAD y, de ser el caso, proponer la medida cautelar que resulte aplicable, entre otros. Corresponde a las autoridades del PAD decidir sobre la medida cautelar propuesta por el Secretario Técnico;

Que, la Resolución de Sala Plena N° 001-2019-SERVIR/TSC, que establece como precedentes administrativos de observancia obligatoria referentes a la aplicación del Principio de Tipicidad en la imputación de la falta administrativa disciplinaria de negligencia en el desempeño de las funciones, precisando en sus fundamentos:

22. Por consiguiente, los órganos competentes en el procedimiento disciplinario deben describir de manera suficientemente clara y precisa, tanto al momento de iniciar un procedimiento administrativo disciplinario como al momento de resolver la imposición de una sanción, cuál es la falta prevista en la Ley que es objeto de imputación (y cuando fuere el caso, precisar la disposición reglamentaria que la complementa), cuál es la conducta atribuida al imputado que configura la falta que se le imputa, cuáles son los hechos que con base en el principio de causalidad configuran la conducta pasible de sanción; indicando además de



manera precisa, clara y expresa cuáles son las normas o disposiciones, vigentes en el momento en que se produjo la falta, que sirven de fundamento jurídico para la imputación.

23. Cabe añadir, que el principio de tipicidad guarda estrecha relación con el derecho de defensa, en tanto que su observancia permite el respeto al debido procedimiento. Así lo reconoce el Tribunal Constitucional al sostener que: "... queda clara la pertinente extrapolación de la garantía del derecho de defensa en el ámbito administrativo sancionador y con ello la exigencia de que al momento del inicio del procedimiento sancionador se informe al sujeto pasivo de los cargos que se dirigen en su contra, información que debe ser oportuna, cierta, explícita, precisa, clara y expresa con descripción suficientemente detallada de los hechos considerados punibles que se imputan, la infracción supuestamente cometida y la sanción a imponerse, todo ello con el propósito de garantizar el derecho constitucional de defensa"¹.

33. En esa línea, la Carta Iberoamericana de la Función Pública, suscrita por el gobierno peruano²⁶, señala que en la organización del trabajo se requiere de instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), que comprendan la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados². De ahí que las funciones son aquellas actividades o labores vinculadas al ejercicio de las tareas en un puesto de trabajo, descritas en los instrumentos de gestión de cada entidad.

Que, la Resolución de Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC, Precedente administrativo sobre nulidad de oficio de actos administrativos emitidos dentro de un procedimiento administrativo disciplinario, en el marco de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, precisando en sus fundamentos:

13. Por lo tanto, es posible concluir que el acto o resolución de inicio de un procedimiento administrativo disciplinario no es un acto de administración interna, sino un acto administrativo de trámite; en razón de lo cual, se encuentra sujeto a las formalidades que prevea la ley tanto para su emisión como para su revisión de oficio por parte de la Administración.

Ahora bien, nuestra legislación prevé la posibilidad de que la Administración Pública pueda enmendar sus errores en virtud al principio de autotutela administrativa, lo que supone una garantía tanto para la propia Administración como para los administrados. Por ello, se ha regulado en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 mecanismos que permiten a la Administración revisar sus actos administrativos, ya sea de oficio o a pedido de los administrados; siendo tres los supuestos en los que se pone de manifiesto esta potestad: la rectificación de errores materiales, la nulidad y la revocación;

En lo que respecta concretamente a la nulidad del acto administrativo, debemos señalar que ésta implica dejar sin efecto un acto administrativo en salvaguarda del interés público cuando se ha constatado que adolece de graves vicios por ser contrario al ordenamiento jurídico. A este poder jurídico, por el cual la Administración Pública puede eliminar sus actos viciados en la vía administrativa aun invocando sus propias deficiencias, se le denomina potestad de invalidación³, y está orientado al control de las actuaciones de la Administración en beneficio del interés colectivo;

¹ Fundamento 14 de la sentencia emitida en el Expediente N° 02098-2010- PA/TC.

² Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26-27 de junio de 2003. Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (Resolución N° 11 de la "Declaración de Santa Cruz de la Sierra") Bolivia, 14-15 de noviembre de 2003. "Organización del trabajo

16. La organización del trabajo requiere instrumentos de gestión de recursos humanos destinados a definir las características y condiciones de ejercicio de las tareas (descripción de los puestos de trabajo), así como los requisitos de idoneidad de las personas llamadas a desempeñarlas (perfiles de competencias).

17. Las descripciones de puestos deben comprender la misión de éstos, su ubicación organizativa, sus principales dimensiones, las funciones, las responsabilidades asumidas por su titular y las finalidades o áreas en las que se espera la obtención de resultados. Las descripciones de puestos perseguirán en cada caso el equilibrio adecuado entre:

- a) La precisión en la definición de la tarea, de tal manera que existan los requisitos de especialización del trabajo que resulten necesarios en cada caso, y la estructura de responsabilidades quede clara.
- b) La flexibilidad imprescindible para la adaptación de la tarea ante circunstancias cambiantes. En especial, deberán prever la necesidad de que el ocupante del puesto pueda ser llamado a enfrentar situaciones no previstas, así como a comportarse cooperativamente ante demandas de trabajo en equipo.

La rápida evolución de las necesidades sociales, las tecnologías y los procesos de trabajo aconseja una revisión frecuente y flexible de las descripciones de tareas".

³ MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". Décimo Segunda Edición. Publicado por Gaceta Jurídica. Octubre 2017. p. 211.



Esta potestad puede ser motivada en la propia acción u omisión de la Administración o en la de otros participantes del procedimiento, por ejemplo, el administrado; debiendo subsumirse en alguna de las causales establecidas en el artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444;

Observándose, de la revisión del expediente administrativo disciplinario no ha colisionado con la normatividad, en tanto, señalándose la actuación del órgano instructor se encuentra dentro de sus competencias, pues bien, la Unidad de Recursos Humanos; siendo ello, a razón del informe de precalificación N° 004-2023-ST/PAD-JVV-UNIQ, que ha recomendado la sanción de destitución, siendo el órgano instructor la Unidad de Recursos Humanos;

Con respecto a un PAD iniciado por sanción de suspensión, debe señalarse que durante la fase inductiva podría recomendarse la modificación de dicha sanción por una sanción de amonestación escrita a ser impuesta al servidor, lo cual no implicaría una afectación al principio de tipicidad por cuanto se trata de la realización de análisis de graduación de sanción por parte de las autoridades del PAD. Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase inductiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

Que, estando la apreciación jurídica señalado en vistos de la Oficina de Asesoría Jurídica, opina declarar improcedente la nulidad planteada en contra del informe de precalificación N° 004-ST/PAD/JVV-UNIQ y actuados subsecuentes hasta la emisión del informe final de instrucción y otros, en tanto evaluado que las actuaciones de la Secretaria Técnica de las autoridades encargadas de intervenir en el procedimiento administrativo disciplinario, se ha dado conforme a la normativa y no habiendo vulnerado el debido procedimiento;

Que, el pleno del Consejo de la Comisión Organizadora de la UNIQ, en sesión ordinaria N° 004-2024-SO-CCO-UNIQ de fecha 17 de enero de 2024, emite el ACUERDO N° 033-2024-SO-CCO-UNIQ, por UNANIMIDAD, declarar IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración presentada por la administrada Nancy Hancco Pucyura en fecha 26 de diciembre de 2023 en contra del informe de precalificación N° 004-ST/PAD/JVV-UNIQ de fecha 04 de agosto de 2023 y actuados sobrevivientes hasta la emisión del informe final de instrucción; conforme a los lineamientos legales previstos y estando al pronunciamiento de la Oficina de Asesoría Jurídica;

En uso de las facultades y atribuciones conferidas por la Ley Universitaria Ley N° 30220, la Resolución Viceministerial N° 244-2021-MINEDU y sus modificatorias, el Estatuto Universitario, y demás normas concordantes;

SE RESUELVE:

Primero.- DECLARAR IMPROCEDENTE el recurso de reconsideración presentada por la administrada Nancy Hancco Pucyura en fecha 26 de diciembre de 2023 en contra del informe de pre-calificación N° 004-ST/PAD/JVV-UNIQ de fecha 04 de agosto de 2023 y actuados sobrevivientes hasta la emisión del informe final de instrucción.

Segundo.- DISPONER que se notifique la presente resolución a la Sra. Nancy Hancco Pucyura.

Tercero.- PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Institucional de la Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba. www.uniq.edu.pe.

Regístrese, Comuníquese y Publíquese.



NEIL QUIROZ VILLAVICENCIO
Secretario General
Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba



CERAPIO N. QUINTANILLA CONDOR
Presidente de la Comisión Organizadora
Universidad Nacional Intercultural de Quillabamba