



RESOLUCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N° 008 -2025-UNIFSLB/PCO-DGA

Bagua, 21 de enero del 2025

VISTOS:

El informe N°10-2025-UNIFSLB-DGA/URH, de fecha 09 de enero del 2025, La Carta N°003-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD, de fecha 18 de diciembre del 2024; la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB, de fecha 18 de diciembre del 2024, el Escrito S/N y los documentos recaídos en el expediente N° 10-2024-STPAD-URH-UNIFSLB; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones, de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, son de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, por medio de la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre del 2024, la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua, en calidad de Órgano Sancionador dispuso imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el plazo de ciento (120) días al servidor **Darwihn Vega Suarez** en calidad de Jefe de la Unidad de Abastecimiento, en adelante el servidor, toda vez que habría incurrido en la falta disciplinaria del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB, se tiene que la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Sancionador, impuso sanción de suspensión de ciento (120) días del proceso administrativo disciplinario seguido al servidor **Darwihn Vega Suarez** en su calidad de Jefe de la Unidad de Abastecimiento, quien habría infringido su **deber** dentro del desarrollo de sus funciones;

Que, con Escrito S/N de fecha 27 de diciembre del 2024, el servidor **Darwihn Vega Suarez**, en adelante el servidor solicitó a través del recurso impugnatorio de reconsideración la nulidad del acto de notificación realizado a través de Carta N°003-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD de fecha 18 de diciembre del 2024 y de la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre del 2024, por haber contravenido el principio de debido procedimiento y legalidad, debido a que señala que el procedimiento administrativo disciplinario instaurado al servidor adolece de nulidad, toda vez que, en el acto de la imputación de cargos se ha vulnerado el Principio de Legalidad así como el Principio del Debido Procedimiento **al no haberse respetado las reglas procedimentales y reglas sustantivas que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentran suscritos en la** Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGS;



RESOLUCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN N° 008 -2025-UNIFSLB/PCO-DGA

Bagua, 21 de enero del 2025

VISTOS:

El informe N°10-2025-UNIFSLB-DGA/URH, de fecha 09 de enero del 2025, La Carta N°003-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD, de fecha 18 de diciembre del 2024; la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB, de fecha 18 de diciembre del 2024, el Escrito S/N y los documentos recaídos en el expediente N° 10-2024-STPAD-URH-UNIFSLB; y,

CONSIDERANDO:

Que, el Título V de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador en el servicio civil, cuyas disposiciones, de conformidad a su Novena Disposición Complementaria Final, son de aplicación a todos los servidores civiles comprendidos en los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057;

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 6.3 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, los Procedimientos Administrativos Disciplinarios instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, por medio de la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre del 2024, la Unidad de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Intercultural Fabiola Salazar Leguía de Bagua en calidad de Órgano Sancionador dispuso imponer sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por el plazo de ciento (120) días al servidor **Darwihn Vega Suarez** en calidad de Jefe de la Unidad de Abastecimiento, en adelante el servidor, toda vez que habría incurrido en la falta disciplinaria del literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, en la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB, se tiene que la jefatura de la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Sancionador, impuso sanción de suspensión de ciento (120) días del proceso administrativo disciplinario seguido al servidor **Darwihn Vega Suarez** en su calidad de Jefe de la Unidad de Abastecimiento, quien habría infringido su **deber** dentro del desarrollo de sus funciones;

Que, con Escrito S/N de fecha 27 de diciembre del 2024, el servidor **Darwihn Vega Suarez**, en adelante el servidor solicitó a través del recurso impugnatorio de reconsideración la nulidad del acto de notificación realizado a través de Carta N°003-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD de fecha 18 de diciembre del 2024 y de la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre del 2024, por haber contravenido el principio de debido procedimiento y legalidad, debido a que señala que el procedimiento administrativo disciplinario instaurado al servidor adolece de nulidad, toda vez que, en el acto de la imputación de cargos se ha vulnerado el Principio de Legalidad así como el Principio del Debido Procedimiento **al no haberse respetado las reglas procedimentales y reglas sustantivas que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios que se encuentran suscritos en la** Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGS;





Que, el servidor refiere que existen diversos vicios administrativos en la conducción del procedimiento, puesto que con fecha 13 de mayo del 2024, mi persona interpuso recurso de reconsideración al acto administrativo descrito en la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre, pretensión que tenía por finalidad solicitar la nulidad del acto de notificación con el cual dicho acto resolutorio fue notificado a mi persona, acto que carece de validez jurídica, por lo que, en atención a ello, solicité la nulidad respectiva. Recurso que no ha sido resuelto hasta la fecha, quedando evidencia la negligencia administrativa en la respectiva tramitación;

Que, el servidor señala que pese a haber puesto en autos ante el órgano disciplinario respectivo los vicios existentes en el procedimiento administrativo disciplinario seguido en su contra, con fecha 11 de diciembre del 2024, se me notificó la Carta N°002-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD, acto en el cual se me comunicó el Informe Instructivo N°01-2024-OIPAD-STPAD/UNIFSLB, a fin de que proceda a realizar su informe oral a fin de ejercer su defensa ante los cargos imputados. Cabe precisar que como se verifica de la Carta N°002-2024-UNIFSLB/DGA-URH-OSPAD no se estableció un plazo determinado para hacer llegar el escrito respectivo de solicitud de informe oral, pese a ello a través de Carta N°001-2024/DVS, solicito programar el informe oral respectivo a fin de oralizar y sustentar sus alegatos de defensa ante las imputaciones realizadas, solicitud que debió ser contestada según el marco normativo establecido dentro de un plazo máximo de dos (02) días hábiles en conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, incurriéndose en una causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444;

Sobre la observancia de los principios del debido procedimiento y de legalidad:

Que, el debido procedimiento es concebido como un derecho fundamental que garantiza - en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso, asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos;

Que, el Tribunal Constitucional, ha señalado que el debido proceso *"(...) es un derecho - por así decirlo- continente, puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: "(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos". (STC N° 7289-2005-AA/TC);*

Que, por su parte, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual, *"Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas";*

Que, del mismo modo, en el numeral 1.2 del referido Título Preliminar del TUO de la LPAG, señala que el principio del debido procedimiento, se basa a que: *"Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo más no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a*





exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo",

Que, como puede apreciarse, es posible afirmar que las entidades públicas, al emitir un acto administrativo, deben hacerlo cumpliendo el ordenamiento jurídico y siguiendo los procedimientos previamente establecidos para la consecución de tal fin, de lo contrario se estaría vulnerando el principio de legalidad y, por ende, el debido procedimiento administrativo;

Que, del mismo modo teniendo en cuenta los vicios advertidos en el procedimiento administrativo disciplinario recaído en el expediente Expediente N°10-2024-STPAD-URH-UNIFSLB, que dieron origen a la sanción impuesta al servidor **Darwihn Vega Suarez**, se verifica que se ha vulnerado el principio de legalidad y, consecuentemente, el debido procedimiento administrativo, al no haberse respetado las reglas procedimentales y reglas sustantivas que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios suscritos en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGS; incurriéndose en una causal de nulidad de acuerdo a lo previsto en el numeral 1 del artículo 10° de la Ley N° 27444;

Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2019-JUS.

"Artículo 10°.- Causales de nulidad Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

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.. (...)"

Artículo 14°.- Conservación del Acto:

14.2 Son actos administrativos afectados por vicios no trascendentes, los siguientes:

14.2.3 El acto emitido con infracción a las formalidades no esenciales del procedimiento, considerando como tales aquellas cuya realización correcta no hubiera impedido o cambiado el sentido de la decisión final en aspectos importantes, o cuyo incumplimiento no afectare el debido proceso del administrado.

Que, el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende los derechos a: exponer argumentos, ofrecer y producir pruebas y obtener una decisión motivada y fundada en derecho;





Que, las autoridades del procedimiento administrativo disciplinario al momento de emitir un acto administrativo, deben actuar conforme al marco legal vigente, teniendo en cuenta que sus declaraciones producen efectos jurídicos respecto del interés, obligación o derecho de un administrado, tal como se encuentra previsto en el artículo 1º de la Ley N° 27444;

Que, en mérito a lo señalado, el presente PAD debe ser declarado nulo al haber contravenido el Principio de Legalidad y el Principio del Debido Procedimiento y por ende haberse vulnerado el numeral 2 del artículo 3 del Capítulo I del TUO de la LPAG:

"Artículo 3.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

2. Objeto o contenido. - Los actos administrativos deben expresar su respectivo objeto, de tal modo que pueda determinarse inequívocamente sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, posible física y jurídicamente, y comprender las cuestiones surgidas de la motivación".



Que, de los actuados que acompañan el expediente administrativo se advierte, que existen vicios desde la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que corresponde garantizar el debido procedimiento y legalidad de los actos posteriores se deberá subsanar bajo los alcances las reglas procedimentales y reglas sustantivas que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios;

Que, se ha logrado corroborar que el servidor ha ingresado a través de Carta N°001-2024/DVS de fecha 13 de diciembre del 2024, su solicitud de informe oral, el cual debió ser debidamente tramitado bajo los alcances del marco normativo establecido dentro de un plazo máximo de dos (02) días hábiles en conformidad con lo establecido en el artículo 112 del Reglamento de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

Que, advirtiéndose omisiones o ausencia de cumplimiento de los requisitos de validez contemplados en la Directiva N°02-2015-SERVIR/GPGS, Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su reglamento, se concluye que la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB, **se encuentra inmersa en** causal de nulidad establecida en el numeral 1 del artículo 10 del TUO de la LPAG:

"Artículo 10.- Causales de nulidad

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes: (...)



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.. (...).*"

Que, ahora bien, se tiene que la Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha **18 de diciembre de 2024** fue emitida por Unidad de Recursos Humanos, ante ello, respecto a la nulidad del acto de sanción, se debe tener en consideración el Fundamento N° 29 de la Resolución de Sala Plena N° 002-2019-SERVIR/TSC de fecha 28 de agosto del 2019 emitida por el Tribunal del Servicio Civil, el cual tiene carácter de precedente vinculante y es de cumplimiento obligatorio, el cual señala: *"29. Por esta razón, cuando en el trámite de un procedimiento administrativo disciplinario bajo la Ley del Servicio Civil se incurra en un vicio que acarree la nulidad de oficio de un acto administrativo, será el superior jerárquico de la autoridad que emitió el acto viciado quien tenga la competencia para declarar la mencionada nulidad. Este superior jerárquico tiene que ser identificado siguiéndose la línea jerárquica de los instrumentos de gestión de cada entidad. (...)"*;

Que, en tanto, el numeral 213.2 del artículo 213 del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, prevé que: *"La nulidad de oficio solo puede ser declarada por el funcionario jerárquico superior al que expidió el acto que sé inválida"*;

Que, a efectos que se garantice el debido procedimiento y principio de legalidad que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios corresponde que la Dirección General de Administración, en su calidad de superior jerárquico, emita la resolución administrativa que declara la nulidad de Resolución de Órgano Sancionador N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB de fecha 18 de diciembre de 2024 y retrotraiga el estado del procedimiento disciplinario al estado anterior de la concurrencia del vicio, a fin de que se subsane y se prosiga con el PAD, garantizando las reglas procedimentales y reglas sustantivas que rigen los procedimientos administrativos disciplinarios ;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y estando a lo establecido por el Reglamento Organizaciones y Funciones aprobado a través de la Resolución de Comisión Organizadora N°324-2023-UNIFSLB/CO de fecha 28 de diciembre del 2023 y la resolución de designación realizada a través de la Resolución Presidencial N° 325-2024-UNIFSLB/P, de fecha 16 de diciembre del 2024;

SE RESUELVE:

Artículo 1°. - DECLARAR LA NULIDAD de la **RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB** de fecha 18 de diciembre de 2024, emitida por la Unidad de Recursos Humanos al haberse configurado la causal de nulidad contemplada en el numeral 1 del artículo 10° del TUO de la Ley N° 27444 - Ley del





Procedimiento Administrativo General, por las razones expuestas en la parte considerativa de la presente resolución.

Artículo 2º. - RETROTRAER el procedimiento administrativo disciplinario instaurado al señor **DARWIHN VEGA SUAREZ** al momento de la notificación del acto de inicio del procedimiento administrativo de la presunta falta cometida por el servidor, debiendo tener presente lo señalado en la presente resolución; para lo cual se **DEVUELVE** el Expediente Administrativo N° 010-2024-STPAD-URH-UNIFSLB al Órgano Instructor del Procedimientos Administrativos Disciplinarios.

Artículo 3º.- NOTIFICAR copia de la presente resolución al servidor involucrado según el régimen general de notificaciones establecido en el TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo 004-201-JUS.

Artículo 4º.- REMITIR copia de la presente resolución a la Secretaria Técnica, a fin de que se inicien las acciones administrativas disciplinarias a la Jefa de Recursos Humanos, por haber incurrido en presuntos actos de ilegalidad manifiesta con la emisión de la **RESOLUCION DE ORGANO SANCIONADOR N°001-2022-OS-PAD-UNIFSLB**.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

DISTRIBUCIÓN:
Presidencia
Dirección General de Administración
Unidad de Recursos Humanos

UNIVERSIDAD NACIONAL INTERCULTURAL
"FABIOLA SALAZAR LEGUIA" DE BAGUA

.....
Enop. Nilson Molocho Estela
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN

C.c:
Nme/DGA.
Archivo/2025