



## RESOLUCION DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 0127-2022

Arequipa, 22 de marzo del 2022

Visto el Oficio N° 059-2022-ODO-DIGA, de la Oficina de Desarrollo Organizacional, por el cual, remite para su aprobación el “Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes de Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”.

### CONSIDERANDO:

Que la Universidad Nacional de San Agustín, está constituida conforme a la Ley N° 30220, Ley Universitaria, y se rige por sus respectivos estatutos y reglamentos, siendo una comunidad académica orientada a la investigación y a la docencia, que brinda una formación humanista, ética, científica y tecnológica con una clara conciencia de nuestro país como realidad multicultural.

Que, el artículo 8° de la Ley N° 30220, Ley Universitaria, concordante con el artículo 8° del Estatuto Universitario, referente a la autonomía universitaria establece lo siguiente: “(...) Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: “(...) **8.2. De gobierno**, implica la potestad autodeterminativa para estructurar, organizar y conducir la institución universitaria, con atención a su naturaleza, características y necesidades. Es formalmente dependiente del régimen normativo; **8.3 Académico**, implica la potestad autodeterminativa para fijar el marco del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro de la institución universitaria. Supone el señalamiento de los planes de estudios, programas de investigación, formas de ingreso y egreso de la institución, etc. Es formalmente dependiente del régimen normativo y es la expresión más acabada de la razón de ser de la actividad universitaria (...)”.

Que, asimismo, el artículo 59° de la Ley Universitaria Ley N° 30220, en concordancia con el artículo 151° del Estatuto de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, disponen que: “El Consejo Universitario tiene las siguientes funciones: (...) 59.2 Dictar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento (...)”.

Que, mediante el Oficio del visto, el Jefe de la Oficina de Desarrollo Organizacional eleva para su aprobación el “Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes de Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa”; el mismo que consta de 30 Artículos, I Disposición Transitoria y VI Disposiciones Complementarias y Finales.

Que, el mencionado Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes de Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, tiene por objetivo regular el régimen disciplinario para los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos de la UNSA, que transgredan los principios, deberes y prohibiciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de sus responsabilidades civiles o penales.

Que, la Resolución, que aprueba el presente reglamento, **deroga el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la UNSA aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 748-2017 del 14 de septiembre del 2017, así como toda disposición administrativa que se opongan al presente Reglamento.**

Que, por lo tanto, el **Consejo Universitario en su sesión del 15 de marzo del 2022**, acordó aprobar el “Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes De Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de



San Agustín de Arequipa"; el mismo que consta de 30 Artículos, I Disposición Transitoria y VI Disposiciones Complementarias y Finales. Por estas consideraciones y conforme a las atribuciones conferidas al Consejo Universitario por la Ley Universitaria N° 30220.

**SE RESUELVE:**

1. **APROBAR** el "Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes de Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa"; el mismo que consta de 30 Artículos, I Disposición Transitoria y VI Disposiciones Complementarias y Finales.
2. **ENCARGAR** al **Jefe de la Oficina Universitaria de Informática y Sistemas**, Funcionario responsable de la Elaboración y Actualización del Portal de Transparencia, la publicación de la presente Resolución y del "Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Docente, Jefes De Práctica y Administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa", en el Portal Web Institucional.

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE (Fda.) Hugo Jose Rojas Flores Rector, (Fda.) Ruth Maritza Chirinos Lazo, Secretaria General.**

La que transcribo a usted para conocimiento y demás fines

  
**ABOG. MARÍA DEL ROSARIO VEGA MONTOYA**  
**SECRETARIA ADMINISTRATIVA**  
**SECRETARÍA GENERAL DE LA UNSA**



Exp. N° 1043853-2021  
c.c. VR.AC., ODO, SDRH, OUIS, OUII y ARCHIVO.  
camu/



**REGLAMENTO DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR FALTAS ÉTICAS PARA  
EL PERSONAL DOCENTE, JEFES DE PRÁCTICA Y ADMINISTRATIVO DE LA  
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA**

**CAPÍTULO I  
FINALIDAD, OBJETIVO, BASE LEGAL Y ALCANCE**

**ARTÍCULO 1.- Finalidad**

El presente reglamento tiene por finalidad contribuir al adecuado funcionamiento de la gestión de recursos humanos, fomentando el desarrollo de la ética pública para una efectiva funcionalidad de las relaciones académicas, sociales y personales entre docentes, jefes de práctica, administrativos y otros miembros de la comunidad universitaria de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en adelante UNSA.

**ARTÍCULO 2.- Objetivo**

El presente Reglamento tiene por objetivo regular el régimen disciplinario para los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos de la UNSA, que transgreden los principios, deberes y prohibiciones contenidos en el Código de Ética de la Función Pública en el ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de sus responsabilidades civiles o penales.

**ARTÍCULO 3.- Base Legal**

- 3.1. Constitución Política del Perú de 1993.
  - 3.2. Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 0033-2005-PCM.
  - 3.3. Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.
  - 3.4. Ley N° 30220, Ley Universitaria y Estatuto de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, aprobado, promulgado y publicado mediante Resolución de Asamblea Estatutaria N° 001-2015-UNSA-AE del 10 de noviembre de 2015; con modificaciones aprobadas en Sesiones de Asamblea Universitaria de fechas 26 de julio, 25 de agosto, 14 de setiembre de 2016, del 18, 28 de diciembre del año 2017, 20 de noviembre del 2019 y 11 de setiembre de 2021.
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS que aprueba su Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**ARTÍCULO 4.- Alcance**

Las disposiciones contenidas en el presente Reglamento, son de aplicación a todo servidor docente, jefes de práctica y administrativo de la UNSA, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre o al servicio de la institución.

**CAPÍTULO II  
PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES DE LOS SERVIDORES  
DOCENTES, JEFES DE PRÁCTICA Y ADMINISTRATIVOS**

**ARTÍCULO 5.-** Son **principios** de los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos, los siguientes:

#### 5.1. **Respeto**

Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos, se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento.

#### 5.2. **Probidad**

Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.

#### 5.3. **Eficiencia**

Brinda calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.

#### 5.4. **Idoneidad**

Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.

#### 5.5. **Veracidad**

Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

#### 5.6. **Lealtad y Obediencia**

Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

#### 5.7. **Justicia y Equidad**

Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

#### 5.8. **Lealtad al Estado de Derecho**

El servidor público debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho. Ocupar cargos de confianza en regímenes de facto, es causal de cese automático e inmediato de la función pública.

**ARTÍCULO 6.-** Son deberes de los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos, los siguientes:

#### 6.1. **Neutralidad**

Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

#### 6.2. **Transparencia**

Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

#### 6.3. **Discreción**



Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

**6.4. Ejercicio Adecuado del Cargo .**

Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.

**6.5. Uso Adecuado de los Bienes del Estado**

Debe proteger y conservar los bienes del Estado, debiendo utilizar los que le fueran asignados para el desempeño de sus funciones de manera racional, evitando su abuso, derroche o desaprovechamiento, sin emplear o permitir que otros empleen los bienes del Estado para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieran sido específicamente destinados.

**6.6. Responsabilidad**

Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública.

Ante situaciones extraordinarias, el servidor público puede realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad no sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que se enfrenten.

Todo servidor público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el artículo 55 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

**ARTÍCULO 7.-** Son **prohibiciones** de los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos, los siguientes:

**7.1. Mantener Intereses de Conflicto**

Mantener relaciones o de aceptar situaciones en cuyo contexto sus intereses personales, laborales, económicos o financieros pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo.

**7.2. Obtener Ventajas Indevidas**

Obtener o procurar beneficios o ventajas indevidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.

**7.3. Realizar Actividades de Proselitismo Político**

Realizar actividades de proselitismo político a través de la utilización de sus funciones o por medio de la utilización de infraestructura, bienes o recursos públicos, ya sea a favor o en contra de partidos u organizaciones políticas o candidatos.

**7.4. Hacer Mal Uso de Información Privilegiada**

Participar en transacciones u operaciones financieras utilizando información privilegiada de la entidad a la que pertenece o que pudiera tener acceso a ella por su condición o ejercicio del cargo que desempeña, ni debe permitir el uso impropio de dicha información para el beneficio de algún interés.

**7.5. Presionar y/o Amenazar**

Ejercer presiones y/o amenazas contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.



### CAPÍTULO III RÉGIMEN DISCIPLINARIO

#### **ARTÍCULO 8.- Responsabilidad administrativa**

Los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos dentro del ejercicio de sus funciones, que transgredan los **principios, deberes, y prohibiciones éticas** contenidas en el Código de Ética de la Función Pública, el presente Reglamento y demás normatividad aplicable, incurren en responsabilidad administrativa y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta y la jerarquía del servidor; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido procedimiento.

#### **ARTÍCULO 9: Principios de la Potestad Sancionadora**

La aplicación de este Reglamento deberá tener presente los Principios de la potestad sancionadora administrativa establecidos en el Artículo 248 del Decreto Supremo 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley 27444, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado.

#### **ARTÍCULO 10.- Sanciones**

Las sanciones son:

- 10.1. Amonestación verbal o escrita.
- 10.2. Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día (1) hasta por doce (12) meses.
- 10.3. Destitución del ejercicio de sus funciones.
- 10.4. Inhabilitación para el reingreso a la administración pública hasta cinco (5) años en el caso de ex servidores, siempre y cuando la sanción a imponer hubiese sido la destitución.

Las sanciones indicadas anteriormente se aplican previo procedimiento disciplinario. Las sanciones señaladas no eximen de las responsabilidades civiles y penales a que hubiera lugar, así como de los efectos que de ellas se deriven ante las autoridades respectivas.

**ARTÍCULO 11.-** Los servidores docentes, jefes de práctica y administrativos que ya no desempeñan funciones dentro de la universidad (ex servidores), que hubiese cometido una falta ética dentro del ejercicio de sus funciones será pasible de ser investigado y sancionado con inhabilitación para el reingreso a la administración pública hasta por cinco (5) años, la cual constará en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (RNSSC), siempre y cuando la sanción a imponer hubiese sido la destitución.

### CAPÍTULO IV PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

**ARTÍCULO 12.-** Las denuncias que versen sobre la vulneración de principios, deberes y prohibiciones contempladas en la Ley del Código de Ética de la Función Pública y el presente Reglamento, deben ser resueltas por el THU.

En el caso que otra autoridad recibiera alguna denuncia sobre faltas éticas, deberá remitirla inmediatamente al THU, bajo responsabilidad.

**ARTÍCULO 13.-** La investigación preliminar se inicia con la denuncia de parte, la misma que debe exponer los hechos en que se fundamenta, adjuntando los medios probatorios que la



sustentan.

El THU puede también investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta ética.

**ARTÍCULO 14.-** Si la denuncia presentada no guarda relación con la comisión de faltas éticas, el THU remitirá la denuncia al órgano competente para su conocimiento, informando de dicha remisión al denunciante.

**ARTÍCULO 15.-** Una vez recibida la denuncia de haberse cometido una falta ética, el Presidente del THU iniciará las investigaciones preliminares emitiendo una resolución dentro de los treinta (30) días hábiles de recibida la denuncia. Si la denuncia o reporte no adjuntara la documentación probatoria o indiciaria correspondiente a pesar de que se requiera información, el THU puede declararla como **“No ha lugar”**.

**ARTÍCULO 16.-** Las fases del procedimiento disciplinario son las siguientes:

16.1. La **fase instructiva** se encuentra a cargo del THU, como **órgano instructor**, quien inicia el procedimiento, califica y propone la sanción a imponer al servidor docente, jefe de práctica o administrativo.

16.2. La **fase sancionadora** la ejerce el Consejo Universitario, como **órgano sancionador**, quien con resolución debidamente motivada archiva o impone la sanción al servidor docente, jefe de práctica o administrativo.

**ARTÍCULO 17.-** El THU declara no ha lugar abrir procedimiento disciplinario cuando del análisis de lo actuado se advierte lo siguiente:

17.1. Cuando el hecho cuestionado fue de conocimiento en un procedimiento disciplinario administrativo anterior y se impuso una sanción o absolución.

17.2. El hecho denunciado no constituye una falta disciplinaria de carácter ético.

17.3. Falta de documentación probatoria sobre la falta ética denunciada.

17.4. Otra situación análoga que legalmente justifica declarar no ha lugar la investigación.

**ARTÍCULO 18.-** La **fase instructiva** se inicia con la notificación de la resolución de inicio del procedimiento disciplinario por faltas éticas emitida por el THU, la misma que debe ser notificada al investigado, a partir de lo cual surte efectos.

El acto o resolución de inicio no es impugnabile.

**ARTÍCULO 19.-** La resolución de inicio de procedimiento disciplinario debe contener la imputación de cargos, la falta ética presuntamente cometida y los documentos en que se sustenta, debiendo además informar al investigado que cuenta con cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación, para que efectúe el descargo correspondiente.

La solicitud de prórroga se presenta dentro de dicho plazo; caso contrario, el THU continúa con el procedimiento hasta la emisión de su informe final.

En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al THU evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que



el investigado ejerza su derecho de defensa. La prórroga será por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial.

**ARTÍCULO 20.-** Las notificaciones podrán efectuarse al correo electrónico institucional de las partes involucradas previa autorización o al correo personal que hayan proporcionado.

Para otros efectos de las notificaciones, se aplica el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

**ARTÍCULO 21.-** La fase instructiva culmina con la recepción por parte del Consejo Universitario del informe final emitido por el THU.

El informe se sustenta en el análisis e indagaciones realizadas por el THU, el cual se pronuncia sobre la existencia o no de la falta ética imputada al servidor docente, jefe de práctica o administrativo proponiendo al Consejo Universitario la sanción correspondiente.

**ARTÍCULO 22.-** La fase sancionadora se encuentra a cargo del Consejo Universitario y comprende desde la recepción del informe final del THU, hasta la notificación de la resolución que determina la imposición de sanción o la declaración de no haber lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

**ARTÍCULO 23.-** Una vez que el Consejo Universitario recibe y toma conocimiento del informe final del THU, en sesión próxima e inmediata, comunica tal hecho al servidor docente, jefe de práctica o administrativo, en un plazo máximo de dos (2) días hábiles, a efectos de que este pueda, de considerarlo necesario, solicitar un informe oral. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (3) días hábiles de notificado el servidor docente, jefe de práctica o administrativo.

**ARTÍCULO 24.-** El Consejo Universitario debe emitir la resolución pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor docente, jefe de práctica o administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido y tomado conocimiento del informe final del THU, prorrogable hasta diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

El Consejo Universitario a efecto de decidir la aplicación de la sanción puede disponer la realización de actuaciones complementarias, siempre que las considere indispensables para resolver el procedimiento; así mismo, puede apartarse de las recomendaciones del THU, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan.

**ARTÍCULO 25.-** La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de los siguientes criterios:

- 25.1. Grave afectación a los intereses generales, a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.
- 25.2. Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento
- 25.3. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.
- 25.4. Las circunstancias en que se comete la infracción.





- 25.5. La concurrencia de varias faltas.
- 25.6. La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta.
- 25.7. La reincidencia en la comisión de la falta.
- 25.8. La continuidad en la comisión de la falta.
- 25.9. El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.

**ARTÍCULO 26.-** Son eximentes de responsabilidad y por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente:

- 26.1. La incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- 26.2. El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobados.
- 26.3. El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- 26.4. El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.
- 26.5. La actuación funcional en caso de catástrofe o desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar la inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc.
- 26.6. La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público, cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación.

## **CAPÍTULO V DE LOS MEDIOS IMPUGNATORIOS**

**ARTÍCULO 27.-** Contra la resolución emitida por el Consejo Universitario, mediante la que se impone una sanción cabe **recurso de reconsideración**, que se interpondrá en el plazo de quince (15) días hábiles, resolviéndolo en última instancia en un plazo del treinta (30) días, y con ello se agota la vía administrativa.

**ARTÍCULO 28.-** El recurso de reconsideración se interpondrá ante Consejo Universitario y excepcionalmente, no requiere la presentación de nueva prueba, al constituir dicho órgano de gobierno, única instancia.

## **CAPÍTULO VI DE LA PRESCRIPCIÓN**

**ARTÍCULO 29.-** La prescripción para el inicio del procedimiento opera a los tres (3) años calendario de haberse cometido la falta ética, salvo que durante ese período la Subdirección de Recursos Humanos o el Tribunal de Honor Universitario o Consejo Universitario<sup>1</sup>, hubieran tomado conocimiento de la misma. En este último supuesto, la prescripción operará un (1) año calendario después de esa toma de conocimiento, siempre que no hubiera transcurrido el plazo anterior de tres (3) años. Igual cómputo opera en caso de denuncias derivadas de informe de control.

Para el caso de los ex servidores docentes, jefes de práctica o administrativos, el plazo es de

<sup>1</sup> Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, del 31 de agosto de 2016, publicada en el diario oficial El Peruano, el domingo 27 de noviembre de 2016; establecen precedentes administrativos de observancia obligatoria para determinar la correcta aplicación de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057 y su Reglamento.



dos (2) años calendario, computado desde que la entidad conoció de la comisión de la falta.

**ARTÍCULO 30.-** La duración del procedimiento disciplinario por faltas éticas tendrá un plazo de un (1) año, y este empezará desde la recepción de la notificación de la resolución de inicio del procedimiento disciplinario por faltas éticas y culminará con la emisión de la resolución final que impone la sanción o determina el archivo del procedimiento.

Cuando el THU, de oficio advierta que un expediente se encuentra prescrito, informará al Consejo Universitario para su archivo.

## **CAPÍTULO VII DISPOSICIÓN TRANSITORIA**

**ÚNICA.-** Los procedimientos administrativos disciplinarios (PAD) anteriores a la aprobación del presente Reglamento culminarán sus etapas instructiva y sancionadora con el “Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para el Personal Administrativo y Docente de la UNSA” aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 748-2017 del 14 de septiembre del 2017.

## **CAPÍTULO VIII DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS Y FINALES**

**PRIMERA:** La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el presente Reglamento se aplican con carácter residual, es decir en los supuestos no regulados por la Ley N° 30020, Estatuto de la UNSA, Reglamento específico del procedimiento administrativo disciplinario para los servidores docentes, ex docentes, jefes de práctica y autoridades de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Ley N° 30057 y su Reglamento aprobado mediante D.S. 040-2014-PCM.

**SEGUNDA:** A partir del 14 de setiembre de 2014, en lo que concierne al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, la norma aplicable es la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento aprobado mediante D.S. 040-2014-PCM, versión actualizada de la Directiva 02-2015-SERVIR-GPGSC, régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y, demás normas complementarias.

**TERCERA:** En los supuestos no regulados en el presente Reglamento, se aplicará lo dispuesto por la Ley Universitaria, Estatuto de la UNSA, Ley del Servicio Civil y su Reglamento, Código de Ética de la Función Pública, TUO de la Ley N° 27444 y demás normas complementarias de APLICACIÓN SUPLETORIA, conforme corresponda a cada caso específico.

**CUARTA.-** Queda derogado el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la UNSA aprobado mediante Resolución de Consejo Universitario N° 748-2017 del 14 de septiembre del 2017, así como toda disposición administrativa que se opongan al presente Reglamento.

**QUINTA.-** El presente Reglamento entrará en vigencia a partir de su aprobación por el Consejo Universitario.



**SEXTA.-** Las situaciones no contempladas en el presente Reglamento serán resueltas por Consejo Universitario.

Aprobado en sesión de Consejo Universitario de fecha 15 de marzo de 2022

Revisado por la Oficina de Desarrollo Organizacional – ODO

MACZ/caeo/grgc

A, 15 de febrero de 2022



