



UNSA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

Se deja constancia que la presente copia
corresponde a su original que obra en
Secretaría General de la UNSA.
18 SET. 2017
Arequipa.

SECRETARÍA
GENERAL

RESOLUCIÓN DE CONSEJO UNIVERSITARIO N° 748-2017

Arequipa, 14 de setiembre de 2017

Visto el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa y el Informe de la Comisión encargada de hacer llegar los ajustes y/o precisiones al referido Reglamento, designada mediante Resolución de Consejo Universitario N° 580-2017.

CONSIDERANDO:

Que, la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa de Arequipa, 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, la Universidad se rige con la autonomía inherente a las Universidades y se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley y demás normativas aplicables, gozando de una autonomía administrativa que implica la potestad autodeterminativa para establecer principios, técnicas y prácticas de sistema de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria.

Que, el Estado reconoce la autonomía Universitaria, la misma que se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la Ley Universitaria y la demás normativa vigente.

Que, conforme al numeral 59.2 del Artículo 59° de la Ley Universitaria N° 30220, en concordancia con el numeral 151.2 del Artículo 151° del Estatuto Universitario: *"El Consejo Universitario tiene las siguientes funciones: (...)Dictar el reglamento general de la universidad, el reglamento de elecciones y otros reglamentos internos especiales, así como vigilar su cumplimiento (...)"*

Que, mediante los documentos del visto se eleva para su aprobación el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el mismo que consta de 25 Artículos, 01 Única Disposición Complementaria y 02 Disposiciones Finales.

Que, en tal sentido, el Consejo Universitario en su Sesiones del día 07 de agosto y 06 de setiembre de 2017, acordó aprobar el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

Por estas consideraciones y conforme a las atribuciones conferidas al Rectorado y al Consejo Universitario por la Ley Universitaria N° 30220.

SE RESUELVE:

APROBAR el Reglamento del Régimen Disciplinario por Faltas Éticas para Personal Administrativo y Docente de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, el mismo que consta de 25 Artículos, 01 Única Disposición Complementaria y 02 Disposiciones Finales.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.


MG. ORLANDO FREDI ANGULO OSALAS
SECRETARIO GENERAL




DR. ROHEL SÁNCHEZ SÁNCHEZ
RECTOR



C.c.: VR.AC, SDRH, DGA, Facultades, DUDD, y ARCHIVO
OFAS/jgba

REGLAMENTO DEL REGIMEN DISCIPLINARIO POR FALTAS ÉTICAS PARA PERSONAL ADMINISTRATIVO Y DOCENTE DE LA UNSA

GENERALIDADES

AMBITO DE APLICACIÓN Y BASE LEGAL

Artículo 1º:

Los principios, deberes y prohibiciones éticos que se establecen en el presente reglamento, rigen para toda la comunidad universitaria.

El presente Reglamento se regula de conformidad con:

- Ley Universitaria N° 30220
- Estatuto de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
- Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública Modificado por la Ley N° 28496 y su Reglamento.

FUNCIÓN PÚBLICA UNIVERSITARIA Y CONCEPTO DE ÉTICA

Artículo 2º:

- 2.1. Se entiende por función pública toda actividad temporal o permanente, remunerada u honoraria, realizada por una persona en nombre o al servicio de Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en cualquiera de sus niveles jerárquicos.
- 2.2. Se considera como miembro de la comunidad universitaria a todo funcionario, servidor docente o administrativo de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en cualquiera de los niveles jerárquicos sea éste nombrado, contratado, designado, de confianza o electo que desempeñe actividades o funciones en nombre del servicio de la institución.
- 2.3. Para tal efecto, no importa el régimen jurídico de la entidad en la que se preste servicios ni el régimen laboral o de contratación al que esté sujeto.
- 2.4. El ingreso a la función pública implica tomar conocimiento del presente Código y asumir el compromiso de su debido cumplimiento.
- 2.5. La Ética es una expresión de la cultura; es una forma de dominio de la razón sobre el instinto, Racionalmente, el hombre y las sociedades humanas han ido estableciendo valores fundamentales, tanto individuales como sociales. Los valores éticos están consignados en el derecho.
- 2.6. Existe una Ética del Empleo o de la Función Pública (el fin último del Estado es la conservación del bien común - los recursos y los bienes del Estado son patrimonio público). De acuerdo con la experiencia de algunos países donde se llevan a cabo actividades de promoción de la Ética del Funcionario Público esas actividades han tenido efecto positivo, ya que se ha notado una disminución en las actividades ligadas a la corrupción.
- 2.8. La Ética es una rama de la filosofía dedicada a las actividades morales. Y referida al ámbito laboral, se habla de Ética Profesional y que puede aparecer recogida en los Códigos Deontológicos que



regulan una actividad profesional. La Deontología forma parte de lo que se conoce como Ética Normativa y presenta una serie de principios y reglas de cumplimiento obligatorio.

- 2.9. La Ética es diferente de la moral, porque la moral se basa en la obediencia a las normas, las costumbres y preceptos o mandamientos culturales, jerárquicos o religiosos, mientras que la Ética busca fundamentar la manera de vivir por el pensamiento humano.
- 2.10. Cuando una persona es elegida para un cargo público, la sociedad pone en ella su confianza. Así, esa persona debe de estar al mismo nivel de esa confianza y ejercer su función siguiendo ciertos **valores, principios, ideales y normas**.

DEFINICIÓN DE FALTA

Artículo 3°: Es falta toda acción u omisión que transgreda normas de carácter ético que transgredan los principios, deberes y prohibiciones que establece la Ley y el presente reglamento.

DEL TRIBUNAL DE HONOR

DEFINICIÓN

Artículo 4°: El Tribunal de Honor Universitario es un órgano colegiado autónomo que tiene como función emitir juicios de valor sobre toda cuestión ética, en la que estuviera involucrado algún miembro de la comunidad universitaria, y propone, según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario. Está conformado por tres (3) docentes ordinarios en la categoría de principal, de reconocida trayectoria académica, profesional y ética, elegidos por la Asamblea Universitaria a propuesta del Rector.

VIGENCIA DEL MANDATO DEL TRIBUNAL DE HONOR

Artículo 5°: El plazo de vigencia del mandato del Tribunal de Honor será de (04) cuatro años.

ESTRUCTURA INTERNA

Artículo 6°: Existe dos cargos conformado por (01) Presidente y (01) Secretario.

El cargo Presidente será ejercido por el docente más antiguo entre los miembros del Tribunal de Honor.

El cargo de Secretario es designado por el Tribunal de Honor a propuesta del Presidente.

CAUSALES DE VACANCIA

Artículo 7°: Son causales de vacancia de cualquiera de los miembros del Tribunal de Honor, las siguientes:

1. Remoción por acuerdo de Asamblea Universitaria.
2. Renuncia presentada ante Asamblea Universitaria, y aceptada por éste.
3. Cese en la docencia universitaria.
4. Haber sido condenado por delito doloso.
5. Haber sido sancionado por falta administrativa disciplinaria.



6. Fallecimiento de algún miembro del Tribunal de Honor.

CAUSALES DE ABSTENCIÓN E INHIBICIÓN

Artículo 8°: Son causales de abstención e inhibición de cualquiera de los miembros del Tribunal de Honor, las siguientes:

1. Si personalmente, o bien su cónyuge, conviviente o algún pariente dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad, tuviere relación o interés en el asunto de que se trate o en otra semejante, cuya resolución pueda influir en la situación de aquél.
2. Si ha tenido intervención como asesor, perito o testigo en el mismo procedimiento, o si como autoridad hubiere manifestado previamente su parecer sobre el mismo, de modo que pudiera entenderse que se ha pronunciado sobre el asunto, salvo la rectificación de errores o la decisión del recurso de reconsideración.
3. Cuando tuviere conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento.
4. Cuando tuviere o hubiese tenido en los últimos doce (12) meses, relación de servicio o de subordinación con cualquiera de los administrados o terceros directamente interesados en el asunto, o si tuviera en proyecto una concertación de negocios con alguna de las partes, aun cuando no se concrete posteriormente.
No se aplica lo establecido en el presente numeral en los casos de contratos para la prestación de servicios públicos o, que versen sobre operaciones que normalmente realice el administrado – persona jurídica con terceros y, siempre que se acuerden en las condiciones ofrecidas a otros consumidores o usuarios.
5. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, esta, por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada. Para ello se debe tener en consideración las siguientes reglas:
 - a) En caso que la autoridad integre un órgano colegiado, este último debe aceptar o denegar la solicitud.
 - b) En caso que la autoridad sea un órgano unipersonal, su superior jerárquico debe emitir una resolución aceptando o denegando la solicitud.

La abstención e inhibición se realizará a pedido de parte o de oficio.

ABSTENCIÓN E INHIBICIÓN DEL PRESIDENTE Y SECRETARIO

Artículo 9°: Cuando el Presidente del Tribunal de Honor se inhiba o abstenga, el Secretario reemplazará sus funciones, y su función será asumida por el otro miembro del Tribunal.

TRÁMITE DE LA ABSTENCIÓN E INHIBICIÓN

Artículo 10°: Para el trámite del incidente de abstención e inhibición, se aplicará en forma supletoria el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S. N° 006-2017-JUS, en el extremo que corresponda.



DE LOS PRINCIPIOS, DEBERES Y PROHIBICIONES

Artículo 11°: Son principios éticos que debe observar obligatoriamente la comunidad universitaria:

1. **Honestidad:** La honestidad es un valor o cualquier propia de los seres humanos que tiene una estrecha relación con los principios de verdad y justicia y con la integridad moral.
2. **Respeto:** Adecuación de la conducta hacia el respeto de la Constitución, la Ley N° 30220, El Estatuto de la institución, el Reglamento General de Trabajo, reglamentos que rigen la vida interna de la institución, y toda la normativa aplicable a la vida universitaria; garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos o en el desarrollo de la conducta de los estudiantes, se respeten los fines de la Universidad.
3. **Probidad:** Actuación con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona.
4. **Eficiencia:** Se brindará calidad en cada una de las funciones a su cargo, procurando obtener una capacitación sólida y permanente.
5. **Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. Los miembros de la comunidad universitaria deben propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones.
6. **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de la comunidad universitaria, y contribuye al esclarecimiento de los hechos.
7. **Lealtad y Obediencia:** Actuación con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de la comunidad universitaria.
8. **Justicia y Equidad:** 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 comunidad universitaria en general.
9. **Lealtad al Estado de Derecho:** Toda la comunidad universitaria debe lealtad a la Constitución y al Estado de Derecho.



Artículo 12°: Son deberes éticos que debe observar obligatoriamente la comunidad universitaria:

a) Personal Administrativo:

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.
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. Debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna.

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.
4. **Ejercicio Adecuado del Cargo:** Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas.
5. **Responsabilidad:** Debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública. Ante situaciones extraordinarias, 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.
6. Todo servidor o funcionario público debe respetar los derechos de los administrados establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante D.S. N° 006-2017-JUS.

b) Personal Docente:

1. Respetar y hacer respetar el Estado social, democrático y constitucional de derecho.
2. Ejercer la docencia con rigurosidad académica, respeto a la propiedad intelectual, ética profesional, independencia y apertura conceptual e ideológica.
3. Generar conocimiento e innovación a través de la investigación rigurosa en el ámbito que le corresponde, en el caso de los docentes orientados a la investigación.
4. Perfeccionar permanentemente su conocimiento y su capacidad docente y realizar labor intelectual creativa.
5. Brindar tutoría a los estudiantes para orientarlos en su desarrollo profesional y/o académico.
6. Participar de la mejora de los programas educativos en los que se desempeña.
7. Presentar informes sobre sus actividades en los plazos que fije el Estatuto y cuando le sean requeridos.
8. Respetar y hacer respetar las normas internas de la universidad.
9. Observar conducta digna.
10. Los otros que dispongan las normas internas y demás normas dictadas por los órganos competentes.

Artículo 13°: Son prohibiciones:

1. **Tener Conflicto de Intereses:** Mantener relaciones o 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.



2. **Obtener Ventajas Indevidas:** Obtener o procurar beneficios o ventajas indebidas, para sí o para otros, mediante el uso de su cargo, autoridad, influencia o apariencia de influencia.
3. **Realizar Actividades de Proselitismo Político:** Reconociendo el derecho a la libertad de conciencia y opinión, queda prohibido 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.
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.
5. **Presionar, Amenazar y/o Acosar:** Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra algún miembro de la comunidad universitaria que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 14°: Los miembros de la comunidad universitaria que transgredan los principios, deberes y prohibiciones contenidos en el presente reglamento, incurren en responsabilidad y son pasibles de sanciones según la gravedad de la falta; las que se aplican en observancia de las garantías constitucionales del debido procedimiento.

Las sanciones se imponen previo proceso disciplinario.

Artículo 15°: Las infracciones al Código de Ética de la Función Pública, serán pasibles de sanción, las que pueden ser:

- a) Amonestación.
- b) Suspensión.
- c) Multa de hasta 12 Unidades Impositivas Tributarias - UIT.
- d) Resolución contractual.
- e) Destitución o despido.

Las sanciones se aplican sin atender necesariamente el orden correlativo, sino más bien teniendo en cuenta la gravedad de la falta cometida, y en base a los principios de Proporcionalidad y Razonabilidad; previo procedimiento administrativo disciplinario.

Artículo 16°: Toda sanción impuesta será incluida en el legajo personal.

Artículo 17°: La competencia para conducir el procedimiento disciplinario y sancionar corresponde, conforme a:



- a) La fase de instrucción se realiza el Tribunal de Honor, quien contará el apoyo de un abogado que puede ser contratado o puede ser un servidor civil en adicción a sus funciones.
- b) La fase sancionadora está a cargo de Consejo Universitario.
- c) La única y última instancia la ejercer el Consejo Universitario.

En todos los casos, la Sub Dirección de Recursos Humanos oficializa la sanción.

Artículo 18°: Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un abogado que es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes.

Artículo 19°: Mientras esté sometido a procedimiento disciplinario, el procesado tendrá derecho al debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. Puede ser representado por abogado y acceder al expediente administrativo en cualquiera de las etapas del procedimiento disciplinario.

Mientras dure dicho procedimiento no se concederá licencias por interés del procesado, mayores a cinco (05) días hábiles.

Artículo 20°: El plazo de prescripción será de tres años, contados a partir de la fecha en que el Tribunal de Honor tomó conocimiento sobre los hechos.

Artículo 21°: Una vez determinada la responsabilidad administrativa del procesado, el órgano sancionador debe:

- a) Verificar que no concurra alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en este Título.
- b) Tener presente que la sanción debe ser razonable, por lo que es necesario que exista una adecuada proporción entra esta y la falta cometida.

La subsanación voluntaria por parte del servidor del acto u omisión imputado como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento sancionador puede ser considerada un atenuante de la responsabilidad administrativa disciplinaria, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado.

Artículo 22°: Constituyen supuestos eximentes de responsabilidad disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor:

- a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.
- b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobado.
- c) El ejercicio de un deber legal, función, cargo o comisión encomendada.
- d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa o ilegal.



- e) 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.
- f) 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.

Artículo 23°: Las faltas se tipifican por la naturaleza de la acción u omisión.

Su gravedad será determinada evaluando las condiciones siguientes:

- a) Circunstancias en que se comete.
- b) La forma de comisión, o de omisión.
- c) La concurrencia de varias faltas.
- d) La participación de dos o más agentes en la comisión de la falta.
- e) Los efectos que produce la falta.
- f) La reincidencia o habitualidad.
- g) La comisión u omisión con fines fútiles o abyectos.

PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Artículo 24°: El procedimiento administrativo disciplinario en primera instancia cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

1. Esta fase se encuentra a cargo del Tribunal de Honor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad disciplinaria.
2. Se inicia con la notificación al servidor de la comunicación que determina el inicio del procedimiento disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable por el mismo lapso temporal.
3. Vencido dicho plazo, el Tribunal de Honor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor, en un plazo máximo de cuarenta y cinco (45) días hábiles.
4. El Presidente del Tribunal de Honor conducirá la investigación desde el inicio, debiendo emitir resoluciones de inicio de investigación preliminar y demás de impulso del proceso.
5. Las notificaciones serán cursadas por el Secretario, con un intervalo de tiempo de tres días hábiles.
6. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el Tribunal de Honor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder, o en su defecto, declarará no ha lugar.



7. Para la emisión de la resolución de no ha lugar o del informe final, el Tribunal de Honor toma sus acuerdos por mayoría simple de votos de sus miembros.
8. La resolución que declara no ha lugar o el informe final son inimpugnables.
9. De conformidad con lo dispuesto en el Artículo 75° de la Ley Universitaria N° 30220 el Tribunal de Honor Universitario, propone según el caso, las sanciones correspondientes al Consejo Universitario.
10. El Consejo Universitario para cada caso deberá de nombrar a dos señores decanos y a un estudiante, quienes integrarán la Comisión Sancionadora en Primera Instancia. Esta comisión deberá estar integrada por dos decanos que no integren oficialmente el Consejo Universitario.
11. El Tribunal de Segunda Instancia estará integrada por los miembros integrantes del Consejo Universitario constituido de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 58°, numeral 3 de la Ley N° 30220 y Artículo 148.3 del Estatuto de la Universidad con cuya decisión que será expresada en Resolución que pondrá fin al procedimiento, por faltas éticas.

b) Fase sancionadora

1. Esta fase se encuentra a cargo del Consejo Universitario y comprende desde la recepción del informe del Tribunal de Honor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.
2. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.
3. Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un año.

DE LA SEGUNDA INSTANCIA

Artículo 25°: Contra la resolución mediante la que se impone una sanción cabe recurso administrativo de reconsideración, que se interpondrá en el plazo de quince (15) días hábiles. Resuelve la autoridad que emitió el acto impugnado en última instancia, y con ello se agota la vía administrativa.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

ÚNICA: Respecto a la vigencia de la acción, cuando los hechos sean anteriores a la vigencia de la presente norma, deberá tenerse en cuenta lo establecido mediante Informe N° 050-2017/SERVIR de fecha 20 de enero del 2017.



DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: En los demás no regulado en el presente Reglamento, deberá remitirse a la Ley Universitaria, Ley SERVIR y sus Reglamentos, Código de Ética del Funcionario Público, Estatuto de la UNSA y demás normas complementarias de aplicación supletoria, conforme corresponda a cada caso específico.

SEGUNDA: El Consejo Universitario es el único órgano de la Universidad que podrá modificar el presente Reglamento, el cual se aplicará en forma inmediata.

Aprobado en la sesiones de Consejo Universitario de 07 de agosto y 06 de septiembre del 2017.


.....
Dr. Rohel Sánchez Sánchez
RECTOR




.....
Mg. Orlando Fredi Angulo Salas
SECRETARIO GENERAL

