

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 065-2023-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe N° 017-2023-GRA/GRTPE-ST, Informe de Precalificación, por el cual se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Carlos Enrique Salas Castro, por los indicios de falta administrativa disciplinaria contenidos en el Expediente N° 3085611; y;

CONSIDERANDO:

1. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA FALTA

CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO, con DNI N° 30760045, Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al momento de cometidos los hechos, con dirección en Urb. San Martín de Socabaya - Calle Chachapoyas N° 404A, distrito de Socabaya, provincia y región Arequipa.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA

Antecedentes

Con fecha 02 de junio de 2022 mediante Informe N° 420-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la encargada del Área de Personal comunica al Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el control de tardanzas e inasistencias del personal D. L. 1057 CAS referente al mes de mayo de 2022, resultando que el servidor disciplinado incurría en 07 tardanzas, conforme al siguiente detalle:

SUMATORIA TARDANZAS – 01-05-2022 AL 31-05-2022				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
2022-05-13	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:48:09	18
2022-05-16	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:42:51	12
2022-05-19	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:36:15	6
2022-05-20	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:53:33	23
2022-05-23	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:45:37	15
2022-05-24	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:40:05	10
2022-05-30	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:43:59	13



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 065-2023-GRA/GRTPE

Hechos materia de investigación

Con fecha 12 de julio de 2022 por medio del Informe N° 533-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la encargada del Área de Personal remite al Jefe de la Oficina de Administración de la GRTPE, el control de tardanzas e inasistencias del personal D. L. 1057 CAS respecto al mes de junio de 2022.

Con fecha 18 de julio de 2022 a través del Informe N° 557-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la encargada del Área de Personal informa al Administrador de la GRTPE, sobre la reincidencia de tardanzas respecto al servidor Carlos Enrique Salas Castro.

Con fecha 19 de julio de 2022 mediante Oficio N° 0404-2022-GRA/GRTPE-OA el Administrador de la GRTPE remite documentación adjuntando el Informe N° 557-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL a la Oficina de Secretaria Técnica, advirtiendo que el servidor Carlos Enrique Salas Castro ha incurrido en tardanzas reiteradas en los meses de Mayo y Junio de 2022.

Con fecha 04 de mayo de 2023 por medio del Informe N° 322-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal remite al Jefe de la Oficina de Administración de la GRTPE, el informe escalafonario del servidor Carlos Enrique Salas Castro.

Con fecha 04 de mayo de 2023 a través del Informe N° 324-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal remite el reporte detallado de tardanzas y reporte detallado de marcaciones de entrada y salida del servidor Carlos Enrique Salas Castro en el periodo 2022, con el siguiente detalle:

SUMATORIA TARDANZAS – 2022-01-01 AL 2022-12-31				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
2022-04-19	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:37:41	7
2022-05-13	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:48:09	18
2022-05-16	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:42:51	12
2022-05-19	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:36:15	6
2022-05-20	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:53:33	23
2022-05-23	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:45:37	15



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 065-2023-GRA/GRTPE

2022-05-24	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:40:05	10
2022-05-30	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:43:59	13
2022-06-02	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:43:03	13
2022-06-08	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:37:11	7
2022-06-14	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:38:25	8
2022-06-15	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:39:46	9
2022-06-27	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:47:52	17
2022-06-28	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:42:32	12
2022-06-30	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:44:36	14
2022-10-10	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	08:00:02	30
2022-10-17	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	08:01:46	31
2022-10-24	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:38:47	8
2022-10-25	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:32:40	17
2022-10-26	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:42:19	12
2022-11-02	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:45:26	15

Con fecha 06 de junio de 2023 mediante Oficio N° 0406-2023-GRA/GRTPE-OA el Administrador de la GRTPE remite documento adjuntando copia del Oficio N° 0304-2021-GRA/GRTPE-OA de fecha 02 de junio del 2022 mediante el cual se comunicó al entonces Gerente Regional que el servidor Carlos Enrique Salas Castro incurrió en 07 tardanzas durante el mes de mayo de 2022, por lo que conforme se encuentra establecido en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa, procede amonestación verbal por el Jefe inmediato.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:





Resolución Gerencial Regional N° 065-2023-GRA/GRTPE

- INFORME N° 420-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 02 de junio de 2022.
- INFORME N° 533-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 12 de julio de 2022.
- INFORME N° 557-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 18 de julio de 2022.
- OFICIO N° 0404-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 19 de julio de 2022.
- OFICIO N° 033-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 27 de abril de 2023.
- OFICIO N° 034-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 03 de mayo de 2023.
- INFORME N° 322-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 04 de mayo de 2023.
- INFORME N° 324-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 04 de mayo de 2023.
- OFICIO N° 047-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 06 de junio de 2023.
- OFICIO N° 0406-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 06 de junio de 2023.

3. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares dadas en el presente expediente, se ha identificado al servidor Carlos Enrique Salas Castro como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.

Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

“(…) n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo. (…)”

4. FUNDAMENTOS DE LA RECOMENDACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.

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; y que “El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada– de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o





Resolución Gerencial Regional

Nº 065-2023-GRA/GRTPE

especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”.

Posteriormente, en lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: “(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)” y fundamento 48 que: “(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”.

Conforme a los hechos puestos en conocimiento y a las normas esgrimidas en los considerandos que anteceden, este Órgano Instructor considera pertinente iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Carlos Enrique Salas Castro, en base a lo siguiente:

En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto al incumplimiento injustificado del horario de trabajo del servidor Carlos Enrique Salas Castro durante el mes de junio del año 2022, hecho que evidencia la configuración de la falta administrativa disciplinaria imputada en la presente resolución.

Por ello, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste al servidor Carlos Enrique Salas Castro, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria de **“Incumplimiento injustificado del horario de trabajo”**, corresponde realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

En ese contexto, a efecto de realizar una adecuada imputación de la falta de incumplimiento injustificado del horario de trabajo, conviene traer a colación lo desarrollado en el Informe Técnico Nº 1717-2019-SERVIR/GPGSC, el cual señala que: “(...) el «horario de trabajo» es definido como el «lapso dentro del cual debe cumplirse la realización de la prestación de servicios por parte del trabajador con indicación de las horas de principio a fin»¹. Es decir, el horario de trabajo es el rango fijo de tiempo durante el cual el empleador establece de forma precisa en qué momento corresponde trabajar y a qué hora se puede descansar. 2.5 Por su parte, la «jornada de trabajo» viene a ser el «tiempo (diario, semanal, mensual

¹ Toyama, J., Valderrama, L., Díaz, K., Cáceres, J. y Tova lino, F. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano. Lima: Gaceta Jurídica, p.206.



Resolución Gerencial Regional

Nº 065-2023-GRA/GRTPE

y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral»².

Del mismo modo el fundamento 40. del Acuerdo Plenario de la Resolución de Sala Plena Nº 002-2022-SERVIR/TSC, señala que: "(...) El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley³. (...)"

Como acotación, el Informe Técnico Nº 1421-2022-SERVIR-GPGSC ha establecido respecto al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo "(...) 2.5 Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo -diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual -que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"⁴. A diferencia de la jornada de trabajo, "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo".

Al respecto, cabe precisar que conforme se encuentra establecido en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 041-2011/PR, en sus artículos 13º y 42º:

"(...) Artículo 13º Se considera tardanza, al ingreso después de la hora establecida (07:30 horas) a la que se adicionara cinco minutos de tolerancia, los cuales no serán pasibles de descuento (07:35 horas). A partir de las 07:36 horas hasta las 08:00 horas, se considera como tardanza sujeto a descuento el periodo mencionado. Ello de conformidad con el registro que consta en el medio físico o informático utilizado para el control de asistencia. (...)"

"(...) Artículo 42º Para el caso de tardanzas en que incurran los trabajadores, se procederá de la siguiente manera:

- a) De seis a diez tardanzas mensuales, procede amonestación verbal por el Jefe inmediato, previa comunicación de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.
- b) De once a más tardanzas durante el mes, amonestación escrita, formalizada mediante Resolución expedida por el Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o quien haga sus veces.
- c) De persistir la falta (reincidencia), el trabajador será suspendido a propuesta del Jefe inmediato, hasta por un máximo de treinta días, previo proceso administrativo. (...)"

² Toyama, J., Valderrama, L., Díaz, K., Cáceres, J. y Tova lino, F. (2016). Diccionario del régimen laboral peruano. Lima: Gaceta Jurídica, p.229.

³ Fundamento 5 de la Casación Laboral Nº 14239-2015 – Lima.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del trabajo. Gaceta Jurídica , Lima , 2011, p.323.



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional N° 065-2023-GRA/GRTPE

Posteriormente, la encargada del Área de Personal a través de los Informes N° 420-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 02 de junio de 2022 y N° 533-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 12 de julio de 2022, comunica al Administrador de la GRTPE, el control de tardanzas e inasistencias del personal D. L. 1057 CAS respecto de los meses de mayo y junio de 2022, siendo que el servidor Carlos Enrique Salas Castro tiene un total de 14 tardanzas, 07 por cada mes respectivamente.

Teniendo en cuenta lo descrito en el párrafo precedente, corresponde examinar los hechos materia de la presente, siendo que mediante Oficio N° 0406-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 06 de junio de 2023, se remite a la Oficina de Secretaría Técnica copia del Oficio N° 0304-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 02 de junio de 2022, documento mediante el cual el Administrador de la GRTPE comunica al entonces Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a las tardanzas incurridas por el servidor Carlos Enrique Salas Castro durante el mes de mayo del 2022 y conforme se realiza la verificación en el Sistema SIGEDO se formaliza la amonestación verbal al servidor Carlos Enrique Salas Castro en fecha 06 de junio del 2022 realizada por su jefe inmediato, correspondiendo a éste Órgano Instructor valorar las tardanzas incurridas por el servidor durante el mes de junio del 2022 que hacen un total de 7 tardanzas.

Bajo esa premisa, y siendo necesario determinar si el servidor investigado continuaba incurriendo en tardanzas respecto a los siguientes meses del periodo 2022, se solicitó el reporte detallado de tardanzas desde el mes de enero al mes de diciembre de 2022. Obteniendo como respuesta el Informe N° 324-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV del encargado del Área de Personal mediante el cual remite el reporte de tardanzas del investigado durante el periodo 2022, cuadro adjunto en el punto 2 de la presente resolución.

Por tanto, siendo la base el reporte antes mencionado (sumatoria de tardanzas periodo 2022) se ha corroborado los hechos materia de investigación, donde se pudo constatar que durante el mes de junio del periodo 2022, el servidor venía incurriendo en tardanzas reiteradas y por ende, el incumplimiento del horario de trabajo, tal como se detalla a continuación:

TARDANZAS – 01-06-2022 AL 30-06-2022				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
2022-06-02	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:43:03	13 minutos y 3 segundos
2022-06-08	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:37:11	7 minutos y 11 segundos
2022-06-14	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:38:25	8 minutos y 25 segundos
2022-06-15	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:39:46	9 minutos y 46 segundos





Resolución Gerencial Regional

N° 065-2023-GRA/GRTPE

2022-06-27	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:47:52	17 minutos y 52 segundos
2022-06-28	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:42:32	12 minutos y 32 segundos
2022-06-30	I080990T	SALAS CASTRO CARLOS ENRIQUE	07:44:36	14 minutos y 36 segundos
TOTAL TIEMPO DE TARDANZA⁵				1 hora con 23 minutos y 25 segundos

De lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con diversos medios probatorios que el servidor investigado habría incumplido injustificadamente con el horario de trabajo impuesto por la Entidad, siendo que la falta en cuestión sanciona la impuntualidad del servidor, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado previamente establecido; asimismo, se configura esta falta al haber acumulado en el mes de junio del periodo 2022, un total de 01 hora con 23 minutos y 25 segundos de tardanza.

Sobre ello, debe tenerse en cuenta que el inciso n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, castiga aquellos casos en los que los servidores incumplan el horario de trabajo; es decir sanciona la impuntualidad del servidor y se encuentra relacionada con el incumplimiento injustificado del horario, en cambio el incumplimiento de la jornada de trabajo sanciona la ausencia en el empleo pero dentro de las horas de trabajo que corresponderían.

Atendiendo a lo expuesto, resulta reprochable la conducta del servidor Carlos Enrique Salas Castro, al incumplir con el horario de trabajo; existiendo los medios probatorios irrefutables como el registro de asistencia del servidor a la Entidad fuera del horario establecido (tardanzas) en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre el horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR, durante el mes de junio del periodo 2022, mediante el cual se pudo determinar que el servidor efectivamente incumplió con el horario de trabajo (tardanzas reiteradas); situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en la presente resolución.

Por tanto, es menester se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor Carlos Enrique Salas Castro, pues conforme a los medios probatorios recabados (punto 2. de la presente resolución), se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta administrativa disciplinaria de ***"El incumplimiento injustificado del horario de trabajo"***.

⁵Considerando la tolerancia en la hora de ingreso dispuesta en el artículo 13° del Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 065-2023-GRA/GRTPE

5. POSIBLE SANCIÓN

Este Órgano Instructor, de la revisión de los hechos y por lo expuesto en los considerandos precedentes ve por conveniente que en el presente caso **correspondería al servidor CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO una sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA.**

Que, para recomendar la sanción se ha considerado en el presente caso que concurre las condiciones establecidas en los literales c) y d) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Nº 30057, siendo preciso señalar:

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando 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:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía o liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.

En el caso concreto, ha de tenerse en cuenta que el servidor desempeña el cargo de Asesor Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, por lo que al asumir labores de asesoría, de evaluación, de guía y análisis, involucra labores de especialidad legal, existiendo un mayor reproche de responsabilidad por la conducta imputada.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.

En el presente caso, se debe valorar el actuar del investigado, se da en circunstancias injustificables incumpliendo con el horario de trabajo, lo cual se encuentra corroborado en los reportes



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional N° 065-2023-GRA/GRTPE

de marcaciones de ingreso a la Entidad expedidos por el Sistema, marcaciones que se encuentran fuera del horario laboral (tardanzas) establecido en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR, durante el mes de junio del periodo 2022.

De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad⁶, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *la infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.*⁷.

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes del servidor como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, de acuerdo al escalafonario emitido por la Oficina de Personal Informe N° 322-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV, se tiene que el servidor investigado durante el periodo de la relación laboral, no cuenta con deméritos ni sanciones administrativas disciplinarias.

6. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR

Que, del análisis de la imputación realizada este despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la Ley 30057, Ley del Servicio civil y su reglamento respectivamente.

⁶TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

“Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.”

⁷MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. TOMO II, Lima, 2019, p. 963.





Resolución Gerencial Regional **N° 065-2023-GRA/GRTPE**

7. SOBRE LOS DESCARGOS

Que, conforme al artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en calidad de Órgano Instructor dentro del plazo de 5 días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

8. IDENTIFICACIÓN DE LA AUTORIDAD COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Del presente procedimiento se desprende que habiéndose determinado que la posible sanción es **AMONESTACIÓN ESCRITA**, corresponde según el numeral 93.1 del artículo 93⁸ del Reglamento SERVIR que el Jefe Inmediato actúe como Órgano Instructor y Sancionador, en el presente caso corresponde al Jefe del Área de Negociaciones Colectivas y Registros Generales de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

9. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESUNTO INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

Que, conforme al inciso 96.1 del artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el presunto infractor tiene derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por su abogado y acceder a su expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la constitución y demás leyes le reconocen y obligan.

Que, por lo expuesto y en uso de mis facultades conferidas a éste Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2023-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor CARLOS ENRIQUE SALAS CASTRO, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificada como tal

⁸ Artículo 93: Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

93.1. La competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde, en primera instancia, a:

a) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona (...).



**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 065-2023-GRA/GRTPE

en el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio civil (Ley N° 30057), a quien le correspondería la sanción de AMONESTACION ESCRITA.

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer se notifique con la presente resolución al servidor Carlos Enrique Salas Castro para su conocimiento y pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTICULO TERCERO: PUBLICAR la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los veinte días del mes de junio del dos mil veintitrés.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Doc.:5841974
Exp.: 3085611