

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

I. VISTOS:

El Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA emitido por el Órgano Instructor de fecha 10 de julio del 2025 los antecedentes del mencionado expediente y,

II. CONSIDERANDO:

Que, mediante la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil, se aprobó el nuevo régimen del Servicio Civil, con el objeto de establecer un régimen único y exclusivo para las personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas; estableciéndose un nuevo régimen sancionador y procedimiento administrativo disciplinario;

Que, a través del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se aprueba el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual entró en vigencia desde el día 14 de septiembre de 2014, en lo relacionado al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, conforme se señala en su Undécima Disposición Complementaria y Transitoria;

Que, para aplicar las reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, se aprobó mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015SERVIR-PE, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la cual dispone en su numeral 6.3 que: “Los procedimientos administrativos disciplinarios – PAD instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento”;

Que, con Resolución de Sala Plena N° 006-2020-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2020, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, estableció el Precedente Administrativo sobre la adecuada imputación de las infracciones a la Ley N° 27815 Ley del Código de Ética de la Función Pública; en el marco del procedimiento administrativo disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, el cual, recoge lo manifestando en el Informe Técnico N° 1990-2016-SERVIR/GPGSC.

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada: “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, establece la estructura del informe del órgano sancionador: 1. Los antecedentes y





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda presión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3. La sanción impuesta, 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción, 5. El plazo para impugnar, 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;



PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DE LA SERVIDORA O EX SERVIDORA CIVIL, ASÍ COMO EL PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA:

MAYRA ROCÍO LLERENA BEJARANO identificada con DNI N° 43438581, quien, al momento de ocurridos los hechos se desempeñaba como Especialista de Personal en el Área de Archivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con dirección domiciliaria consignada por la servidora cito en Urbanización Piedra Santa C-9 del distrito de Yanahuara, provincia y departamento de Arequipa y domicilio procesal en calle Ambrosio Vucetich N° 130, oficina 506 "Edificio Vucetich" distrito, provincial y departamento de Arequipa.

SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES:

- 2.1. Que mediante Resolución N° 00000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 23 de febrero del 2024, el Tribunal SERVIR declara FUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la servidora en cuestión contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 004-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 16 de enero del 2023, así también ordena la reposición en el cargo que ocupaba o en otro similar.
- 2.2. Que a través de Carta N° 0070-2024-GRA/GRTPE-OA se notificó a la servidora que en cumplimiento de lo resuelto por el Tribuna SERVIR, la entidad dispone y adopta las acciones administrativas para permitir su ingreso y reponer el vínculo laboral.
- 2.3. Que mediante Resolución de Administración N° 135-2024-GRA/GRTPE-OA, de fecha 25 de julio del 2024, por medio de la cual se inició el procedimiento administrativo disciplinario en contra de la servidora MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA; siendo notificado el 01 de agosto del 2024.
- 2.4. Que con fecha 7 de agosto del 2024 mediante el documento N° 7248312 la servidora disciplinada solicita prórroga para la ampliación de descargos.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

- 2.5. Que con fecha 7 de agosto del 2024 mediante el documento N° 7250240 la oficina de administración da respuesta al pedido de ampliación solicitada por la servidora disciplinada.
- 2.6. Que mediante el documento N° 7285536 y expediente N° 4278470, la servidora presenta sus descargos en fecha 19 de agosto del 2024, siendo que, a través de este también solicita en un OTROSI se le otorgue fecha para la presentación del Informe Oral.
- 2.7. Que Con fecha 19 de agosto, a través de la Carta N° 1056-2024-GRA/GRTPE-OA, la Entidad le deniega el pedido de Informe Oral a la servidora por no corresponder a esta etapa del procedimiento (Etapa de Instrucción), quedando expedito dicho derecho para la Etapa sancionadora.
- 2.8. Que con fecha 11 de julio del 2025 la Jefa encargada de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor suscribió "el Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE" a través del cual se dio por concluida la fase instructora del presente procedimiento administrativo disciplinario, elevando el mencionado informe y el presente expediente a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, que ejerce como órgano sancionador, a fin de continuar con el trámite del procedimiento.
- 2.9. Que mediante Carta N°0079-2025-GRA/GRTPE de fecha 11 de julio del 2025, la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo comunica a la servidora disciplinada el "Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA", y a su vez se le comunica que cuenta con tres (03) días para que solicite Informe Oral, siendo notificada en el domicilio real consignada por la servidora.
- 2.10. Que mediante Carta N°0079-2025-GRA/GRTPE de fecha 11 de julio del 2025, la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo comunica a la servidora disciplinada el "Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA", y a su vez se le comunica que cuenta con tres (03) días para que solicite Informe Oral, siendo notificada en el domicilio real y procesal consignada por la servidora.
- 2.11. Que con fecha 14 de julio del 2024 al no tener ninguna solicitud de otorgamiento de la palabra mediante Informe Oral presentada por parte la servidora disciplinada se le notifica con la Carta N°0081-2025-GRA/GRTPE fijándose fecha y hora para Informe Oral para el día martes 22 de julio del 2025.





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

- 2.12. Que con fecha 21 de julio del 2025 la servidora disciplinada, a través del escrito con documento N° 8516687 solicita la reprogramación del Informe Oral para el día 30 de julio del 2025.

TERCERO: LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Conforme a lo señalado en la Resolución de Administración N°161-2024-GRA/GRTPE-OA y en el informe del Órgano Instructor N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA, los hechos imputados a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena y los documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, son los siguientes:

"(...)" ANTECEDENTES:

En mérito al Proceso de Convocatoria CAS N° 001-2021-GRA/GRTPE, la señora Mayra Rocío Bejarano Llerena y la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 008-2021-GRA/GRTPE-OA de fecha 24 de febrero de 2021 a fin de que se desempeñe de forma subordinada como Especialista de Personal y cumplir con las tareas programadas por el Área de Administración que solicita el servicio, según las características del puesto y/o cargo establecidas en el precitado proceso de convocatoria, acordando que la duración de dicho contrato se iniciaba a partir del 24 de febrero de 2021 y concluiría el día 31 de mayo de 2021, siendo renovado desde el 01 de junio de 2021 hasta el 31 de agosto de 2021, como se desprende de la renovación de contrato administrativo de servicios celebrado el 26 de mayo de 2021, el cual fue prorrogado una y otra vez durante los siguientes periodos.

Que, en tal sentido, se tiene que, las labores prestadas por la señora Mayra Rocío Bejarano Llerena, en la entidad como Especialista de Personal no como jefa de personal, no eran de naturaleza permanente, puesto que sus funciones no se encuentran dentro del Cuadro para Asignación de Personal (CAP) ni en el Manual de Organización y Funciones (MOF) de la institución, ni en ningún instrumento de gestión de la Entidad, siendo que en el caso de la señora Mayra Rocío Bejarano Llerena, sus labores fueron de naturaleza temporal y/o transitoria, de acuerdo a la necesidad de servicio que presentaba la entidad en ese tiempo, que conforme al Proceso CAS N° 001-2021-GRA/GRTPE se contrató a la señora Mayra Rocío Bejarano Llerena, para que realizara las siguientes funciones "*- Controlar, supervisar y gestionar las áreas de administración de Recursos Humanos, Bienestar Social, Reclutamiento y Selección, Capacitación, Desarrollo y Planillas. – Controlar la asistencia y puntualidad de los trabajadores aplicando medidas y planes correctivos de ser necesario. – Supervisar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables a la gestión del área en la organización. – Ejecutar, supervisar y participar activamente en el cumplimiento de los objetivos y metas del área y de la organización. – Elaborar los memorándums sobre asuntos*



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

rutinarios, comunicación u otra información, basándose en la legislación vigente, normas internas de la entidad.

Que, con fecha 16 de enero de 2023 se notificó a la servidora Mayra Bejarano Llerena con la Carta N° 004-2023, donde la Administración de la Entidad comunicó a la servidora que la vigencia de su contrato finalizaría el 16 de enero del 2023 su cese laboral, ello debido a que la naturaleza de sus labores siempre fue de naturaleza temporal y transitoria. Dicho acto administrativo fue impugnado por la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena mediante un recurso de apelación ante el Tribunal del Servicio Civil solicitando que se declare la nulidad y se cumpla con ordenar que se le reponga en el cargo que ocupaba en la entidad.



Así, mediante Resolución N° 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala resuelta por el Tribunal del Servicio Civil de fecha 23 de febrero de 2024, se declaró fundado el recurso de apelación interpuesto por la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, en contra del acto administrativo contenido en la Carta N° 004-2023-GRA/GRTPE-OA, de fecha 16 de enero de 2023, emitida por la Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

Que con fecha 02 de abril del 2024 se notificó a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena la Carta N° 0070-2024-GRA/GRTPE-OA mediante la cual se precisa que en cumplimiento del Criterio 31 de la precitada Resolución SERVIR, la Entidad ha cumplido estrictamente desde el 23 de febrero del 2024 en disponer y adoptar las acciones administrativas para permitir su ingreso y reponer el vínculo laboral con la Entidad a partir del primer día siguiente a la notificación a ambas partes, por lo que en tal sentido, no es necesaria la emisión de resoluciones adicionales que ratifiquen o interpreten la resolución del Tribunal del Servicio Civil, toda vez que la misma surte efectos al momento en que es notificada en la casilla electrónica de las partes.

Que con fecha 04 de abril de 2024, la Sra. Mayra Rocío Bejarano Llerena se presentó a laborar a la Institución a las 07:41 horas, solicitando al ingreso se le brinde la tarjeta de asistencia del personal de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E.-Arequipa para su respectivo registro de ingreso, como muestran al detalle las imágenes captadas por las cámaras de vigilancia 01,02,04,05,06,13,22 y 25 del día y la fecha; sin embargo la servidora erróneamente realizó la marcación en el recuadro que correspondía a la fecha 01 de abril de 2024, situación que fue debidamente notificada a la trabajadora; quien pese a ello no rectificó dicho error, según lo informado por el agente de seguridad de la Institución AVP. Saúl Torres Mayo mediante Informe N° 02-2024 de fecha 10 de abril del 2024.

Seguidamente la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena se dirigió a la Oficina de Administración, y habiéndose adoptado todos los mecanismos para la materialización de la Reposición de la servidora, según Carta N° 0070-2024-GRA/GRTPE-OA la Sra. Administradora (e) de la G.R.T.P.E. Ing. Yovana Miranda Ramos, conjuntamente con el encargado del Área de Personal Bach Kevin M.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Neira Vera y en presencia del Asesor Legal de la Entidad Abg. Carlos Enrique Salas Castro; se procedió con el acto formal de Reposición brindándose las indicaciones correspondientes, informando a la servidora que deberá de cumplir sus labores en el *Área de Archivo* de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, debiéndose de realizar la habilitación del registro biométrico para el control de asistencia, la Gestión administrativa y Logística para dotar de recursos y cumplir con la remuneración y aportes de ley; *restituyéndose el vínculo laboral* con la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, culminándose con dicho acto a las 9:05 am emitiéndose el acta respectiva, inmediatamente paso a ser firmada por las partes, siendo que la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena *se negó a firmar*, incidencia que fue consignada en el mismo documento ¹. A continuación, se puede apreciar lo detallado líneas arriba mediante los siguientes fotogramas:



De la cámara 01, se observa que la señora Mayra Rocío Bejarano Llerena hace su ingreso a las instalaciones de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa



Lo antes descrito es corroborado por la cámara 02

¹ Acta de Reposición de la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena de fecha 04 de abril del 2024

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 093-2025-GRA/GRTPE

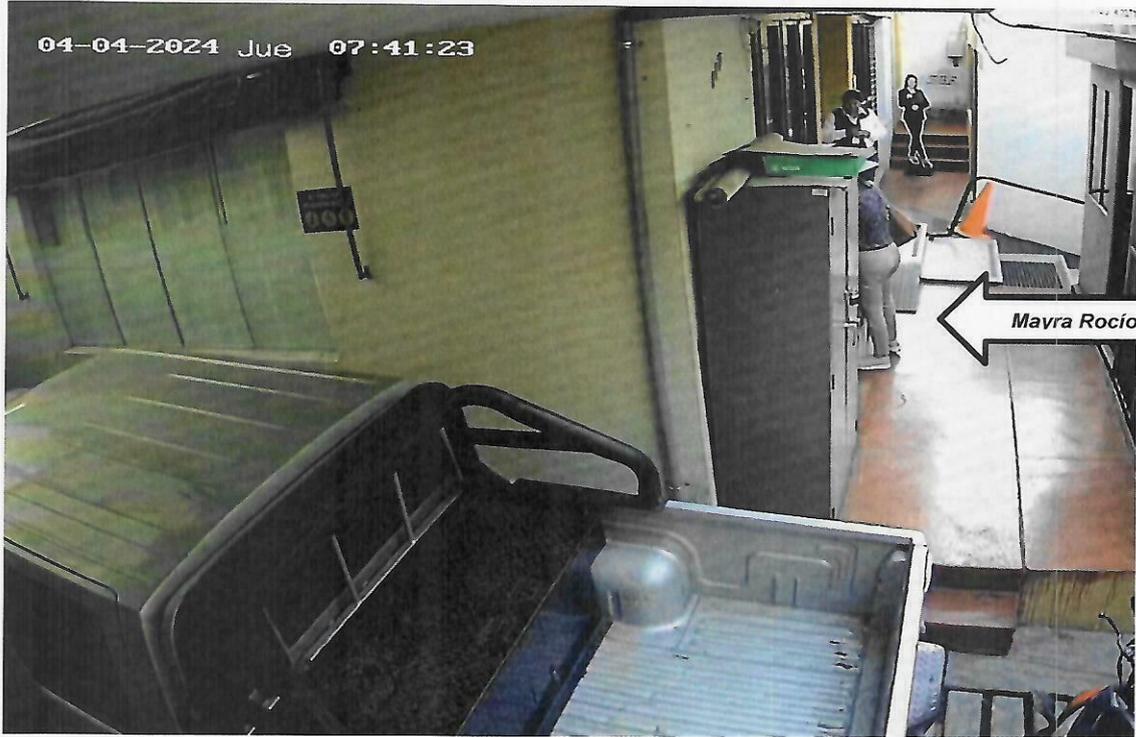




Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En la cámara 04, se observa la marcación de asistencia de la servidora disciplinada Mayra Rocío Bejarano Llerena al ingreso de la Entidad.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



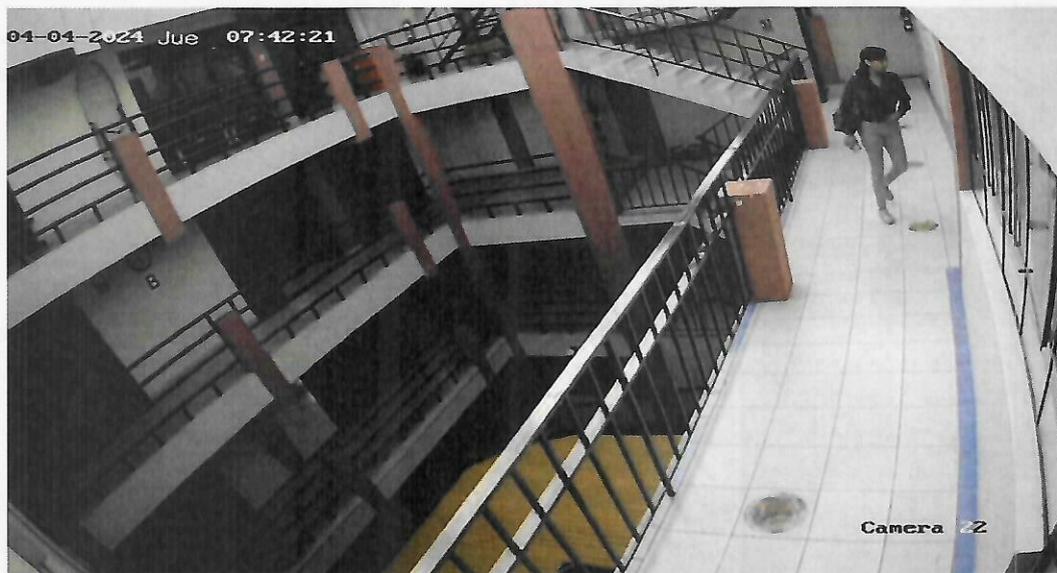
Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En la cámara 05, se observa que la servidora disciplinada recorre la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, para dirigirse a la Oficina de Administración.



En la cámara 22, se observa como la servidora se le ve ingresando a la Oficina de Administración de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

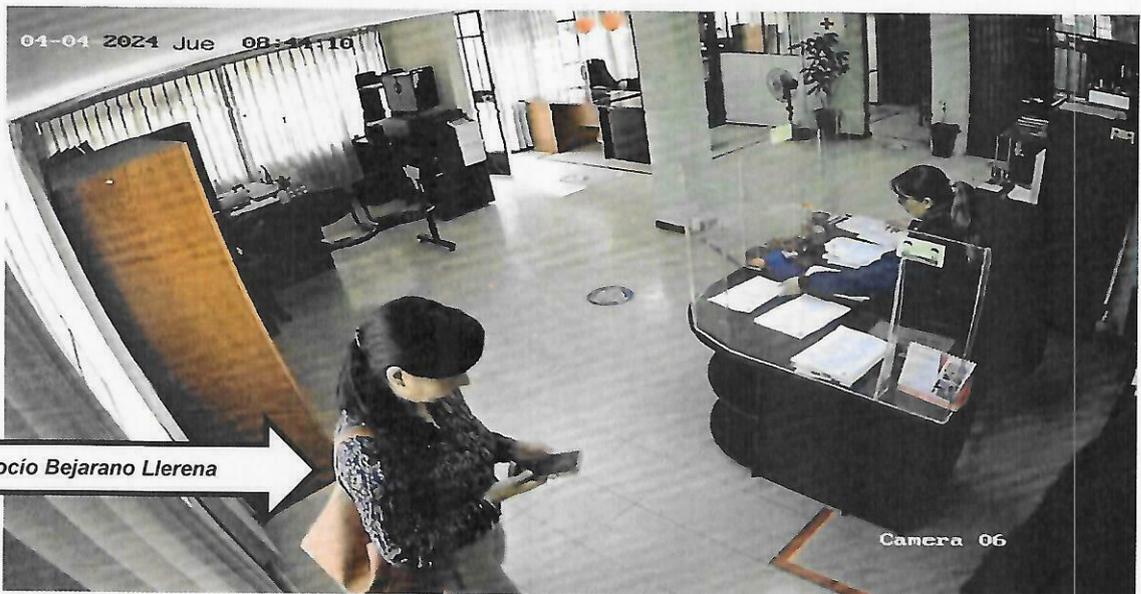
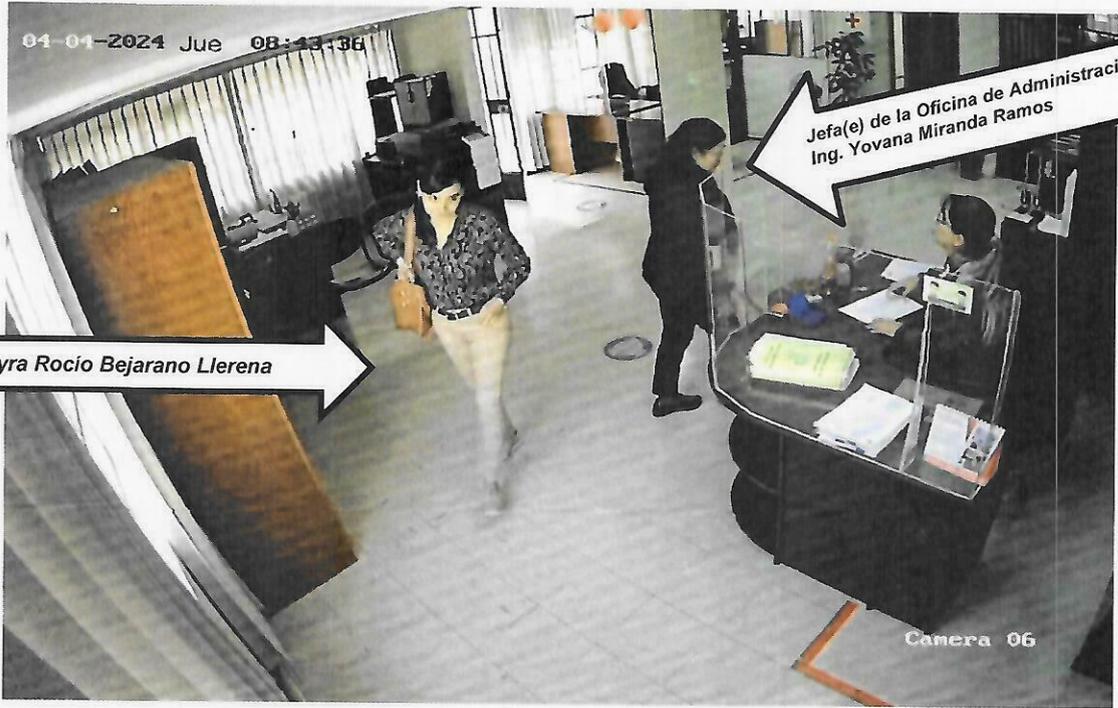




Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En este fotograma se observa a la servidora dirigiéndose a la oficina del Administrador

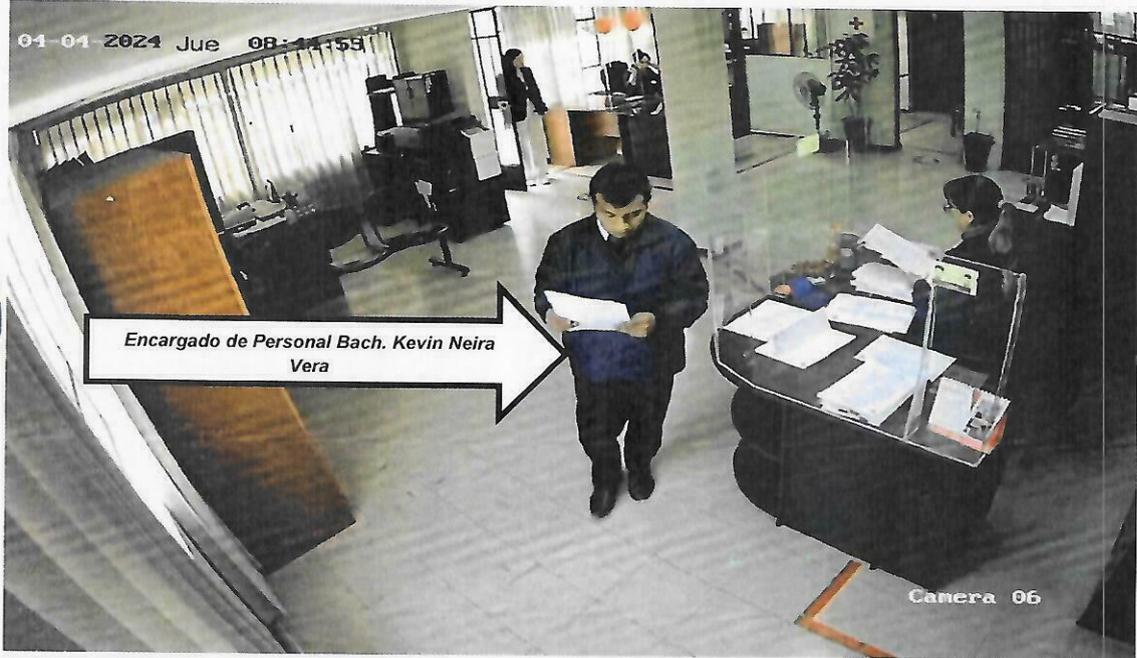


En la siguiente imagen se observa al Jefe de Personal de la Entidad, dirigiéndose a la Oficina del Administrador llevando el Acta de Reposición de la servidora



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE



En la siguiente imagen se observa al Jefe del Área de Asesoría Legal de la entidad, dirigiéndose a la oficina del administrador para dar fe al acto de Reposición de la aludida servidora





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Posteriormente con fecha 11 de abril del 2024, mediante Informe N° 299-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal comunicó 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 abril del 2024, siendo que de la revisión de la asistencia diaria de los servidores, se advierte que la servidora Mayra Bejarano Llerena, quien le fue restituida laboralmente el día 04 de abril del 2024, tiene más de tres días de inasistencia laboral injustificadas contabilizándose desde el 05 de abril, 08, 09 y 10 de abril del 2024 .



SE TIENEN LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

- INFORME N° 299-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de abril de 2024.
- OFICIO N° 0207-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 15 de abril de 2024.
- OFICIO N° 17-2024-GRA/GRTPE-ST de fecha 10 de abril de 2024.
- INFORME N° 02-2024 del mes de abril de 2024.
- INFORME N° 023-2024-GRA/GRTPE-OA-AGHG de fecha 11 de abril del 2024.
- INFORME N° 349-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 25 de abril de 2024.
- OFICIO N° 16-2024-GRA/GRTPE-ST de fecha 16 de abril de 2024.
- INFORME N° 316-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 17 de abril de 2024
- OFICIO N° 021-2024-GRA/GRTPE-ST de fecha 09 de mayo de 2024.
- ACTA DE REPOSICIÓN de fecha 04 de abril de 2024.
- RESOLUCIÓN N° 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 23 de febrero de 2024.
- INFORME N° 384-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 09 de mayo de 2024.
- CARTA N° 0070-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 01 de abril de 2024.
- MEMORANDO N° 0093-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 09 de mayo de 2024.

CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA:

- 4.1. Que, de acuerdo a lo establecido por el artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley General del Servicio Civil, "**Son faltas de carácter disciplinario** que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o destitución, previo procedimiento administrativo disciplinario:
- 4.2. Que, de los hechos y los medios probatorios obrantes en el expediente materia de la presente se habría identificado a la servidora **MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA** como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

- 4.3. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso 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 j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:*



“(...) j) Las ausencias injustificadas por más de tres (3) días consecutivos o por más de cinco (5) no consecutivos en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario (...)”

QUINTO: DE LA DEFENSA DE LA DISCIPLINADA FRENTE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INSTAURADO EN SU CONTRA.

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 111 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, sobre a lo presentación de descargos del servidor, establece que: "(...) Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) 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. (...)".

5.1. ARGUMENTOS DE LA DEFENSA

- En el presente caso, la servidora disciplinada MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA tras ser válidamente notificado en fecha 1 de agosto del 2024 con la Resolución de Administración N° 135-2024-GRA/GRTPE-OA, la cual da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, siendo el plazo para presentar sus descargos cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de ser notificados, por tanto en el presente caso se tendría como último día para presentar sus descargos el día 8 de agosto del 2024.
- Se advierte que la servidora *Mayra Rocío Bejarano Llerena* que con fecha 07 de agosto del 2024 solicita prórroga para la ampliación de descargos, concediéndole la ampliación plazo solicitado mediante Carta 898-2024-GRA/GRTPE



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

- Que con fecha 19 de agosto del 2024, presenta sus descargos mediante escrito que tiene como número de documento 7285536, esto dentro del plazo otorgado por ley; siendo los argumentos de su defensa los siguientes:
 - a. (...) Antecedentes. Por medio del Contrato Administrativo de Servicios N°008-2021-GRA/GRTPE-OA, establecido un vínculo laboral con la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo bajo el puesto de especialista en personal, comenzando mis labores con fecha 24 de febrero de 2021 y originalmente previsto hasta el 31 de mayo de 2021, habiéndose renovado dicho contrato a través de sucesivas prórrogas, extendiéndose finalmente hasta el 16 de enero del 2023.(...) Posteriormente, mediante la Carta N°004-2023-GRA/GRTPE-OA, notificada con fecha 17 de enero de 2023, la institución me comunicó que la vigencia de mi contrato concluyó con fecha 16 de enero del mismo año, sosteniendo que, al no hacer referencia mi contrato y adendas a una duración indeterminada, mis funciones se consideraban de naturaleza temporal, comunicándose en consecuencia, la extinción de mi vínculo laboral.
 - b. (...) Que, producto de ello, el 26 de enero de 2023, presenté un recurso de apelación contra la carta que comunicaba la terminación de mi vínculo laboral, así, en mi solicitud, pedí que se declare la nulidad de dicha carta y se ordene mi reposición en la entidad bajo las mismas condiciones laborales, en atención a que, según la constancia de trabajo de fecha el 12 de junio de 2022, evidenció que el cargo que ocupaba como especialista de personal implicaría funciones de naturaleza indeterminada, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°31131 Asimismo, este hecho se justificó, en el hecho que mediante el Informe N°01021-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL del 27 de diciembre de 2022, se informó a la entidad que debía actualizar los instrumentos de gestión de la entidad, dado que había personal cuyas labores cumplían con condiciones de permanencia, lo que implicaba que los contratos debían ser de carácter indeterminado, informe que fue incumplido por la entidad (...)
 - c. (...) De tal modo, una vez que el recurso de apelación que interpose fue remitido al Tribunal del Servicio Civil, este resolvió considerando lo siguiente: En el presente caso, se advierte que la fecha de extinción del contrato administrativo de servicios de la impugnante es el 16 enero de 2023. Asimismo, se advierte que en el contrato administrativo de servicios no se ha señalado que este se celebró para atender una necesidad transitoria o de suplencia, tal como se ha verificado del Contrato Administrativo de Servicios N°008-2021-GRA/GRTPE-OA, Proceso Convocatoria C.A.S. N°001-2021-GRA/GRTPE, del 24 de febrero de 2021, por lo que esta Sala considera que si le es aplicable lo dispuesto en la Ley





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

N°31131, dado que el contrato de la impugnante se encontraba vigente hasta el mes de enero de 2023.

- d. (...) En consecuencia, a criterio de esta Sala, la Entidad no podía extinguir el contrato administrativo de servicios de la impugnante sustentando el vencimiento del contrato, o que la plaza que ocupaba no se encuentra considerada en los instrumentos de gestión de la Entidad, principalmente porque dicho contrato es de carácter indefinido al amparo de la Ley N°31131.

(...) Así, por medio de la Resolución N°000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda-Sala, se resolvió declarar fundado el recurso de apelación interpuesto y ordenar mi reposición en la plaza laboral que ocupaba en la entidad demandada. En efecto, según el fundamento 28 de la Resolución N°000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda-Sala, se precisó: “(...) *Por lo tanto, corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante por haberse determinado que su contrato administrativo de servicios se concluyó sin que medie una causa justa debidamente comprobada, correspondiendo que la Entidad cumpla con reponerla en el cargo que ocupaba, o en otro similar.*”

Asimismo, adjunta copia y cargo de envió de las solicitudes formales de cumplimiento de fecha 26 de febrero del 2024, copia y cargo de envió de las solicitudes formales de cumplimiento de fecha 13 de marzo del 2024, copia y cargo de envió de las solicitudes formales de cumplimiento de fecha 05 de abril del 2024, copia y cargo de envió de las solicitudes formales de cumplimiento de fecha 26 de abril del 2024, cargo de presentación de la demanda contenida en el Expediente N° 3552-2024-0-0401-JR-LA-03, certificado único laboral de la recurrente de fecha 02 de agosto del 2024.

5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS:

Que mediante Resolución N°000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda-Sala, emitido por la Segunda Sala del SERVIR, por medio de la cual se resolvió declarar *FUNDADO* el recurso de apelación interpuesto por la Sra. Mayra Rocío Bejarano Llerena contra el acto administrativo contenido en la Carta N° 004-2023-GRA/GRTPE-OA del 16 de enero del 2023 emitida por la Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, asimismo ordena la reposición de la servidora. Dicha Resolución ordena también informar en el plazo de treinta días las actuaciones realizadas en cumplimiento de lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil a favor de la señora Mayra Bejarano Llerena.

Asimismo, la servidora disciplinada precisa en sus descargos que existiría una discrepancia entre la declaratoria de cumplimiento y la ausencia de acciones concretas, lo que pone de manifiesto la urgente necesidad de clarificar y asegurar la ejecución efectiva de lo resuelto por el Tribunal





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

del Servicio Civil, con el fin de restaurar plenamente mis derechos laborales en la posición que legítimamente le corresponde.

Cabe destacar que la servidora también refiere que la Entidad sostuvo que no es necesaria la emisión de resoluciones adicionales que ratifiquen o interpreten la Resolución del Tribunal del Servicio Civil, toda vez que ésta surte efectos desde el momento en que es notificada en la casilla electrónica de las partes.

Sin embargo, según lo vertido por la servidora “(...) *Es de subrayar que, a la fecha, la entidad no ha cursado ninguna comunicación que precise en materialización de su reincorporación conforme a los términos dispuestos por el Tribunal de SERVIR, por lo que este hecho no sólo vulnera su derecho a ser informada adecuadamente sobre las acciones administrativas que afectan mi situación laboral, sino que también evidencia la mala fe con la que se ha iniciado el presente procedimiento administrativo disciplinario (...)*

Sin embargo, de los actuados, resulta ser el caso que la Entidad con fecha 02 de abril del 2024 cumplió con notificar a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena la Carta N.º 0070-2024-GRA/GRTPE-OA mediante la cual se precisa que en cumplimiento del Criterio 31 de la precitada Resolución SERVIR, la Entidad ha cumplido estrictamente desde el 23 de febrero del 2024 en disponer y adoptar las acciones administrativas para permitir su ingreso y reponer el vínculo laboral con la Entidad a partir del primer día siguiente a la notificación a ambas partes, por lo que en tal sentido, no es necesaria la emisión de resoluciones adicionales que ratifiquen o interpreten la Resolución del Tribunal del Servicio Civil, toda vez que la misma surte efectos al momento en que es notificada en la casilla electrónica registrada por las partes.

Que habiendo tomado conocimiento la servidora disciplinada, con fecha 04 de abril de 2024, la Sra. Mayra Rocío Bejarano Llerena se presentó a laborar a la Institución a las 07:41 horas, solicitando al ingreso a los vigilantes se le brinde la tarjeta de asistencia del personal de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E.-Arequipa para su respectivo registro de ingreso, como muestran al detalle las imágenes captadas por las cámaras de vigilancia 01,02,04,05,06,13,22 y 25 del día y la fecha; sin embargo la servidora erróneamente realizó la marcación en el recuadro que correspondía a la fecha 01 de abril de 2024, situación que fue debidamente notificada a la trabajadora; quien pese a ello no rectificó dicho error, según lo informado por el agente de seguridad de la Institución AVP. Saúl Torres Mayo mediante Informe N° 02-2024 de fecha 10 de abril del 2024.

Seguidamente la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena se dirigió a la Oficina de Administración, y habiéndose adoptado todos los mecanismos para la MATERIALIZACIÓN DE





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

LA REPOSICIÓN DE LA SERVIDORA, según lo notificado Carta N° 0070-2024-GRA/GRTPE-OA la Sra. Administradora (e) de la G.R.T.P.E. Ing. Yovana Miranda Ramos, conjuntamente con el encargado del Área de Personal Bach Kevin M. Neira Vera y en presencia del Asesor Legal de la Entidad, Abg. Carlos Enrique Salas Castro; se procedió con el acto formal de Reposición brindándole las indicaciones correspondientes, informando a la servidora que deberá de cumplir sus labores en el *Área de Archivo* de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, debiéndose de realizar la habilitación del registro biométrico para el control de asistencia, la Gestión administrativa y Logística para dotar de recursos y cumplir con la remuneración y aportes de ley; *restituyéndose el vínculo laboral* con la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, culminándose con dicho acto a las 9:05 am emitiéndose el acta respectiva, inmediatamente pasó a ser firmada por las partes, siendo que la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena *se negó a firmar*, incidencia que fue consignada en el mismo documento.



De todo lo anterior expuesto y detallado podemos deducir que la "Reposición Laboral" en el contexto de la Ley SERVIR (Ley N° 30057) se refiere a la medida que restituye a un trabajador público a su puesto de trabajo, como si nunca hubiera sido despedido o separado, en casos donde el despido o separación se considere ilegal o improcedente.

La Ley SERVIR establece, dentro del marco legal para la gestión del servicio civil en el Perú, incluyendo la regulación de la carrera administrativa de los funcionarios públicos. Asimismo, el concepto de reposición laboral en el contexto de la Ley SERVIR² establece:

"Reintegración al puesto de trabajo":

La reposición busca restaurar la situación laboral del funcionario público al estado en que se encontraba antes del despido o separación.

De acuerdo a la Decisión judicial o del Tribunal Constitucional: *"La reposición suele ser ordenada por un juez o el Tribunal Constitucional, en el marco de un proceso de amparo o un recurso legal similar."*

La Ley SERVIR establece el marco regulatorio para la gestión del servicio civil en el Perú, incluyendo la regulación de la carrera administrativa de los funcionarios públicos. Asimismo, la Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) no establece un procedimiento específico para la

² Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR): SERVIR es la autoridad encargada de implementar la Ley SERVIR y de regular la gestión de la carrera administrativa de los funcionarios públicos.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

"reposición" en el sentido de reinstalar a un servidor público que ha sido destituido o suspendido. Sin embargo, sí contempla mecanismos para la contratación de servidores públicos en puestos vacantes o para cubrir temporalmente necesidades de personal.

“El enfoque de la Ley SERVIR es la meritocracia y la gestión eficiente de los recursos humanos, no la reposición en el sentido tradicional. La ley se centra en: Selección por concurso: Los puestos de trabajo en el Estado se deben cubrir a través de concursos públicos, donde se evalúa la idoneidad y los méritos de los candidatos. Los puestos de trabajo en el Estado se deben cubrir a través de concursos públicos, donde se evalúa la idoneidad y los méritos de los candidatos.”

***Regulación de la disciplina:** La ley establece un régimen disciplinario que permite sancionar las faltas cometidas por los servidores públicos, incluyendo la suspensión y la destitución. En resumen, la reposición tal como se entiende en la Ley SERVIR no es un mecanismo para reinstalar a servidores públicos que han sido destituidos o suspendidos. En lugar de ello, la ley establece un sistema de selección y gestión de personal que busca la meritocracia y la eficiencia.”* Es decir, la reposición laboral es el derecho del trabajador a regresar a su puesto de trabajo en caso haya sido indebidamente despedido.

Por lo que, en esté extremo corresponde señalar que la actuación de la señora no corresponde con la Reposición laboral a la cual, ella refiere, dado que, de los actuados, se observa que sí existió la intención por parte de la Entidad a reponerla al puesto en el cual se desempeñaba, así consta en el acta de Reposición.

Además, de ello se desprende la negación por parte de la servidora a la reposición que si bien no era al mismo puesto (Jefa de la Oficina de Personal), era en otra área, teniendo en cuenta, que la norma establece que la reposición es al puesto de trabajo o en su defecto, a uno similar.

En relación al punto: “Respecto a la inexistencia de la falta imputada y la vulneración del principio de tipicidad”:

Al respecto, la servidora señala que *“es de manifestar que de la lectura de la Resolución Administración N° 135-2024-GRA/GRTPE-OA, la misma no considera el principio bajo comentario, toda vez que lejos de exponer cómo se configuró la norma supuestamente vulnerada, no expresa las razones por las cuales se asumiría que existió una ausencia injustificada por más de tres (03) días, conforme a lo detallado en el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil. En efecto, tal y como lo reconoce el propio órgano instructor, diversa jurisprudencia ha establecido que para la configuración de una falta como la expuesta, es necesario evidenciar la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo, siendo claro ejemplo de ello, la sentencia citada en el fundamento 4.6 de la resolución, por medio de la cual el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 1177-2008-*





Resolución Gerencial Regional

Nº 093-2025-GRA/GRTPE

PA/TC precisó que para la configuración de dicha falta requiere "(...) que el trabajador requiere por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta no se configura".

(...) De lo expuesto, se colige que efectivamente, la reposición de la trabajadora no se llevó a cabo, por lo que el vínculo laboral bajo el cual se inició el PAD a la administrada no corresponde toda vez que no existe fundamento legal para el mismo (...)

En este punto, si bien la posición del Órgano Instructor es la expuesta línea arriba, este Órgano Sancionador difiere de la misma, para lo cual señala lo siguiente:

Sobre esto, corresponde mencionar, que la servidora, al presentarse en la institución el día 04 de abril de 2024 y registrar su ingreso en la boleta de asistencia, **materializó de facto el vínculo laboral reestablecido**, evidenciando el conocimiento efectivo y la aceptación inicial de la reposición ordenada. En consecuencia, al negarse posteriormente a suscribir el acta de reposición –documento formal que acredita el cumplimiento de una decisión administrativa con efecto de cosa decidida– se configuró una **conducta obstruccionista, incompatible con los principios de buena fe administrativa y legalidad.**

La **firma del acta no era constitutiva del vínculo**, sino meramente formal. Por lo tanto, la negativa de la servidora a firmar dicho documento **no enerva los efectos jurídicos ya producidos por la Resolución SERVIR**, pero sí constituye un acto funcionalmente reprochable por entorpecer deliberadamente el proceso de ejecución administrativa

Sobre la incongruencia en la descripción de los hechos:

Al respecto, señala la administrada lo siguiente: "(...) Hecho que demuestra que la propia Entidad desde la emisión de dicha Resolución, viene desconociendo lo ordenado, siendo imposible que ahora se pretenda alegar una supuesta reposición, cuando de sus propios argumentos se desconoce qué, mi cargo no era de naturaleza permanente. Asimismo, es de señalar que incluso esté argumento es contradictorio y evidencia que no tuvo la intención de cumplir con la reposición de la demandante en su puesto similar, si tal y como consta de la propia descripción de hechos y medio probatorios adjuntos, se pone de conocimiento la participación del Bach. Kevin M. Neira Vera como encargado del Área de Personal, lo que confirma que existía un cargo similar al que desempeñe, no siendo admisible el argumento que no existía un puesto igual o similar a la de la recurrente en el que pudiera ser respuesta. (...)”





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Al respecto, corresponde mencionar que la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena cuestiona la legalidad del procedimiento administrativo disciplinario señalando supuestas incongruencias fácticas en la resolución que dio origen al mismo, afirmando que tales inconsistencias evidenciarían la *falta de voluntad institucional* para ejecutar su reposición. En concreto, sostiene lo siguiente:

- La entidad habría desconocido la Resolución N° 000829-2024-SERVIR/TSC-SS al insistir en que sus funciones eran de carácter temporal.
- Se habría demostrado la existencia de un cargo similar al que ocupaba (Encargado del Área de Personal), lo que, a su criterio, contradice los argumentos institucionales sobre la inexistencia de plaza vacante.
- Todo ello demostraría una voluntad institucional de no ejecutar la reposición y, en consecuencia, la improcedencia del procedimiento sancionador.



- **En relación a la alegada contradicción con lo resuelto por SERVIR:**

La afirmación respecto al carácter temporal de las funciones de la servidora corresponde a una descripción contextual de los antecedentes contractuales del vínculo de la apelante con la entidad, más no constituye una negación ni desobediencia de lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil. Cabe precisar que, conforme a lo dispuesto por la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-SS, la Entidad estaba obligada a reponer a la servidora en su puesto o en uno de igual o similar nivel o funciones, conforme a los lineamientos establecidos en la Ley N.º 31131. En cumplimiento de dicha disposición, la Entidad ejecutó todas las acciones administrativas necesarias para materializar la reposición de la servidora: Se emitió la carta de reincorporación (N.º 0070-2024-GRA/GRTPE-OA), se efectuaron coordinaciones logísticas, se habilitó el control biométrico y se formalizó el acto presencial de reincorporación con participación de funcionarios competentes.

Por tanto, no se advierte que la Entidad haya desconocido el contenido de la resolución de SERVIR, ni que se haya incurrido en desacato funcional.

- **Sobre la existencia de un puesto similar y la intención de la entidad reponer a la servidora:**

El hecho de que el Bach. Kevin Neira Vera se desempeñará como encargado del Área de Personal no desvirtúa el cumplimiento de la resolución de SERVIR ni prueba una supuesta mala fe institucional. La Ley N.º 31131 no exige la restitución a un puesto idéntico, sino a uno de igual o de similar nivel y funciones.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En ese sentido, la Entidad determinó que el Área de Archivo contaba con disponibilidad funcional y correspondía a un nivel y complejidad similar a las funciones previamente desempeñadas por la servidora, esto, en conformidad con el principio de razonabilidad y con las facultades de gestión administrativa de la Entidad. Además, al no haber culminado con la firma de la reposición (por negativa de la servidora), el argumento sobre una supuesta falta de intención carece de fundamento, pues fue la conducta de la propia apelante la que impidió el perfeccionamiento del vínculo laboral y, por tanto, desactiva la premisa de que la Entidad haya incurrido en incongruencia o incumplimiento.

- **Sobre la validez del procedimiento disciplinario:**

Tal como establece el artículo 264° numeral 264.2 del TUO de la Ley N° 27444, la existencia de un proceso judicial pendiente no impide que la administración determine responsabilidades administrativas, salvo que exista una orden judicial expresa de suspensión, la cual no ha sido acreditada en autos. Por tanto, el procedimiento administrativo disciplinario iniciado no deviene en improcedente por el solo hecho de la judicialización del caso.

Por lo tanto, no se verifica la existencia de incongruencias invalidantes en la descripción de los hechos, ni tampoco la supuesta falta de voluntad de cumplimiento de la Entidad. La descripción de los hechos fácticos contenida en el pliego de descargos se desarrolla en el marco de un relato cronológico de antecedentes y no contradice mucho menos desconoce lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil. Además, la Entidad ejecutó los actos administrativos necesarios para reponer a la servidora, no siendo imputable a ésta la supuesta frustración del acto de reposición. En consecuencia, se observa, que el cuestionamiento de la apelante carece de sustento fáctico y jurídico.

- **Respecto al error inducido por la administración que hace imposible la emisión de una sanción:**

Sobre este punto señala la administrada que: "(...) En efecto debe tomarse en cuenta los reiterados requerimientos presentados por mi persona que tenían como finalidad hacer cumplir con la Resolución emitida por el Tribunal administrativo, y la negativa de la entidad a cumplir con los términos de la misma, pues ello demuestra la inexistencia de una reposición efectiva en el puesto ordenado que conllevará a mi obligación de asistir a laborar. Incluso, si la entidad considera que el Acta de Reposición de fecha 4 de abril del 2024 presentada en la imputación era el documento que suficientemente acreditada la reposición, como lo haría entrever a lo largo de la imputación, no debe perderse de vista que de la lectura de dicho documento, no aparece la firma de la suscrita, y además la reposición se estaría pretendiendo efectuar en un puesto de





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

trabajo que no cumple con lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil, siendo incluso confusa, por el tenor de lo expresado en la referida acta (...)

Al respecto, corresponde mencionar que la servidora sostiene que se encontraría amparada por la eximente contenida en el **inciso d) del artículo 257 del TUO de la Ley N.º 27444**, al haber existido un supuesto *error inducido por parte de la Administración* que habría generado incertidumbre o confusión respecto a la ejecución de su reposición laboral. Alega, además, que la falta de claridad en los actos de la entidad, incluyendo el contenido del acta de reposición de fecha 04 de abril de 2024, impidió que asumiera correctamente sus obligaciones funcionales, por lo que no podría sancionársele por presuntas inasistencias laborales.

En este punto, si bien la posición del Órgano Instructor es la expuesta línea arriba, este Órgano Sancionador difiere de la misma, para lo cual señala lo siguiente:

En este punto, corresponde mencionar que el inciso d) del artículo 257 del TUO de la Ley N.º 27444, así como el **precedente administrativo vinculante establecido mediante Resolución de Sala Plena N.º 002-2021-SERVIR/TSC**, los cuales señalan que la responsabilidad administrativa debe excluirse cuando exista una actuación de la propia administración que haya inducido al error de buena fe en el administrado, llevándolo a creer que su actuación era lícita o que no tenía una obligación funcional vigente.

No obstante, para que dicha eximente sea aplicable, se requiere que:

- La conducta de la administración sea objetivamente confusa, ambigua o contradictoria.
- La servidora actúe bajo una convicción razonable de que no debía cumplir determinada obligación funcional.
- Se acredite que la conducta omisiva o activa de la entidad generó tal convicción errónea, sin que medie dolo o negligencia del administrado.

- ***Sobre la actuación de la entidad en la ejecución de la reposición:***

Consta en el expediente que:

- La Entidad notificó a la servidora la Carta N.º 0070-2024-GRA/GRTPE-OA, mediante la cual se comunicó el cumplimiento de la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-SS y se dispuso su reposición inmediata a partir del día siguiente.
- El día 04 de abril de 2024, se realizó el acto formal de reposición, con la presencia de la Administradora (e), el encargado del Área de Personal y el Asesor Legal de la Entidad.





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

- Se elaboró un acta de reposición, en la cual se consignó que la servidora se negó a firmar, pese a habersele habilitado físicamente el acceso y designado un nuevo espacio funcional (Área de Archivo).
- La administración adoptó medidas logísticas y de asistencia pendientes de activación a partir del momento en que la servidora aceptara formalmente la reincorporación, a lo cual, la servidora rechazó.

- ***Sobre la falta de error inducido y la conducta imputable a la servidora:***

A la luz de lo expuesto, se concluye que:

- La Entidad actuó de forma diligente y coherente con el mandato de reposición, dejando evidencia documental y testimonial de sus actuaciones.
- No se emitieron disposiciones confusas ni contradictorias, sino más bien actos administrativos regulares que habilitaron el retorno de la servidora, conforme a los términos generales de la reposición ordenada por SERVIR.
- La falta de perfeccionamiento del vínculo no fue consecuencia de error administrativo, sino de la negativa voluntaria de la servidora a suscribir el acta, sin justificación razonable, y sin haber presentado observación escrita alguna respecto al cargo o área asignada en ese momento.
- No existe evidencia objetiva de que la administración haya inducido a la servidora a creer que no debía asistir o reincorporarse; por el contrario, se le informó expresamente que su asistencia debía registrarse y que se gestionaban las condiciones logísticas para el cumplimiento del vínculo.

Adicionalmente, el Informe Técnico N.º 1056-2019-SERVIR/GPGSC, citado por la apelante, señala que la eximente por error inducido no aplica cuando el administrado conoce o debería conocer —con mínima diligencia— sus obligaciones legales y funcionales, lo cual sí se configuraba en el presente caso, al haber recibido notificación formal y haber asistido personalmente a la sede institucional para su reincorporación.

Por lo que, no se acredita en el presente caso la configuración del error inducido por parte de la administración como eximente de responsabilidad, en tanto:

- La Entidad cumplió con ejecutar el mandato de reposición.
- Las actuaciones administrativas fueron claras, formales y documentadas.
- La omisión en la reincorporación efectiva es imputable exclusivamente a la servidora, quien se negó a formalizar el vínculo el día 04 de abril de 2024 y posteriormente no realizó acción alguna orientada a corregir o completar dicho proceso.





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Por tanto, el argumento de apelación referido a la exigente del artículo 257° de la LPAG queda fuera de lugar al no haberse configurado error inducido alguno por parte de la administración.

- **Sobre el punto: “Respecto a la independencia en el ejercicio de la función jurisdiccional”:**

La administrada señala lo siguiente: “(...) Atendiendo a ello, y teniendo en cuenta que a la fecha se viene tramitando un proceso judicial vinculada con los hechos que forman parte del presente procedimiento, debemos resaltar que no es factible que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa inicie un procedimiento administrativo disciplinario por el presunto incumplimiento de obligaciones derivado de una supuesta reposición que viene siendo cuestionada en sede judicial, razón por la que debe tenerse en cuenta que la administración no puede abocarse a este asunto, en atención a que el mismo se encuentra pendiente de resolver por parte del Poder Judicial. (...)”

Sobre esto, corresponde señalar, que en atención a los principios de legalidad, debido procedimiento y razonabilidad, no correspondería imputar responsabilidad administrativa a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena por presuntas inasistencias laborales en fechas posteriores al 04 de abril de 2024, en tanto la reposición ordenada por el Tribunal del Servicio Civil no se concretó por causa imputable a la propia servidora, quien voluntariamente se negó a formalizar su reincorporación al cargo, por ende ante la inexistencia de un vínculo no existe obligaciones funcionales. Aunado a ello cabe resaltar, lo dispuesto por el artículo 264° del TUO de la Ley N° 27444, el mismo que prescribe que: “Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación”; asimismo, el citado dispositivo establece que: “Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”.

Sin embargo, no resulta amparable el argumento de la administrada respecto a una supuesta afectación al principio de independencia jurisdiccional, toda vez que el artículo 264° del TUO de la Ley N.° 27444 respalda la potestad disciplinaria de la Entidad aún frente a procesos judiciales en trámite, salvo que exista una disposición judicial en contrario, lo que no se ha producido en el presente caso.

Sobre el punto: “Respecto al principio de razonabilidad”:

La servidora señala lo siguiente: “(...) Sobre ello y respecto a la pretendida sanción impuesta en el presente procedimiento bajo la luz de los criterios a que se hace referencia para la aplicación





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

del principio de razonabilidad, tenemos que, no se advierte un beneficio ilícito por los hechos, no se advierte daño al interés público, no existe un perjuicio económico causado, no se ha incurrido en reincidencia, y no se advierte la intencionalidad de infringir la norma; razón por la que desde un análisis de razonabilidad en la medida la continuación y posterior imposición de una sanción administrativa es razonable. (...)

La servidora solicita que se valore la aplicación del principio de razonabilidad, previsto en el artículo 248 del TUO de la Ley N.º 27444, en relación con la supuesta desproporcionalidad de la sanción administrativa que podría imponerse. Alega que:

- La reposición laboral no se efectuó de manera efectiva.
- No se le encomendaron funciones ni se le otorgaron medios logísticos.
- No incurrió en daño al interés público, perjuicio económico, ni obtuvo beneficio ilícito.
- No existió intencionalidad, ni reincidencia.

- **Sobre la aplicación del principio de razonabilidad en el procedimiento sancionador:**

“Conforme al principio de razonabilidad, reconocido por el TUO de la Ley N.º 27444, las sanciones administrativas deben ser proporcionales, individualizadas y no fundadas en una mera subsunción normativa. En este caso, y conforme a lo sostenido por Morón Urbina y precedentes del Tribunal del Servicio Civil, se realizó una evaluación de los hechos imputados a la servidora bajo los criterios del artículo 248 del TUO de la LPAG, concluyéndose, de acuerdo a los argumentos esgrimidos, que no se configuró beneficio ilícito ni perjuicio económico, toda vez que no se acreditaron pagos indebidos ni contraprestaciones posteriores a la fecha de reposición; del mismo modo, no se generó daño al interés público, ya que no existió reincorporación efectiva ni afectación a la continuidad del servicio. Asimismo, no concurre reincidencia ni antecedentes disciplinarios previos, y la omisión de la firma del acta de reincorporación no revela dolo ni negligencia grave, sino una discrepancia formal manifestada mediante comunicaciones posteriores, lo que excluye cualquier intencionalidad maliciosa y evidencia que la conducta en cuestión no reviste suficiente lesividad administrativa. Así, si bien existen hechos materialmente constatables (inasistencias), no se configura una infracción funcional reprochable. El vínculo laboral no se perfeccionó y la omisión fue producto de desconformidades procedimentales. En consecuencia, la imposición de una sanción resultaría irrazonable, lo que hace inviable jurídicamente continuar con el procedimiento administrativo sancionador. Luego del análisis exhaustivo de los argumentos presentados por la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, así como de la documentación que obra en el expediente administrativo, se ha determinado que no se ha configurado de manera objetiva, integral ni razonada una falta administrativa susceptible de sanción, al no haberse perfeccionado material ni jurídicamente la reposición dispuesta por la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala. Si bien existió una convocatoria formal para su reincorporación, esta no fue consolidada debido a hechos que atribuibles a la voluntad de la servidora. Asimismo, si bien no se ha acreditado que la conducta





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

atribuida haya generado un beneficio indebido, afectación al interés público o perjuicio económico, ni se ha verificado reincidencia o intencionalidad dolosa, debe reconocerse que la ejecución de la reposición dispuesta mediante Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala no se concretó de forma plena ni efectiva, toda vez que la servidora no suscribió el acta correspondiente y no asumió las funciones asignadas. Esta circunstancia ha generado una situación administrativa atípica, en la que no puede considerarse consolidado el vínculo laboral restituido, ni exigible plenamente el cumplimiento de deberes funcionales. En ese marco, si bien la conducta podría tener apariencia infractora, las condiciones objetivas impiden imputar responsabilidad administrativa, por lo que corresponde valorar la situación con sujeción a los principios de razonabilidad, legalidad y debido procedimiento. Por lo tanto, en el presente caso por lo detallado líneas arriba corresponde un análisis del procedimiento administrativo disciplinario por el Órgano Sancionador, al verificarse que la reposición laboral de la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena no se perfeccionó de forma efectiva. Si bien la Entidad adoptó acciones formales para cumplir con lo dispuesto por el Tribunal del Servicio Civil —como la emisión de la carta de reincorporación, la asignación funcional y la elaboración del acta de reposición—, lo cierto es que la servidora no suscribió dicho documento ni asumió las funciones asignadas, lo que imposibilitó la consolidación del vínculo laboral restituido. En ese contexto, no puede exigirse el cumplimiento de obligaciones funcionales derivadas de una relación laboral que no se materializó en los hechos, lo que conlleva la imposibilidad de imputar responsabilidad administrativa por inasistencias u otras faltas derivadas. Continuar con el presente procedimiento resultaría contrario a los principios de razonabilidad, tipicidad y debido procedimiento, por lo que corresponde declarar el archivo definitivo del expediente. De lo anteriormente expuesto, se desprende que la conducta atribuida a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena —referida a las inasistencias injustificadas posteriores al 04 de abril de 2024— tiene su origen en su negativa expresa a formalizar la reposición ordenada mediante la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala. En efecto, si bien la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo adoptó las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal del Servicio Civil —entre ellas, su notificación, la habilitación logística, la asignación funcional y la elaboración del acta de reposición—, fue la propia servidora quien se negó a suscribir el acta correspondiente y a asumir las funciones que le fueron asignadas. Esta renuencia, sin justificación objetiva ni acreditación de impedimento legal, interrumpió el cumplimiento del mandato administrativo y constituye una conducta activa y consciente de incumplimiento funcional. En consecuencia, las inasistencias posteriores no pueden atribuirse a una deficiencia de la Entidad ni calificarse como un supuesto de error inducido, pues fue la servidora quien, de manera voluntaria, impidió el perfeccionamiento del vínculo laboral. Esta conducta obedece a la ausencia del vínculo laboral producto de la reposición frustrada por su parte, por ende, la inexistencia de obligaciones funcionales derivadas de una relación laboral que no se materializó en los hechos.”

En este punto, si bien la posición del Órgano Instructor es la expuesta línea arriba, este Órgano Sancionador difiere de la misma, para lo cual señala lo siguiente:





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En el marco del procedimiento administrativo disciplinario instaurado contra la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, y a partir del análisis integral de los hechos ocurridos en torno al cumplimiento de la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, corresponde emitir pronunciamiento sobre la existencia de responsabilidad administrativa, a la luz del principio de razonabilidad consagrado en el numeral 1.8 del artículo IV del Título Preliminar y en el artículo 248 del TUO de la Ley N.º 27444.

Conforme al principio citado, toda actuación administrativa, y especialmente la imposición de sanciones, debe ser evaluada con criterios de proporcionalidad, necesidad y adecuación a la finalidad pública perseguida, tomando en cuenta no solo la subsunción normativa, sino también la naturaleza de la conducta, sus consecuencias, la intencionalidad y los antecedentes del administrado.



En el presente caso, si bien la servidora ha alegado que la reposición no se perfeccionó formalmente al no haber firmado el acta de reincorporación, debe considerarse que, al registrar su asistencia el día 04 de abril de 2024, en las instalaciones de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, se concretó la ejecución de la reposición laboral ordenada por SERVIR, activándose con ello el vínculo jurídico-laboral restablecido por mandato expreso del Tribunal del Servicio Civil. En consecuencia, la omisión de la firma del acta no enerva la existencia del vínculo laboral, sino que constituye una conducta de resistencia funcional injustificada, particularmente grave tratándose de una servidora conocedora de los procedimientos y efectos jurídicos en su calidad de especialista en Recursos Humanos.

La ausencia de la firma de la servidora en un acta de reposición no necesariamente la invalida, aunque es recomendable que se registre la negativa a firmar y se cuente con la firma de al menos dos testigos, si es posible como bien se realizó con la presencia del Jefe de personal y el asesor legal de la Entidad. La jurisprudencia peruana ha establecido que la falta de firma no resta valor probatorio al acta, siempre y cuando se pueda demostrar que el servidor fue debidamente notificado y tuvo conocimiento del contenido del acta.

Bajo esa premisa, la negativa a firmar el acta, también se explicaría la mala intención de la servidora ya que pretendía el ocultamiento de la existencia de un vínculo contractual que tomamos conocimiento que mantenía vigente con otra entidad pública como es la Municipalidad Distrital de Characato, quien estaba contratada como responsable de la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato desde el mes de marzo del 2024 con las ordenes de servicio N° 0000201 Y 0000277.

Así como las inasistencias injustificadas los días 05, 08, 09 y 10 de abril de 2024, configuran una afectación al principio de buena fe, al deber de veracidad y a la probidad administrativa. Tales conductas, lejos de responder a una mera discrepancia formal, evidencian una voluntad



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

deliberada de no asumir las funciones asignadas, entorpeciendo el cumplimiento de una decisión administrativa con autoridad de cosa decidida, la Resolución emitida por el Tribunal de Servicio Civil. Si bien es cierto que no se ha acreditado la generación de un beneficio indebido ni un perjuicio económico para la entidad, ello no exime la configuración de una falta administrativa. Conforme al artículo 85° del Reglamento General de la Ley N.º 30057, la inasistencia injustificada al centro de labores, así como la desobediencia frente a actos administrativos firmes, constituyen infracciones pasibles de sanción, cuya gravedad dependerá de las circunstancias concurrentes, entre ellas, la intencionalidad, el nivel jerárquico del servidor y el impacto institucional.

En esa línea de ideas, corresponde tener en cuenta que la servidora no cuenta con antecedentes disciplinarios previos y que, si bien se negó a firmar el acta, sí acudió físicamente a la entidad, lo que sugiere una actitud ambivalente más que una negativa frontal a su reposición. No obstante, esa ambigüedad no la exime de responsabilidad, pues su deber funcional exigía una actuación diligente, transparente y colaborativa, especialmente frente a una orden de reposición vinculante.

Por tanto, no puede sostenerse que el vínculo no se perfeccionó: este sí se consolidó con el acto de incorporación efectiva, por lo que la negativa a asumir funciones no puede escudarse en formalismos o disconformidades subjetivas. En consecuencia, la conducta atribuida reviste lesividad administrativa suficiente para justificar la atribución de responsabilidad, al haber vulnerado los siguientes principios:

- 1) Principio de legalidad, al desconocer un mandato firme del Tribunal del Servicio Civil (art. IV.1.1, Ley N.º 27444).
- 2) Principio de buena fe, al actuar de forma incongruente con la ejecución efectiva del acto de reposición y ocultar información sobre otro vínculo laboral (art. IV.1.6, Ley N.º 27444).
- 3) Principio de probidad administrativa, al no actuar con integridad y lealtad funcional (art. 6, Ley N.º 27815).
- 4) Principio de eficacia y responsabilidad funcional, al desatender sus funciones asignadas pese a haber sido convocada y haberse reincorporado presencialmente (art. 5, Ley N.º 30057).

En virtud de ello, y conforme al principio de razonabilidad, corresponde valorar estos hechos bajo un enfoque de graduación de la sanción, reconociendo que, si bien no se configuró un perjuicio económico ni se verificó reincidencia, la conducta de la servidora fue objetivamente lesiva, por lo que sí resulta jurídicamente procedente atribuir responsabilidad administrativa, y proponer la imposición de una sanción proporcional al incumplimiento cometido.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la conducta atribuida a la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena —referida a las inasistencias injustificadas posteriores al 04 de abril de 2024—





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

tiene su origen en su negativa expresa a formalizar la reposición ordenada mediante la Resolución N.º 000829-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala. En efecto, si bien la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo adoptó las medidas necesarias para dar cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal del Servicio Civil —entre ellas, su notificación, la habilitación logística, la asignación funcional y la elaboración del acta de reposición—, fue la propia servidora quien se negó a suscribir el acta correspondiente y a asumir las funciones que le fueron asignadas. Esta renuencia, sin justificación objetiva ni acreditación de impedimento legal, interrumpió el cumplimiento del mandato administrativo y constituye una conducta activa y consciente de incumplimiento funcional.

5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ESCRITOS PRESENTADOS EN ESTA INSTANCIA

De la presentación del escrito de fecha 21 de julio del 2025, se verifica que la servidora disciplinada MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA solicitó la reprogramación de la fecha del informe oral para el día 30 de julio del 2025, señalando que entre la fecha de notificación y la fecha de la comparecencia programada median menos de tres días, hecho que ha imposibilitado que se puedan realizar las gestiones necesarias para su participación o la de su abogado.

5.2.2. Sobre el pedido de reprogramación del informe oral:

Sobre el pedido de “Reprogramar la fecha de Informe Oral” que debería sustentar el recurrente en el plazo de 10 minutos ley, para el día 30 de julio del 2025 habiendo esta sido programada para el martes 22 de julio del 2025, a criterio de este órgano Sancionador, no lo considera necesario.

Con respecto al referido pedido, debemos de precisar que el Tribunal Constitucional en la resolución recaída en el Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que: “...*No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe...*”. Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, “cuando corresponda”, sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones. Así tenemos que, el Órgano Sancionador puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos del servidor disciplinado, debido a que éste ha podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que le ha permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos, como obran en el expediente 3352601. Así también a lo señalado en el





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos”

En ese entendido, a criterio de este Órgano sancionador, considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente procedimiento administrativo disciplinario. Por lo que no considera pertinente acceder a la reprogramación de Informe Oral fijado para el día 22 de julio del 2025 en el que la servidora disciplinada no asistió.

SEXTO: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

- 6.1. La servidora, Mayra Rocío Llerena Bejarano, la cual se desempeñaba como Especialista de Personal Archivo General de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al momento de la comisión de los hechos le asistiría la responsabilidad de carácter disciplinario descrita en el inciso j) del Artículo 85° de la Ley N° 30057, al haberse ausentado injustificadamente por más de 3 días consecutivos de su puesto de trabajo (05,08,09 y 10 de abril de su puesto de trabajo).
- 6.2. En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto al incumplimiento injustificado del horario de trabajo por parte de la servidora **MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA** durante los días 05,08,09 y 10 del mes de abril del año 2024, hecho que evidencia la configuración de la falta administrativa disciplinaria imputada en la presente Resolución. En ese contexto, a efecto realizar una adecuada imputación de la falta señalada, la cual consiste en la inasistencia de la servidora a su centro de trabajo, sin que para ello exista un motivo objetivo o causa justificada. Así, se incurrirá en esta falta cuando el servidor por propia voluntad y sin justificación alguna, deja de asistir a prestar servicios en las instalaciones de la entidad; por más de tres (03) días consecutivos; o por más de cinco (05) días no consecutivos en un período de 30 días calendario; o más de quince (15) días no consecutivos en un periodo de 180 días calendario.
- 6.3. Asimismo, el Tribunal Constitucional se pronunció respecto a la referida falta en el fundamento 6, de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que “se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

de trabajo por más de tres días consecutivos por más de cinco días en un periodo de ciento ochenta días calendario; lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo”

- 6.4. De esta manera, el marco normativo que rige el control de asistencia de los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, en este caso en específico de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, es el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutivo Regional N° 041-2011/PR, siendo que en los artículos 17° ha establecido:

“Artículo 17. - El trabajador que por motivos de enfermedad u otras razones se encuentre impedido de concurrir a su centro de trabajo en el horario establecido, está obligado a dar aviso a la Oficina de Recursos Humanos o quien haga sus veces, en el término máximo de dos (02) horas posteriores a la hora de ingreso en el mismo día. El interesado deberá justificar su ausencia por escrito acompañando la documentación sustentatoria dentro de los dos días hábiles posteriores; en caso contrario la ausencia será considerada como falta injustificada.”

- 6.5. Se verifica entonces, que los servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo tienen la obligación de registrar su asistencia de manera diaria a través de los sistemas de registro que implemente la institución, pues la obligación de acudir a la Entidad dentro del horario establecido es de conocimiento de todos los trabajadores y el incumplimiento de esta obligación genera un reporte de no marcación que indefectiblemente conduciría a la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario por ausencia laboral y obligación de acudir al centro laboral dentro de las horas establecidas como horario laboral.
- 6.6. En esa línea, las ausencias injustificadas a las que se refiere el literal j) del artículo 85° de la LSC, consiste en la contravención a la obligación de asistir a su centro de labores. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona, las ausencias injustificadas porque implican que durante ellas el trabajo no se está prestando, es decir, se está frustrando el objeto del contrato y el trabajador está incumpliendo su obligación esencial.
- 6.7. Que, el Encargado del Área de Personal a través de los Informes N° 03-2024, de fecha 10 de abril del 2024, Informe N° 02-2024, de fecha 04 de abril del 2024, Informe N° 023-2024-GRA/GRTPE-OA-AGHG, de fecha 11 de abril de 2024 informó a la Oficina de Administración de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo el control de inasistencias referente a la servidora Mayra Roció Bejarano Llarena, advirtiéndose que la





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

servidora tras haberse restituido el vínculo laboral con la Entidad conforme a lo resuelto por la 2da Sala del Tribunal de Servicio Civil y siendo considerada como tal al tener el registro de su tarjeta de asistencia en el mes de abril de 2024, apreciándose que la misma cuenta con más de tres días de inasistencia laboral, los cuales son computados desde el 05 de abril, 08, 09 y 10 de abril del 2024.

- 6.8. Teniendo en cuenta lo descrito en el párrafo precedente, corresponde examinar los hechos materia de la presente, siendo que mediante Oficio N° 0207-2024-GRA/GRTPE-OA, de fecha 15 de abril de 2024, se remite a la Oficina de Secretaría Técnica copia del Informe N° 299-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de abril de 2024, documento mediante el cual el Administrador de la G.R.T.P.E comunica a la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a las inasistencias injustificadas consecutivas, incurridas por la servidora Mayra Roció Bejarano Llerena durante el mes de abril del 2024, correspondiendo a ésta Oficina de Secretaría Técnica valorar las inasistencias incurridas por la servidora.
- 6.9. Al respecto, siendo la base el reporte antes mencionado se ha corroborado los hechos materia de investigación, donde se ha podido constatar que, durante el mes de abril del 2024, la servidora asistió a trabajar el día 04 de abril, marcando su hora de entrada a horas 7:41 am, no registrando asistencia en los días sucesivos, a su vez para corroborar lo descrito en el día 04 de abril del 2024, se tiene el Informe N°349-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV la cual contiene las grabaciones de seguridad
- 6.10. De lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con diversos medios probatorios que la servidora investigada no habría asistido a laborar injustificadamente por más de tres días consecutivos, quien de manera infundada incumplió con su obligación de asistir a su lugar de trabajo a prestar servicios dentro de un horario determinado previamente establecido: asimismo, se configura esta falta al haber acumulado más de tres días de inasistencias injustificadas en el mes de abril del 2024.
- 6.11. Sobre ello, debe tenerse en cuenta que el inciso j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, castiga aquellos casos en los que los servidores presenten ausencias injustificadas; es decir, sanciona el incumplimiento de la obligación de asistir a su centro de trabajo de la servidora.
- 6.12. Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, se puede apreciar que los hechos atribuidos a la servidora disciplinada han sido debidamente sustentados, de modo que, conforme a los medios probatorios, se pudo determinar que la servidora efectivamente inasistió de forma Injustificada a su centro de trabajo por más de





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

tres días consecutivos; situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en el presente informe.

6.13. Aunado a ello es menester señalar que, resulta reprochable la conducta de la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena al inasistir injustificadamente a su centro de trabajo; existiendo medios probatorios irrefutables como el registro de asistencia del servidor a la Entidad que contravienen 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 abril del periodo 2024.



6.14. Realizando un análisis de la falta de carácter disciplinario imputada a la servidora disciplinada, se advierte que las inasistencias pasibles de sanción son aquellas que denoten una conducta por parte de la servidora tendiente a incumplir las obligaciones laborales, es decir, que para que la falta en mención se configure, se requiere que el servidor por su propia voluntad determine ausentarse de su centro de labores sin justificación alguna. El análisis de fondo de la falta imputada deja en evidencia que la conducta de inasistencia **debe surgir de una decisión voluntaria del servidor**. En el presente caso, no ha mediado impedimento objetivo alguno que haya restringido su capacidad de concurrencia.

6.15. Sobre esta falta, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en el fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 09423-2005-AA/TC, indicando que "se configura cuando el trabajador, sin justificación alguna deja de asistir a su centro de trabajo por más de tres días consecutivos, o por más de cinco días no consecutivos en un periodo de tres días calendarios o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendarios: lo que denota que el trabajador tiene una conducta tendiente a incumplir el contrato de trabajo por sí mismo".

6.16. Como se observa, la jurisprudencia ha determinado que debe considerarse la voluntad del trabajador de querer incumplir con su deber de asistencia al centro de trabajo para determinar la concurrencia de esta falta. De esta manera, en el fundamento 13 de la sentencia emitida en Expediente N° 01177-2008-PA/TC precisó que su comisión "requiere que el trabajador por propia voluntad se determine a inasistir a su centro de labores. En tanto exista un motivo objetivo que fuerce la voluntad del trabajador de asistir a su centro de labores dicha falta grave no se configura".

6.17. En ese contexto, este Órgano Sancionador estima que los criterios antes expuestos son orientadores para determinar la forma de aplicación del literal j) del artículo 85° de la Ley



Resolución Gerencial Regional

Nº 093-2025-GRA/GRTPE

Nº 30057, de manera que cuando la servidora no se presenta a trabajar a lo largo del día laboral, sin que medie una causa justificada, sea por un caso fortuito o fuerza mayor, o cualquier otro motivo objetivo, se incurrirá en esta falta, pues lo que se sanciona es la voluntad del servidor de no asistir a laborar.

6.18. Que, en el presente caso, se observa que la conducta de la servidora se contradice de los dispuesto por la norma, que si bien ella señala que la conducta bajo la cual se sustenta la falta responde a la ausencia de la reposición por parte de la Entidad, de los actuados se advierte que la Entidad sí cumplió con adoptar las medidas necesarias y que la reposición si se llevó a cabo al firmar la carta de asistencias, pero la denegatoria de la servidora a firmar el acta de reposición al no habersele restituido a la plaza de su preferencia, siendo que, de acuerdo a la propia Resolución que ordena su reposición, señala a la letra: *“28. Por lo tanto, corresponde declarar fundado el recurso de apelación interpuesto por la impugnante por haberse determinado que su contrato administrativo de servicios se concluyó sin que medie una causa justo debidamente comprobado correspondiente que la Entidad cumpla con reponerla en el cargo que ocupada o en otro similar.”* De lo subrayado se observa que el propio Tribunal señala una plaza similar, con lo que la propia Entidad sí cumplió, pero la servidora desconoce.

6.19. En esa medida, este órgano Sancionador advierte un comportamiento voluntario y consciente de parte de la servidora disciplinada de no querer cumplir con asistir a su centro de trabajo, habiéndose restituido el vínculo laboral con la Entidad, siendo su actuar deshonesto. Por tanto, queda debidamente acreditada la responsabilidad de la servidora disciplinada en la falta imputada, al no asistir a laborar a la Entidad sin justificación alguna.

6.20 Que, al realizar una evaluación integral de los descargos presentados por la servidora y de los actuados obrantes en el Informe de Instrucción, este Órgano Sancionador advierte que, efectivamente, existen inconsistencias e incongruencias en el Informe Final emitido por el Órgano Instructor, particularmente en la forma en que se han valorado determinados medios probatorios y en la correlación de algunos hechos con la normativa aplicable. En consecuencia, este Órgano Sancionador difiere de la posición sostenida por el Órgano Instructor, toda vez que subsisten dudas razonables respecto de algunos de los argumentos esgrimidos en el referido Informe.

6.21. Sin embargo, del análisis probatorio integral e independiente efectuado por este Órgano Sancionador, se determina que la falta imputada –ausencias injustificadas por más de tres días consecutivos, tipificada en el literal j) del artículo 85º de la Ley Nº 30057– sí se encuentra plenamente acreditada. En tal sentido, pese a las observaciones efectuadas, se ratifica que la





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

gravedad de la conducta de la servidora afecta directamente el cumplimiento de sus funciones y los intereses de la entidad, razón por la cual corresponde imponer la sanción de **DESTITUCIÓN**, sustentando dicha decisión en fundamentos distintos a los expresados por el Órgano Instructor.

SÉTIMO: POSIBLE SANCIÓN

- 7.1. En el presente caso, se consideraría como sanción aplicable para la servidora Mayra Rocío Bejarano Llerena, la **DESTITUCIÓN**.
- 7.2. Que, para recomendar la sanción se ha considerado en el presente caso en el cual concurren las condiciones establecidas en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. De la Resolución de Sala Plena N° 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 N° 30057, siendo preciso señalar:

CONDICIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS SANCIÓN A LAS FALTAS	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto de la servidora MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	No se ha acreditado perjuicio económico o afectación directa a servicios esenciales. Sin embargo, se ha producido una afectación al principio de legalidad y al correcto funcionamiento institucional.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se ha evidenciado ocultamiento intencional de la conducta infractora, aunque se omitió informar sobre su vínculo vigente con otra entidad pública.
c) 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.	Alta especialización funcional. La servidora es especialista en Recursos Humanos, por lo tanto, conocía o debía conocer los efectos jurídicos de su conducta. Su responsabilidad es mayor.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	La falta se comete tras una reposición ordenada por resolución firme SERVIR, en un contexto





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

	de restitución laboral, donde se esperaba colaboración activa. Su negativa tuvo lugar en un momento clave para ejecutar el mandato de SERVIR.
e) La concurrencia de varias faltas.	Se verifica una única conducta con diversas manifestaciones: negativa a firmar acta, omisión de funciones y ausencias injustificadas. No se trata de múltiples faltas diferenciadas.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia que la servidora haya actuado con más implicados en la comisión de la falta.
g) La reincidencia en la comisión de la falta	No se ha acreditado reincidencia ni antecedentes disciplinarios previos.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	Sí. Las inasistencias se prolongaron durante varios días, lo que demuestra una conducta sostenida en el tiempo.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	De la revisión de los actuados no se aprecia un beneficio ilícitamente obtenido.
j) Subsanación voluntaria	No existe subsanación. La servidora no asumió funciones ni justificó adecuadamente sus inasistencias.
k) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se infiere una conducta intencional, pues pese a haberse reincorporado físicamente, la servidora rechazó el acto de reposición y se ausentó deliberadamente.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	La servidora no reconoce su responsabilidad. Por el contrario, formula descargos exculpatorios y mantiene su postura de desconocimiento del vínculo laboral.

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 razonabilidad³, el cual hace referencia a

³TUO 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;





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

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.*⁴

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes de la servidora como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, de acuerdo al escalafonario emitido por la Oficina de Personal en el Informe N° 316-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV, de fecha 17 de abril del 2024, se tiene que la servidora investigada no cuenta con sanción o demérito alguno.

Respecto a la aplicación de los criterios de graduación de sanciones y otros se tiene que mediante Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC, en el cual se señaló lo siguiente: “ El artículo 98° del Reglamento General de la LSC, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, dispone que las faltas previstas en el artículo 85° de la LSC, así como las señaladas en el mismo Reglamento, darán lugar a la sanción correspondiente, precisando que las faltas leves deberán estar previstas en el Reglamento Interno de Servidores Civiles - RIS (el contenido de dicho instrumento de gestión se encuentra detallado en el artículo 129 del Reglamento General). A su vez, el artículo 85° de la LSC establece un listado de faltas que pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución. Por su parte, del artículo 90° de la LSC, se desprende que, en el caso de las sanciones de suspensión y destitución, el órgano sancionador, es decir, el jefe de recursos humanos o el titular de la entidad respectivamente, puede modificar la sanción propuesta a una de menos gravosidad.

Sin embargo, el órgano sancionador no podría imponer una sanción mayor que la asignada por ley como parte de su competencia. Además, se debe considerar que el marco normativo de la LSC ha previsto criterios para determinar la graduación de las sanciones (artículo 87, por ejemplo).

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.”

⁴MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. TOMO II, Lima, 2019, p. 963.





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

En ese contexto, se advierte que las autoridades competentes para imponer la sanción de suspensión y destitución podrían decidir, a través de pronunciamiento debidamente sustentado, aplicar una sanción menos gravosa que la asignada por ley como parte de su competencia.

Por ejemplo, el titular de la entidad (órgano sancionador de la sanción de destitución) podría imponer, previa motivación del apartamiento de la sanción recomendada por el órgano instructor, una sanción de suspensión o una amonestación escrita. (...)

En ese sentido, debe quedar claro que las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante PAD) con los actuados existentes en el expediente del PAD deberán evaluar los hechos materia de infracción, previo análisis de la existencia y evaluación de atenuantes, agravantes y/o eximentes de responsabilidad.

Sin perjuicio de lo señalado, se debe tener presente que en caso de los actuados contenidos en el expediente del PAD no se advirtiera algún supuesto de eximente o atenuante regulada en la Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) y su reglamento, podrá a pedido de parte alegarse la existencia de un determinado supuesto de eximente y/o atenuante; para ello deberá adjuntarse los medios probatorios idóneos para el caso en concreto y la entidad tendrá que proceder a evaluar el mismo.

Sobre los *eximentes de responsabilidad en el régimen disciplinario* de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil 2.7 Sobre el particular, debemos precisar que de acuerdo a lo señalado en el artículo 104° del Reglamento de la LSC, constituyen supuestos eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria y, por tanto, determinan la imposibilidad de aplicar la sanción correspondiente al servidor civil ⁵

⁵ a) Su incapacidad mental, debidamente comprobada por la autoridad competente.

b) El caso fortuito o fuerza mayor, debidamente comprobada.

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.”





Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

Siendo así, es de señalar que el análisis respecto a si una determinada situación se subsume o no en alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104° del Reglamento de la LSC, corresponde exclusivamente a las propias entidades a través de sus autoridades del PAD.

Finalmente, debemos mencionar que si los supuestos de los eximentes y atenuantes de responsabilidad de infracciones se encontrase descrito en la norma especial (como es el caso del PAD regulado por la LSC y su reglamento), no sería posible aplicar por supletoriedad los eximentes y atenuantes descritas en el artículo 257 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004- 2019-JUS (TUO de la LPAG). 3 Reglamento de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.



Por lo que, las autoridades competentes del PAD con los actuados existentes en el expediente deberán evaluar los hechos materia de infracción, previo análisis de la existencia y evaluación de atenuantes, agravantes y/o eximentes de responsabilidad. En caso de determinar la imposición de una sanción, deberá realizarse la graduación de la misma, a fin de determinar si corresponderá imponerse la sanción propuesta, modificar la misma; o en todo caso determinar la inexistencia de responsabilidad, según cada caso en concreto. En caso no se advirtiese algún supuesto de eximente o atenuante regulada en la LSC y su reglamento de los actuados contenidos en el expediente del PAD, podrá a pedido de parte alegarse la existencia de un determinado supuesto de eximente y/o atenuante; para ello deberá adjuntarse los medios probatorios idóneos para el caso en concreto y la entidad tendrá que proceder a evaluar el mismo.

Si los supuestos de los eximentes y atenuantes de responsabilidad de infracciones se encontrasen descritos en la norma especial (como es el caso del PAD regulado por la LSC y su reglamento), no sería posible aplicar por supletoriedad los eximentes y atenuantes descritas en el artículo 257 del TUO de la LPAG.

Siendo que en el presente caso será el Órgano Sancionador quien deberá de realizar la evaluación correspondiente según lo establecido en el Informe Técnico N° 025-2019-SERVIR/GPGSC, debiendo de considerar la situación familiar expuesta por el servidor disciplinado en su documento de descargos y los medios probatorios adjuntados.

El Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA de fecha 11 de julio del 2025, expedido por el Despacho de la Administración, la cual ejerció como Órgano Instructor en la presente es que es necesario tomar en consideración estas circunstancias, para que con un



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

criterio de equidad, proporcionalidad y legalidad, aplicar una sanción que conlleve a buscar que no se vuelva a reincidir en este hecho, tomando en consideración que pueden ocurrir circunstancias especiales e inconvenientes que son necesarios resaltar .

Es por tanto que, este Órgano Sancionador habiendo estimado los argumentos de defensa de la servidora disciplinada, quien señala que la Entidad no la ha repuesto en el puesto de trabajo que corresponde, es decir, nunca se efectuó la reposición efectiva conforme a los términos solicitados por el Servicio Civil que hiciera posible sostener que la servidora ejecutó un acto pasible de ser sancionable, por lo que, *en cuanto a* los considerandos desarrollados previamente a lo largo de la presente, habiéndose encontrado responsabilidad administrativa a la servidora y tras la revisión de los criterios para la valoración de la sanción señalados por la Ley del Servicio Civil y las circunstancias atenuantes desarrolladas en el presente considerando a su vez estipuladas en el Artículo 87° de la citada norma, y teniendo en cuenta los fines del procedimiento administrativo disciplinario y tras la revisión de los criterios para la valoración de la sanción señalados por la Ley del Servicio Civil y teniendo en cuenta los fines del procedimiento administrativo disciplinario.



Que, en ese contexto, este órgano sancionador se aparta de los argumentos esgrimidos por parte del Órgano Instructor, en el Informe de Instrucción N° 0266-2025-GRA/GRTPE-OA de fecha 11 de julio del 2025, modificándola y reformándola, no obstante, determina que corresponde la imposición de la sanción de **DESTITUCIÓN**, al haberse configurado los elementos necesarios para determinar la comisión de la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley 30057;

Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias⁶

NOVENO: DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS:

Conforme a lo señalado en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación⁷.

⁶ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057

⁷ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.



Resolución Gerencial Regional

N° 093-2025-GRA/GRTPE

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N° 040-2014-PACM.

III. SE RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER la sanción de **DESTITUCIÓN** a la servidora **MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA** al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que es eficaz a partir del día siguiente de su notificación a la servidora.

SEGUNDO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución a la servidora **MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA**

TERCERO: INFORMAR a la servidora **MAYRA ROCÍO BEJARANO LLERENA**, que cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles para de ser el caso, interponga los recursos impugnativos conforme al Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, en concordancia con el Art. 218.2.del TUO de la Ley N° 27444.

CUARTO: REMITIR copia de la presente resolución al Área de Personal a efecto de que tome conocimiento de los mismos y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2.⁸ de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y con lo estipulado en el artículo 124° del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

24 de Julio del 2025

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

Folios : 41
Doc. : 8530600
Exp. : 4278470



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

⁸ 17.2 Registro en el legajo