



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

I. VISTO

El Informe de Precalificación N° 103-2024-GRA/GRTPE-ST, por el cual se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a la servidora **Marlube Estefanía Bedoya Peralta**, por los indicios de falta disciplinaria contenidos en el expediente N° 4098146-A (Acumulado 4017609-A).

II. CONSIDERANDO

1. IDENTIFICACIÓN DE LA PRESUNTA INFRACTORA

MARLUBE ESTEFANÍA BEDOYA PERALTA con DNI N° 72798296, quien se desempeñaba como Asistente Legal en la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al momento de cometidos los hechos, con dirección domiciliaria en: Señor de Coyllorite MZ. BLt. 5 , distrito de Miraflores, provincia y región de Arequipa.

2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS

- 2.1. Que con fecha 01 de diciembre del 2023 mediante Informe N° 950-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo *informa* al Jefe del Oficina de Administración Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las tardanzas que tuvo el personal de la entidad en el mes de noviembre del 2023, observándose que la **servidora Estefanía Marlube Bedoya Peralta incurrió en doce (12) tardanzas**, tal como se detalla del siguiente cuadro:

SUMATORIA DE TARDANZAS 01-11-2023 AL 30-11-2023					
N°	FECHA	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
1	2023-11-02	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:53:40	00:23:40
2	2023-11-03	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:17	00:09:17
3	2023-11-06	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:44:31	00:14:31
4	2023-11-07	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:49:53	00:19:53
5	2023-11-08	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:47	00:08:47
6	2023-11-09	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:18	00:09:18
7	2023-11-10	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:29	00:08:29
8	2023-11-13	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:52:10	00:22:10





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

9	2023-11-14	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:27	00:07:27
10	2023-11-15	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:18	00:08:18
11	2023-11-16	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:20	00:07:20
12	2023-11-17	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:36:03	00:06:03
SUMATORIA DE TARDANZAS					<u>2 HORAS CON 25 MINUTOS y 13 SEGUNDOS</u>

- 2.2. Que con fecha 04 de diciembre del 2023 mediante Informe N°954-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV, el encargado del Área de Personal de la G.R.T.P.E. informa al Jefe de la Oficina de Administración sobre los informes de tardanzas que tienen los trabajadores de la Gerencia de trabajo, en donde se aprecia que la **servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta cuenta con un informe de tardanzas perteneciente al mes de noviembre del 2023**, tal como se aprecia del siguiente cuadro:

NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE INFORME	MES	CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES
Bedoya Peralta Marlube Estefanía	Informe N°950-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Noviembre 2023	12

- 2.3. Que con fecha 06 de diciembre del 2023 mediante Oficio N°0911-2023-GRA/GRTPE-OA, el Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E. remite el Informe N°954-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV y a su vez informa al Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, sobre los servidores de la entidad que tienen tardanzas desde enero a noviembre del 2023, advirtiéndose que dentro de los mismos se encuentra la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta y a su vez el despacho de la Gerencia de Trabajo, remite todos los actuados a la Oficina de Secretaria Técnica de Procedimientos Disciplinario de la entidad, misma que los recepciona de fecha 06 de diciembre del 2023.
- 2.4. Que con fecha 17 de setiembre del 2024 mediante Oficio N°050-2024-GRA/GRTPE-ST, la Oficina de Secretaria Técnica de la entidad solicita a la Oficina de Administración, "el informe escalafonario de la servidora", en razón al pedido la oficina solicitada suscribe en respuesta el informe N°750-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 20 de setiembre del 2024, el cual contiene lo requerido.
- 2.5. Que con fecha 24 de enero de 2024, mediante Informe N° 084-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo *informa* al Jefe del Oficina de Administración Gerencia Regional





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

de Trabajo y Promoción del Empleo sobre *las tardanzas reincidentes de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta*, tal como se detalla del siguiente cuadro:

NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE INFORME	MES	CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES
Bedoya Peralta Marlube Estefanía	Informe N° 026-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Diciembre 2023	06

- 2.6. De fecha 01 de diciembre de 2023, mediante Informe N° 026-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV, por medio del cual el Área de Personal informó a la Oficina de Administración sobre los trabajadores que incurrieron en falta:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	N° DE TARDANZAS	TOTAL
01	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	06	01:25

Así, adjuntó el listado de días en los que incurrió en tardanzas:

N°	FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
01	2023-12-11	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:40:20	00:10:20
02	2023-12-14	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:51:13	00:21:13
03	2023-12-18	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:47:55	00:17:55
04	2023-12-20	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:58	00:12:58
05	2023-12-22	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:55	00:12:55
06	2023-12-27	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:43:54	00:13:54
TOTAL DE TARDANZAS					01 hora 29 minutos y 15 segundos

SE TIENEN LOS MEDIOS PROBATORIOS QUE SE DETALLAN A CONTINUACIÓN:

- OFICIO N° 0061-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 25 de enero del 2024.
- INFORME N° 084-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 24 de enero del 2024.
- INFORME N° 026-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de enero del 2024.
- INFORME N°950-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 01 de diciembre del 2023.



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

- INFORME N°954-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 04 de diciembre del 2023.
- OFICIO N°0911-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 06 de diciembre del 2023
- OFICIO N°050-2024-GRA/GRTPE-ST de fecha 17 de setiembre del 2024.
- INFORME N°750-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 20 de setiembre del 2024.

III. NORMA JURÍDICA VULNERADA

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas, se identificó a **Bedoya Peralta Marlube Estefanía** como presunta responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.

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 n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

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

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

- 4.1 El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que *“El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139° de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)”*.





Resolución Gerencial Regional

Nº 132-2024-GRA/GRTPE

- 4.2 Resulta relevante señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS: “(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.”

Bajo ese marco normativo, se colige que una determinada conducta será considerada una infracción de carácter disciplinario (o falta) pasible de ser sancionada a través de un procedimiento administrativo en tanto estuviera tipificado expresamente como tal en las normas que regulan el régimen disciplinario de los servidores.

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

- 4.4 Conforme a los hechos puestos en conocimiento y a las normas esgrimidas en los considerandos que anteceden, este Órgano Instructor considera **el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta , en base a lo siguiente:**

- 4.5 En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto al **incumplimiento injustificado del horario de trabajo de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta durante el mes de noviembre y diciembre del 2023**, hecho que evidencia la configuración de la falta administrativa disciplinaria imputada en la presente Resolución de inicio.

- 4.6 Por ello, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste a la servidora **Marlube Estefanía Bedoya Peralta**, por la presunta inobservancia que





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

tuvo la disciplinaria al haber **“Incumplimiento injustificado del horario de trabajo”**, corresponde realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

- 4.7 En ese contexto, a efecto realizar una adecuada imputación de la falta de incumplimiento injustificado del horario de trabajo, conviene traer a colación lo desarrollado en el Informe Técnico N° 1717-2019-SERVIR/GPGSC, el cual señala que: *“(…) el «horario de trabajo» es definido como el «lapso dentro del cual debe cumplirse la realización de la prestación de servicios por parte del trabajador con indicación de las horas de principio a fin»¹. Es decir, el horario de trabajo es el rango fijo de tiempo durante el cual el empleador establece de forma precisa en qué momento corresponde trabajar y a qué hora se puede descansar. 2.5 Por su parte, la «jornada de trabajo» viene a ser el «tiempo (diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual) que debe destinar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral»².*
- 4.8 Como acotación, el Informe Técnico N° 1421-2022-SERVIR-GPGSC ha establecido respecto al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo *“(…) 2.5 Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera “puede entenderse como el tiempo -diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual -que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio”³. A diferencia de la jornada de trabajo, “el horario de trabajo representa el periodo “temporal” durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo”.*
- 4.9 Conforme al Precedente Administrativo sobre la adecuada imputación de las faltas referidas a las ausencias injustificadas y al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo; en el marco del Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil la Resolución de Sala Plena N° 002-2022-SERVIR/TSC sobre el horario de trabajo indica: *“es considerado como la representación del periodo temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera el horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio”⁴.*



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

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

³ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Derecho Individual del trabajo*. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p.323.

⁴ TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 294



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

- 4.10 La Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, sobre el horario de trabajo ha señalado: *“El horario de trabajo puede definirse como aquel lapso en el cual el trabajador pone su fuerza de trabajo a favor del empleador, sometiéndose a las disposiciones que este pueda emitir sobre la forma en la que se desarrollará la prestación de servicios. El horario de trabajo se encuentra determinado por la hora de ingreso y de salida, no pudiendo ser mayor a la jornada legal establecida en la ley⁵”.*
- 4.11 En ese sentido, podemos concluir que el horario de trabajo es el periodo de tiempo que determina la hora de ingreso y salida del servidor, es decir, el momento exacto del comienzo y fin del trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio y sin que supere la jornada legal.
- 4.12 Bajo el mismo criterio, en tanto no exista una disposición de carácter general que determine el horario de trabajo de cada una de las entidades de la Administración Pública, corresponde a cada institución, establecer y adecuar el horario de trabajo conforme a las necesidades y a los fines institucionales, teniendo como límite lo señalado en el Decreto Legislativo N° 800 y los parámetros establecidos en la Constitución Política del Perú.
- 4.13 Al respecto el Informe Técnico N° 1830-2020-SERVIR-GPGSC señala lo siguiente: *“Las entidades públicas – en su condición de empleador – pueden elaborar directivas o lineamientos sobre control de asistencia, puntualidad y permanencia, así como los descuentos respectivos, dichos instrumentos internos no pueden desnaturalizar la finalidad de dichos descuentos, ni infringir los alcances de las normas de carácter transversal que sobre la materia se hubiera emitido. Cabe recordar que las tardanzas son consideradas faltas laborales por cuanto constituyen una infracción de los deberes que tiene todo trabajador, puesto que la prestación de servicios por parte del trabajador debe realizarse con puntualidad, asistencia regular y dedicación adecuada. En consecuencia, le corresponde al trabajador cumplir con asistir en los días pactados y de acuerdo con el horario dispuesto para dicho fin”.*
- 4.14 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 Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR, siendo que en el artículo 13° y 42° ha establecido: *“(…) Artículo 13° Se considera tardanza, al ingreso después de la hora establecida (07:30 horas) a la que se adicionara cinco minutos de tolerancia, los cuales no serán*



⁵ Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

pasibles de descuento (07:35 horas). A partir de las 07:36 horas hasta las 08:00 horas, se considera como tardanza sujeto a descuento el periodo mencionado. Ello de conformidad con el registro que consta en el medio físico o informático utilizado para el control de asistencia. (...)

(...)

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

a) De seis a diez tardanzas mensuales, procede amonestación verbal por el Jefe inmediato, previa comunicación de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

b) De once a mas tardanzas durante el mes, amonestación escrita, formalizada mediante Resolución expedida por el Jefe de la Oficina Ejecutiva de Recursos Humanos o quien haga sus veces.

c) De persistir la falta (reincidencia), el trabajador será suspendido a propuesta del Jefe inmediato, hasta por un máximo de treinta días, previo proceso administrativo. (...)

4.15 Se verifica entonces, que los servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo tienen la obligación diaria 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, pues en caso de incumplimiento de esta obligación genera un reporte de tardanzas que en caso supere el límite de tardanzas permitidas implicaría la necesaria apertura de un procedimiento administrativo disciplinario por tardanzas.

4.16 En esa línea, el incumplimiento injustificado del horario al que se refiere el literal n) del artículo 85° de la LSC, consiste en la contravención al cumplimiento del horario de trabajo, en cuanto a la hora de ingreso (tardanzas), horario de refrigerio, hora de salida, permisos injustificados, entre otros que puedan afectar la jornada de trabajo del servidor. De esta manera, lo que la falta en cuestión sanciona, por un lado, es la impuntualidad del servidor público, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado o dentro de una jornada de trabajo previamente establecida.

4.17 Por tanto, en razón a los parrados precedentes y para lograr un análisis de los medios probatorios de la presente se tiene que hacer mención en una primera instancia al **Informe N°950-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 01 de diciembre del 2023, por el cual el encargado del Área de Personal informa al jefe de la Oficina de Administración sobre las tardanzas que tuvieron los servidores de la entidad en el mes





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

de noviembre del 2023, en el cual se indica que la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta incurrió en doce (12) tardanzas, las cuales acumulan un total de **02 HORAS CON 25 MINUTOS Y 13 SEGUNDOS**, tal como se detalla a continuación:

SUMATORIA DE TARDANZAS					
N°	FECHA	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRAD A	TARDE
1	2023-11-02	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:53:40	00:23:40
2	2023-11-03	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:17	00:09:17
3	2023-11-06	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:44:31	00:14:31
4	2023-11-07	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:49:53	00:19:53
5	2023-11-08	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:47	00:08:47
6	2023-11-09	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:18	00:09:18
7	2023-11-10	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:29	00:08:29
8	2023-11-13	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:52:10	00:22:10
9	2023-11-14	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:27	00:07:27
10	2023-11-15	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:18	00:08:18
11	2023-11-16	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:20	00:07:20
12	2023-11-17	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:36:03	00:06:03
SUMATORIA DE TARDANZAS					<u>2 HORAS CON 25 MINUTOS Y 13 SEGUNDOS</u>



A su vez, se corrobora lo antes descrito mediante el **Informe N°954-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 04 de diciembre del 2024, suscrito por el encargado del Área de Personal el cual va dirigido al Jefe de la Oficina de Administración, en donde se informa sobre la cantidad de servidores propios de la entidad que cuentan con informes de tardanzas desde enero del 2023 hasta noviembre del 2023, en los cuales se encuentra la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta, la cual cuenta con un informe de tardanzas (mismo que fue expuesto en el punto 4.17), el cual se detalla a continuación:

NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE INFORME	MES	CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES
Bedoya Peralta Marlube Estefanía	Informe N°950-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Noviembre 2023	12

- 4.18 En línea con lo expuesto, se tiene que hacer mención al **Oficio N° 0911-2023-GRA/GRTPE-OA** de fecha 06 de diciembre del 2023, en el cual el Jefe de la Oficina de Administración remite el informes **Informe N° 954-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV** mas todos los actuados al despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con lo cual la misma toma conocimiento de los tardanzas que cuenta los servidores de la entidad, que dentro de los cuales se encuentra sindicado la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta.



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

- 4.19 Por otro lado, con fecha 24 de enero de 2024, mediante Informe N° 084-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo *informa* al Jefe del Oficina de Administración Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo sobre las tardanzas reincidentes de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta, tal como se detalla del siguiente cuadro:

NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE INFORME	MES	CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES
Bedoya Peralta Marlube Estefanía	Informe N° 026-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Diciembre 2023	06

- 4.20 De fecha 01 de diciembre de 2023, mediante Informe N° 026-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV, por medio del cual el Área de Personal informó a la Oficina de Administración sobre los trabajadores que incurrieron en falta:

N°	NOMBRE Y APELLIDOS	N° DE TARDANZAS	TOTAL
01	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	06	01:25

Así, adjuntó el listado de días en los que incurrió en tardanzas en el mes de Diciembre del 2023:

N°	FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
01	2023-12-11	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:40:20	10 minutos y 20 segundos
02	2023-12-14	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:51:13	21 minutos y 13 segundos
03	2023-12-18	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:47:55	17 minutos y 55 segundos
04	2023-12-20	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:58	12 minutos y 58 segundos
05	2023-12-22	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:55	12 minutos y 55 segundos
06	2023-12-27	1081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:43:54	13 minutos y 54 segundos
TOTAL DE TARDANZAS					01 hora, 29 minutos y 15 segundos

- 4.21 Al respecto, como se desarrolló en los párrafos precedentes se han verificado los hechos materia de esta investigación sobre la base de los informes antes citados, mismo en los cuales se verifica las tardanzas de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta en el mes de noviembre y diciembre del 2023, es por mediante que



Resolución Gerencial Regional

Nº 132-2024-GRA/GRTPE

se tiene que hacer un recuento del tiempo total que la servidora incumplió con el horario laboral, el cual se desprenderá del siguiente cuadro:

SUMATORIA DE TARDANZAS					
Nº	FECHA	CODIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRAD A	TARDE
1	2023-11-02	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:53:40	00:23:40
2	2023-11-03	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:17	00:09:17
3	2023-11-06	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:44:31	00:14:31
4	2023-11-07	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:49:53	00:19:53
5	2023-11-08	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:47	00:08:47
6	2023-11-09	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:39:18	00:09:18
7	2023-11-10	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:29	00:08:29
8	2023-11-13	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:52:10	00:22:10
9	2023-11-14	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:27	00:07:27
10	2023-11-15	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:38:18	00:08:18
11	2023-11-16	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:37:20	00:07:20
12	2023-11-17	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:36:03	00:06:03
13	2023-12-11	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:40:20	00:10:20
14	2023-12-14	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:51:13	00:21:13
15	2023-12-18	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:47:55	00:17:55
16	2023-12-20	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:58	00:12:58
17	2023-12-22	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:42:55	00:12:55
18	2023-12-27	I081211T	Bedoya Peralta Marlube Estefanía	07:43:54	00:13:54
SUMATORIA DE TARDANZAS					3 HORAS CON 54 MINUTOS Y 28 SEGUNDOS



4.21 De lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con los medios probatorios que la servidora disciplinada habría presuntamente incumplido



Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

injustificadamente con el horario de trabajo impuesto por la Entidad, siendo que la falta en cuestión sanciona la impuntualidad de la servidora, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado previamente establecido; asimismo, se configura esta falta al haber acumulado en el mes de noviembre y diciembre del 2023, un TOTAL de :

4.22 **TRES (03) HORAS CON CINCUENTA Y CUATRO (54) MINUTOS Y VEINTIOCHO (28)SEGUNDOS DE TARDANZA.**

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

4.24 Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, ésta Órgano Instructor puede apreciar que los hechos atribuidos a la servidora disciplinada Marlube Estefanía Bedoya Peralta han sido debidamente sustentados, de modo que conforme a los medios probatorios, se pudo determinar que la servidora efectivamente incumplió con el horario de trabajo; situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en la presente resolución.

4.25 Aunado a ello es menester señalar que, resulta reprochable la conducta de la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta, al incumplir con el horario de trabajo; existiendo medios probatorios irrefutables del registro de asistencia de la servidora a la Entidad fuera del horario establecido (tardanzas) en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre el horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR, en virtud del mes de noviembre que la servidora inobservo el horario de trabajo.

4.26 Por tanto, se dispone el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen a la servidora Marlube Estefanía Bedoya Peralta, pues conforme a los medios probatorios recabados (punto II de la presente resolución), se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta administrativa disciplinaria de **"El incumplimiento injustificado del horario de trabajo"**.

V. **POSIBLE SANCIÓN**

5.1. De acuerdo a lo establecido en el párrafo segundo del punto 13.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR/CPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

N°30057, Ley del Servicio Civil, cuando se concluya la investigación, el secretario técnico realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, de acuerdo a lo establecido en el artículo 92° de la Ley del Servicio Civil.

- 5.1. En este sentido este Órgano Instructor considera para la servidora **Marlube Estefanía Bedoya Peralta** una sanción a título de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE 1 A 3 DÍAS CALENDARIO**, la cual será determinada por el jefe inmediato conforme lo establece el artículo 90° de la Ley del Servicio Civil.
- 5.2. Que, para recomendar la sanción se ha considerado en el presente caso en el cual concurren las condiciones establecidas en los literales a),c),d) y d) del 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 MARLUBE ESTEFANÍA BEDOYA PERALTA
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Del presente caso, se tiene que la disciplinada por la comisión de la inobservancia del horario de trabajo establecido por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, dañaría el bien jurídico de el <u>"correcto funcionamiento de la administración pública"</u> , el cual en doctrina establece que el funcionario debe asegurar <i>"las expectativas sociales de que los funcionarios cumplan con su deber de observar las normas establecidas para una correcta administración de las funciones públicas"</i> ⁶ .
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se observa que la servidora haya ocultado la comisión de la falta, ni que haya impedido su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación	En el presente caso la servidora disciplinada tenía el cargo de <u>Asistente Legal en el Oficina de Asesoría Legal</u> , por lo tanto, cuenta con un grado de especialidad y experiencia, dado que en la misma oficina tienen las funciones de

⁶ Cfr. José Antonio Caro John. "Algunas consideraciones sobre los delitos de infracción de deber", en Anuario de Derecho Penal. Asociación Peruana de Derecho Penal, 2003. p. 60, 61 y 65.





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	asesoramiento jurídica/legal, emitir opinión legal y litigar los procesos judiciales propios de la institución, por tanto, la disciplinada ejercía su labor profesional de abogada por lo que sabía de sus funciones y obligaciones
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar de la servidora disciplinada se da en circunstancias injustificables, ya que incumple con el horario de trabajo, lo cual se encuentra corroborado en los reportes de marcaciones de ingreso a la Entidad expedidos por el Sistema, marcaciones que se encuentran fuera del horario laboral (tardanzas) establecido en el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia que la servidora haya sido infractor de más faltas de carácter disciplinario establecidos en el Artículo 85 de la ley 30057.
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	En el presente caso, según el Informe N°750-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 20 de setiembre del 2024, el cual contiene el informe escalafonario de la disciplinada, en donde <i>no se aprecia</i> que tenga demerito o alguna sanciones tipificada en los incisos del artículo 85, de la ley 30057 – ley SERVIR.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	De la revisión de los actuados no se aprecia la continuidad en la comisión de la falta.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	De la revisión de los actuados no se aprecia un beneficio ilícitamente obtenido.
j) Naturaleza de la infracción	La naturaleza de la infracción es netamente administrativa disciplinaria, sin necesidad que haya acciones penales y/o civil.
k) Subsanación voluntaria	No se configura este supuesto.
l) Intencionalidad en la conducta del infractor	No Se observa que el servidor actué con intencionalidad.





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

m) Reconocimiento de la responsabilidad	No se observa que la servidora haya reconocido su responsabilidad, dado que aún no estamos en una etapa instructiva.
---	--

VI. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR.

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

VII. SOBRE LOS DESCARGOS.

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

VIII. IDENTIFICACIÓN DEL ÓRGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD.

Del presente procedimiento se desprende que habiéndose determinado que la posible sanción es la SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES, corresponde según el artículo 93^{o7} del Reglamento SERVIR que el Órgano Instructor le corresponde a la jefatura inmediata de la servidora investigada

Siendo que **Marlube Estefanía Bedoya Peralta**, al momento de la comisión de los hechos se desempeñaba como *Asistente Legal de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa*, corresponde al **Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo desempeñarse como Órgano Instructor.**

⁷ Artículo 93.- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario

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

b) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.





Resolución Gerencial Regional

N° 132-2024-GRA/GRTPE

IX. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA PRESUNTA INFRACTORA EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO

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

X. SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Iniciar proceso administrativo disciplinario en contra de **Marlube Estefanía Bedoya Peralta**, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificado como tal en el inciso n) del artículo 85° de la Ley del Servicio civil (Ley 30057), a quien le correspondería la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE DOS DÍAS CALENDARIOS**.

ARTÍCULO SEGUNDO: Disponer se notifique con la presente resolución a **Marlube Estefanía Bedoya Peralta** para su conocimiento y pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

Dado en la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los veintidós días del mes de noviembre del 2024.

REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

Catherine M. Rodríguez Torreblanca

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