



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

GOBIERNO REGIONAL VISTO

El Informe de Pre calificación N° 69-2024-GRA/GRTPE-ST, por el cual se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor ROY JORGE CASTRO GOYZUETA, por los indicios de falta disciplinaria contenidos en el expediente N° 3846111-C (acumulado 380153-B) sus antecedentes, y;

### II. CONSIDERANDO

#### 2.1. IDENTIFICACION DEL PRESUNTO INFRACTOR

Roy Jorge Castro Goyzueta identificado con DNI 72747192 de profesión Ingeniero Comercial Consultor en Bolsa de Trabajo perteneciente al régimen laboral D. Leg. N° 1057-CAS; al momento de cometidos los hechos se desempeñaba como Director de la Dirección de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con dirección domiciliaria en calle Madre de Dios I-3 Urbanización Buenos Aires del distrito de Cayma, provincia y departamento de Arequipa.

#### 2.2. DESCRIPCION DE LOS HECHOS

##### Hechos materia de investigación

Con fecha 28 de Agosto de 2023 mediante el OFICIO N° 632-2023-GRA/GRTPE-OA dirigido a la Gerente Regional de Trabajo y P.E. con el Asunto : tardanzas Castro Goyzueta Roy Jorge y otro se remite a esta oficina de Secretaria Técnica el Informe N° 607-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV mediante el cual el encargado del Área de Personal comunica al Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con el Asunto: Remito Información –Reincidencia de tardanzas referente al mes de julio de 2023, Referencia Informe N° 578-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV doc. 6006126 y Exp. 3801532 de fecha 11 de agosto del 2023 el mismo que informa que de acuerdo a la revisión de los informes de tardanzas y reiterativos de tardanzas del área de personal en el periodo de julio 2023 resultando que el servidor disciplinado incurrió en nueve (09) tardanzas, conforme al siguiente detalle del propio informe:

SUMATORIA TARDANZAS MES DE JULIO DEL – 01-07-2023 AL 31-07-2023				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
2023-07-04	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:52	12
2023-07-11	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:00	19
2023-07-12	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:45:13	15
2023-07-13	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:39:26	9
2023-07-14	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6
2023-07-17	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:08	12
2023-07-24	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6
2023-07-29	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:37:38	7
2023-07-31	1081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:42	19
		<b>TOTAL</b>		<b>01:45</b>

Con fecha 05 de setiembre de 2023 por medio del Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal remite al Jefe de la Oficina de Administración de la GRTPE, el control de tardanzas e inasistencias del personal D. L. 1057 CAS respecto al mes de agosto del 2023, resultando que el servidor disciplinado incurrió en ocho (08) tardanzas, conforme al siguiente detalle:



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

GO:

GER  
DE TR

SUMATORIA TARDANZAS MES DE AGOSTO DEL – 01-08-2023 AL 31-08-2023						
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES			ENTRADA	TARDE
2023-08-02	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:40:14	10
2023-08-03	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:43:10	13
2023-08-04	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:43:10	13
2023-08-09	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:42:34	12
2023-08-10	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:43:22	13
2023-08-14	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:51:17	21
2023-08-16	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	07:46:51	16
2023-08-17	I081188T	CASTRO	GOYZUETA	ROY	08:03:00	26
		TOTAL				2:04

Con fecha 25 de setiembre del 2023 través del N° 0699-2023-GRA/GRTPE-OA- el Jefe de la Oficina de Administración de la GRTPE, remite al despacho de la Gerencia el informe de tardanzas reincidentes referencia Informe N° 690-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 21 de setiembre del 2023 con el Asunto: Remito información –reincidencia de tardanzas (referencia Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV con respecto al servidor Castro Goyzueta Roy Jorge con respecto al año 2023

NOMBRES Y APELLIDOS	N° DE INFORME	MES	CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES
CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	Informe N° 578-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA- KMNV	Julio –2023 Agosto–2023	09 08

Con fecha 24 de enero de 2024 mediante Informe N° 79-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal remite informe escalafonario del servidor Castro Goyzueta Roy Jorge.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

- INFORME N° 607-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 28 de agosto de 2023.
- INFORME N° 578-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de agosto del 2023.
- INFORME N° 623-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 05 de setiembre del 2023
- OFICIO N° 632-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 28 de agosto de 2023.
- INFORME N° 690-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 21 de setiembre del 2023
- OFICIO N° 699-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 26 de setiembre de 2023.
- INFORME N° 79-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 03 de octubre de 2023.



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

### III. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado al servidor Roy Jorge Castro Goyzueta como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.

- 3.1. 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.)"*.

- 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 N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 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"*



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

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 que se debe dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Roy Jorge Castro Goyzueta, en base a lo siguiente:

En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto al incumplimiento injustificado del horario de trabajo del servidor Roy Jorge Castro Goyzueta durante los meses de julio y agosto del año 2023, hecho que evidencia la configuración de la falta administrativa disciplinaria imputada en el presente informe de precalificación del procedimiento administrativo disciplinario.

- 4.5. Por ello, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste al servidor Roy Jorge Castro Goyzueta, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria de **"Incumplimiento injustificado del horario de trabajo"** por parte del referido servidor, corresponde realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

En ese contexto, a efecto de realizar una adecuada imputación de la falta de incumplimiento injustificado del horario de trabajo, conviene traer a colación lo desarrollado en el Informe Técnico 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»<sup>1</sup>. 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»<sup>2</sup>.

- 4.6. 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"<sup>3</sup>. 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

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

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

<sup>3</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Derecho Individual del trabajo. Gaceta Jurídica, Lima, 2011, p.323.



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

CQB

*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”.*

DET

- 4.7. 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”<sup>4</sup>.

CQB

DET

- 4.8. 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 ley”<sup>5</sup>.



- 4.9. 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. 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.

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”.

- 4.10. 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

<sup>4</sup> TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. Guía Laboral. Gaceta Jurídica, Lima, 2015, p. 294

<sup>5</sup> Fundamento 5 de la Casación Laboral N° 14239-2015 – Lima



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

COBI

Resolución Ejecutiva Regional N° 041-2011/PR, siendo que en los artículos 13° y 42° ha establecido:

CF DE T "(...) 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 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. (...)"

4.11. 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 implementados en 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.

4.12. En esa línea de ideas, el incumplimiento injustificado del horario al que se refiere el literal n) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, 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.

Que el encargado del Área de Personal a través de los Informes:

- INFORME N° 607-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 28 de agosto de 2023.
- INFORME N° 578-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de agosto del 2023.
- INFORME N° 623-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 05 de setiembre del 2023
- INFORME N° 690-2023- -GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 21 de setiembre del 2023
- INFORME N° 79-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 03 de octubre de 2023.

4.13. En los mismos que se remite el control de tardanzas e inasistencias del personal D.L. 1057 CAS y adicionalmente remitió el reporte de tardanzas del servidor investigado Castro Goyzueta Roy Jorge de los meses julio y agosto del año 2023, advirtiéndose que el servidor habría incurrido en tardanzas diecisiete (17) tardanzas; según el detalle nueve (09) tardanzas en el mes de julio y ocho (08) tardanzas en el mes de agosto del año 2023.



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

COPIE

Teniendo en cuenta lo descrito en el párrafo precedente, corresponde examinar los hechos materia de la presente, siendo que mediante Oficio N° 0632-2023-GRA/GRTPE-OA en fecha 05 de setiembre del 2023, se remite a la Oficina de Secretaría Técnica copia del Informe N° 607-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 28 de agosto de 2023, documento mediante el cual el Administrador de la GRTPE comunica a la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo respecto a las tardanzas incurridas por el servidor Castro Gozqueta Roy Jorge durante el mes de julio del 2023 nueve tardanzas. Bajo esa premisa, y siendo necesario determinar si el servidor investigado continuaba incurriendo en tardanzas respecto a los siguientes meses del periodo 2023, asimismo se tiene el Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV en el mismo que se advierte que el aludido servidor habría incurrido en ocho (08) tardanzas en el mes de agosto del año 2023.

- 4.14. Al respecto, siendo la base el reporte antes mencionado (sumatoria de tardanzas periodo 2023) se ha corroborado los hechos materia de investigación, donde se pudo constatar que durante los meses de julio y agosto del periodo 2023, el servidor venía incurriendo en tardanzas reiteradas y por ende, el incumplimiento del horario de trabajo, tal como se detalla en el cálculo realizado a continuación:

SUMATORIA TARDANZAS DEL – 01-07-2023 AL 31-08-2023				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE en minutos
2023-07-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:52	12 minutos con 52 segundos
2023-07-11	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:00	19 minutos
2023-07-12	I I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:45:13	15 minutos con 13 segundos
2023-07-13	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:39:26	9 minutos con 26 segundos
2023-07-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6 minutos con 4 segundos
2023-07-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:08	12 minutos con 08 segundos
2023-07-24	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6 minutos con 04 segundos
2023-07-29	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:37:38	7 minutos con 38 segundos
2023-07-31	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:42	19 minutos con 42 segundos
2023-08-02	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:40:14	10 minutos con 14 segundos
2023-08-03	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:10	13 minutos con 10 segundos
2023-08-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:10	13 minutos con 10 segundos
2023-08-09	I I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:34	12 minutos con 34 segundos
2023-08-10	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:22	13 minutos con 22 segundos
2023-08-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:51:17	21 minutos con 17 segundos
2023-08-16	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:46:51	16 minutos con 51 segundos
2023-08-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	08:03:00	26 minutos
		<b>TOTAL</b>		<b>3 horas con 06 minutos y 39 segundos</b>

- 4.15. De lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con diversos medios probatorios que el servidor investigado habría incumplido injustificadamente con el horario de trabajo impuesto por la Entidad, siendo que la falta en cuestión sanciona la impuntualidad del servidor, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado previamente establecido; asimismo, se configura esta falta al haber acumulado en los meses de julio y agosto del periodo 2023, haciendo un total de 03 horas con 06 minutos y 39 segundos de tardanza. Sobre ello, debe tenerse en cuenta que el inciso n) del



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

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.

- 4.16. Atendiendo a lo antes expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, éste Órgano Instructor puede apreciar que los hechos atribuidos al servidor disciplinado han sido debidamente sustentados, de modo que conforme a los medios probatorios, se pudo determinar que el servidor efectivamente incumplió con el horario de trabajo (tardanzas reiteradas); situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados. Lo que, la falta en cuestión sanciona 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. Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los medios probatorios antes señalados, se puede apreciar que el servidor investigado incumplió el horario de trabajo (tardanzas reiteradas); situación que evidencia la acreditación de los hechos imputados.
- 4.17. Asimismo, se puede apreciar que las reiteradas tardanzas fue una conducta reiterativa durante dos meses, habiendo incurrido en la infracción por diecisiete (17) días, como se detalla líneas arriba y los medios probatorios, que obran en autos.
- 4.18. Aunado a ello es menester señalar que, resulta reprochable la conducta del servidor Roy Jorge Castro Goyzueta al incumplir con el horario de trabajo; existiendo medios probatorios irrefutables como el registro de asistencia del servidor a la Entidad fuera del horario establecido (tardanzas) 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, es importante precisar que el servidor disciplinado en el momento de cometida la falta ostentaba el cargo de Director de Empleo y Capacitación Laboral de la G.R.T.P.E. según Resolución Gerencial Regional N° 031-2023 fue encargado temporalmente a partir del 15 de marzo del 2023 hasta el 05 de setiembre del 2023 (Resolución Gerencial Regional N° 098-2023) en consecuencia el aludido servidor investigado incurrió en incumplimiento del horario de trabajo (tardanzas) ejerciendo la encargatura de Director de Promoción del Empleo y Capacitación Laboral siendo mayor la recriminación toda vez que tenía personal a su cargo y debía de servir de modelo y ejemplo para los mismos.
- 4.19. Por tanto, es menester se disponga el inicio del procedimiento administrativo disciplinario a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor Roy Jorge Castro Goyzueta, pues conforme a los medios probatorios recabados (punto III del presente informe), se advierten indicios suficientes reveladores de la 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 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.





## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

- 5.2. En este sentido este órgano Instructor considera para el servidor Roy Jorge Castro Goyzueta una sanción a título de proposición que sería la **AMONESTACION ESCRITA** la cual será determinada por el jefe inmediato conforme lo establece el artículo 89° de la Ley del Servicio Civil.

Que, para considerar dicha se ha considerado en el presente caso que concurren las condiciones establecidas en el literal 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 de lo descrito en los puntos precedentes, se encontraría acreditado con los medios probatorios que la el servidor disciplinado habría incumplido injustificadamente con el horario de trabajo impuesto por la Entidad, siendo que la falta en cuestión sanciona la impuntualidad del servidor, quien de manera injustificada incumple su obligación de prestar servicios dentro de un horario determinado previamente establecido; asimismo, se configura esta falta al haber acumulado en los meses julio y agosto del 2023, un TOTAL de : 03 HORAS CON 06 MINUTOS Y 39 SEGUNDOS DE TARDANZA.

- 5.3. 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.

Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, este Órgano Instructor puede apreciar que los hechos atribuidos al servidor disciplinada han sido debidamente sustentados, de modo que conforme a los medios probatorios, se pudo determinar que le **servidor efectivamente incumplió con el horario de trabajo**; situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en el presente informe.

- 5.4. Por tanto, es menester se disponga el **INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor **Roy Jorge Castro Goyzueta**, pues conforme a los medios probatorios recabados (punto III del presente informe), se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta administrativa disciplinaria de **"El incumplimiento injustificado del horario de trabajo"**.

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 servidor <b>ROY JORGE CASTRO GOYZUETA</b>
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	Existe afectación a los intereses generales del Estado, toda vez que ante el incumplimiento del servidor del horario y jornada de trabajo afectó las metas con las que se tenían que cumplir en sus labores como Director de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa ( Resolución Gerencial Regional N° 031-2023)



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se observa que el servidor 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 con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	El servidor disciplinado de profesión Ingeniero Comercial, desempeñó el cargo de Director de Promoción de Empleo y Capacitación Laboral de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa <sup>6</sup> en el periodo comprendido del 15 de marzo al 5 de setiembre del 2023 por lo que tenía plena capacidad de conocer cuáles eran sus obligaciones dentro de su Centro de labor, teniendo a su cargo todo el personal que labora en dicha Dirección debiendo de servir de referente y ejemplo.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	El actuar del servidor disciplinado 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
e) La concurrencia de varias faltas.	No se aprecia que el servidor 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 el servidor 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°079-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 24 de enero del 2024, el cual contiene el informe escalafonario del servidor disciplinado, <i>no se aprecia</i> reincidencia en faltas administrativas disciplinarias.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	En el presente caso se aprecia repetidas tardanzas por los meses de julio y agosto del año 2023.
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 se configura este supuesto.
k) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se observa que el servidor actuó con intencionalidad.
l) Reconocimiento de la responsabilidad	No se observa que el servidor haya reconocido su responsabilidad, dada recién la Etapa Preliminar.

### 5.5. 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 razonabilidad<sup>7</sup>, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad,

<sup>6</sup> Resolución Gerencial Regional N° 031-2023-GRA/GRTPE del 15 de marzo del 2023 y Resolución Gerencial Regional N° 098-2023-GRA/GRTPE del 5 de setiembre del 2023

<sup>7</sup>TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

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



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

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<sup>8</sup>".

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes del servidor como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, de acuerdo al escalafonario emitido por el Área de Personal Informe N° 79-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV, se tiene que el servidor investigado durante el periodo de la relación laboral, no registra sanciones ni deméritos.

### 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 el Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor dentro del plazo de CINCO (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 mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

### VIII. 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.

### IX. IDENTIFICACION DEL ORGANO INSTRUCTOR COMPETENTE PARA DISPONER EL INICIO DEL PAD

Del presente procedimiento se desprende que habiéndose determinado que la posible sanción es la de AMONESTACIÓN ESCRITA, corresponde según el artículo 93° del Reglamento SERVIR que el Órgano Instrucción sea la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa. Por lo que:

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."

<sup>8</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.

GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO



## Resolución Gerencial Regional

N° 090-2024-GRA/GRTPE

GOB:11

**SE RESUELVE:**

GR  
DE TRAJ

**ARTÍCULO PRIMERO:** Iniciar procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor **ROY JORGE CASTRO GOYZUETA**, 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 **AMONESTACIÓN ESCRITA**.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Disponer se notifique con la presente resolución al servidor **ROY JORGE CASTRO GOYZUETA** para su conocimiento y pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados conforme a ley.

Dado en la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los dieciséis días del mes de julio del año dos mil veinticuatro.

**REGISTRESE Y COMUNÍQUESE.**



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

*Catherine M. Rodríguez Torreblanca*  
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca  
Gerente Regional  
Gerencia Regional de Trabajo

Doc.: 7181724  
Exp.: 3846111