



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

**I. VISTOS:**

La Resolución de Gerencia Regional N° 090-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 19 de junio del 2024, recaído en el Expediente N° 3846111, los antecedentes del mencionado expediente y,

**II. CONSIDERANDO:**

**PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR**

**Roy Jorge Castro Goyzueta** identificado con DNI 72747192 de profesión Ingeniero Comercial cargo de Consultor en Bolsa de Trabajo perteneciente al régimen laboral D. L. N° 1057-CAS; al momento de cometidos el hecho 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.

**SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES**

- 2.1. Que mediante Resolución Gerencial Regional N° 090-2024-GRA/GRTPE válidamente notificada al servidor disciplinado Ingeniero Roy Jorge Castro Goyzueta, de fecha 19 de julio del 2024, en la siguiente dirección domiciliaria: Calle Madre de Dios I-3 Urbanización Buenos Aires del distrito de Cayma, provincia y departamento de Arequipa; la cual contiene el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en su contra; así mismo se le otorgó el plazo de cinco días para que realice sus descargos, tal como lo establece el artículo 111° del D.S. N° 040-2014-PCM
- 2.2. Que con fecha 31 de julio del 2025 mediante escrito que lleva como número de documento 72242244 y número de expediente 4489649, el servidor disciplinado Roy Jorge Castro Goyzueta haciendo uso de su derecho de defensa presenta sus descargos.

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

Conforme a lo señalado en la Resolución Gerencial Regional N° 090-2024-GRA/GRTPE los hechos imputados al servidor Roy Jorge Castro Goyzueta y los documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, son los siguientes

**"(...) ANTECEDENTES:**

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 es remitido a la 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 con registro documentario 6006126 y Expediente. 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:



## Resolución Gerencial Regional

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

SUMATORIA TARDANZAS MES DE JULIO DEL – 01-07-2023 AL 31-07-2023				
FECHA	CÓDIGO	APELLIDOS Y NOMBRES	ENTRADA	TARDE
2023-07-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:52	12
2023-07-11	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:00	19
2023-07-12	II081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:45:13	15
2023-07-13	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:39:26	9
2023-07-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6
2023-07-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:08	12
2023-07-24	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:04	6
2023-07-26	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:37:38	7
2023-07-31	I081188T	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:

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 JORGE	07:40:14	10
2023-08-03	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:10	13
2023-08-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:10	13
2023-08-09	II081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:34	12
2023-08-10	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:22	13
2023-08-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:51:17	21
2023-08-16	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:46:51	16
2023-08-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	08:03:00	26
		<b>TOTAL</b>		<b>2:04</b>



## *Resolución Gerencial Regional*

### N° 078-2025-GRA/GRTPE

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

<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>N° DE INFORME</b>	<b>MES</b>	<b>CANTIDAD DE TARDANZAS POR MES</b>
CASTRO GOYZUET A ROY JORGE	Informe N° 578-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Julio –2023	09
	Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV	Agosto–2023	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.

**CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA:**

- 4.1. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 240-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa interna de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Arequipa.
- 4.2. Que, en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta contenida en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en merito a la cual en el caso concreto se atribuyen haber incurrido en el incumplimiento injustificado en el horario de trabajo, que a la letra dice:



## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

*"n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo"*

### **QUINTO: DE LA DEFENSA DEL DISCIPLINADO FRENTE AL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO INSTAURADO EN SU CONTRA:**

En principio, el artículo 111 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, referido a la presentación de descargo establece lo siguiente: *"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. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto"*. (El subrayado es nuestro)



#### **5.1 ARGUMENTOS DE LA DEFENSA**

En el presente caso, el servidor disciplinado, Roy Jorge Castro Goyzueta, tras ser válidamente notificado con la Resolución de Administración N°090-2025-GRA/GRTPE, la cual da Inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha 19 de julio del 2024, siendo el plazo para presentar sus descargos cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de ser notificados, por tanto, tendría como último día para presentar sus descargos el día 31 de julio del 2024.

El servidor disciplinado alega en sus descargos que, se le imputa haber incurrido en la presunta comisión de falta disciplinaria contenida en el literal "n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo" de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en razón a que en mi persona en calidad de chofer - Notificador de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo habría incurrido en tardanzas durante el periodo del año 2023 conforme a los informes de tardanzas y reincidencias emitidas por el Área de Personal, hechos que fueron tomados en cuenta para que de forma indebida se me inicie un Procedimiento Administrativo Disciplinario sin sustento alguno, por lo que procedo a exponer los siguientes argumentos de defensa.

El investigado fundamenta que, a través de la Resolución de Gerencial Regional N° 090-2024-GRA/GRTPE, el Órgano Instructor en su considerando 3. NORMA JURIDICA VULNERADA imputa como presunta falta administrativa disciplinaria la prevista en el literal n) del artículo 83 de la Ley N° 30057, precisando a lo siguiente:

*" n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo"*

Así mismo el disciplinado señala que (...): Dentro del plazo otorgado por su despacho y en aplicación del artículo 139, inciso 14 de nuestra Carta Magna, efectúo mi descargo de las imputaciones de cargos señaladas en la resolución señalada como referencia (Resolución Gerencial regional N° 090-2024-GRA/GRTPE) de fecha 16 de julio del año 2024 y notificada el 19 de julio del año en curso; a efecto su despacho disponga el archivo definitivo, del caso de las supuestas tardanzas de los meses de julio agosto del año 2023 a mi centro de trabajo, por



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

la causal de vulnerar mi derecho de defensa, el principio de tipicidad y principio de verdad material, vulnerados en el procedimiento administrativo disciplinario.

(...) La Resolución Gerencial Regional N° 090-2024-GRA/GRTPE de fecha 16 de julio del año 2024 y notificada el 19 de julio del año en curso, resolución que dispone el inicio del procedimiento administrativo disciplinario en contra del recurrente, por motivos que supuestamente el recurrente ha incurrido en la falta establecida en el artículo 85, numeral n) de la Ley 30057.

(...) La resolución emitida por parte del órgano sancionador debería estar acompañada de los medios probatorios con los cuales se me imputa las tardanzas; sin embargo, solamente se me ha corrido traslado de los informes del área, sin acompañar los documentos que acrediten las tardanzas, lo que afectaría mi derecho de defensa.

*De las supuestas tardanzas de los meses de julio y agosto del año 2023*

Cuál de las fechas señaladas como tardanzas julio y agosto del año 2023, por el transcurrir del tiempo es imposible que tengas certeza de la existencia o no de las tardanzas que señala mi ex empleadora, considerando que hasta la fecha ya han transcurrido más de 1 año.

De la revisión del informe N° 0069-2024-GRA/GRTPE-ST, de fecha 12 de julio de año 2024, se aprecia que sea considerado como tardanza el día 29 de julio del año 2023, cuyo retraso supuestamente fue de 7 minutos con 38 segundos; sin embargo, la fecha señalada es feriado no laborable a nivel nacional ni siquiera es compensable, como se puede apreciar del calendario de nuestro país, ello, por motivos de la celebración de las fiestas patrias de la independencia nacional, además, dicho día fue sábado. Ese solo hecho de que se me haya computado como día de tardanza un día sábado y feriado pone en duda de manera concreta todos los informes que se acompañan como parte del expediente que se ha iniciado en contra del recurrente; Por ello, la necesidad de que se acompañen prueba idónea donde pueda figurar que el ingreso a mi centro de trabajo ha sido con retraso, en su defecto vulnera mi derecho constitucional de defensa, establecido como principio o derecho fundamental en el artículo 139 inciso 14 de la Constitución Política del Perú vigente.

Al margen de lo señalado en el punto anterior, es necesario también precisar sobre las tardanzas supuestamente detectadas por mi ex empleadora, tener presente lo siguiente:

a. El recurrente siempre ha llegado al centro de trabajo inclusive antes del horario de ingreso preestablecido; sin embargo, por mi condición de discapacitado, lamentablemente no puedo movilizarme con la rapidez que hacen las personas que no tienen discapacidad, suelo demorarme en el mercado de control de ingreso al centro de trabajo. De este hecho, mi empleadora tiene pleno conocimiento pues no puedo movilizarme sin el apoyo de un andador y la forma de transitar lo que una persona recorre 10 metros en 10 segundos, el recurrente lo hace la misma distancia en minutos (como a modo de ejemplo).

b. Consciente de mi discapacidad locomotora en este caso, el recurrente desde el inicio de mi relación laboral hasta la fecha de mi cese, he entregado a mi trabajo, animo un promedio de una hora diaria adicional a las ocho horas establecidas, lo que no se toma en cuenta al





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

momento de revisar la labor que he desempeñado en in institución, ello se acredita con los documentos que obran en los expedientes actuados durante mi gestión ya sea como trabajador de planta o como director, el recurrente no puede presentar como prueba de descargo, porque no cuento con documentación que se ha quedado en la institución.

c. La compensación en este caso debería de concretizarse, incluso los sobretiempos laborados deberían ser compensadas con días de descanso, pero, los informes que se han extraído de ser ciertas de los documentos que obran en la institución que corresponde al marcado de la hora de ingreso, no ha considerado el aspecto importante de las horas laboradas del recurrente, reitero, que diario he superado ampliamente la hora adicional de trabajo.

d. A ello se agrega que, de las boletas de pago se aprecia que se me ha descontado lo que corresponde a las tardanzas; este hecho de por si es considerado como sanción a la tardanza que se me imputa y sancionarse dos veces por una misma falta se convierte en abuso de derecho, que en este caso se vulnera el principio de non bis in idem, que está establecido en la norma Procesal Penal en su Artículo III del Título Preliminar, concordante con al artículo 248, inciso 11 de la Ley del Procedimiento Administrativo, que se constituye que nadie puede ser procesado o sancionado por el mismo hecho, cuando se trate del mismo sujeto y fundamento. Además, este principio se establece en las sanciones penales y administrativas.

e. Se debe tener presente que, toda tardanza es descontado en porcentaje equivalente a los minutos y horas de inasistencia, como también aparece de las mismas boletas de pago, lo que corresponde a los dos meses, pero no se encuentra acorde con el tiempo de más de una hora en ambos meses; ese hecho también pone en duda que el tiempo de retraso al ingresar a mi centro de trabajo haya sido por el tiempo se ha señalado en la resolución cuyo descargo se realiza mediante la presente solicitud y los informes(...)

Para fines de determinar la verdad de los hechos, la institución está obligada a contratar personal especializada para determinar la manipulación del sistema de control de asistencia de la institución: caso contrario, estaré en la condición de iniciar el proceso pertinente de abuso de autoridad que se pretende hacer con mi persona, vulnerando el principio de verdad material que establece el Texto Único Ordenado de la Ley de Procedimiento Administrativo General aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS.

(...) Además, es necesario enfatizar que, cuando por motivos de fuerza mayor o la manipulación del reloj de control, muchas veces se firma como ingreso y salida en un cuaderno que no lo tengo a mi alcance, de los días señalados, pero he podido obtener de otros días cuyas copias los presento para que se valore al momento de calificar mi descargo y disponer el archivo del presente caso.

*Sobre la vulneración de mis derechos fundamentales del derecho de defensa, del debido procedimiento y dignidad:*

(...) El presente caso, al recurrente vulneraron mi derecho fundamental de defensa, porque la administración pública para fines de realizar el descargo de las supuestas faltas cometidas no acompañado los medios probatorios pertinentes a fin de determinar y precisar mi defensa de manera clara ese solo hecho ha vulnerado mi derecho constitucional de defensa establecido





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

en el artículo 139 inciso 14 de nuestra Carta Magna. Sobre la vulneración de mi derecho fundamental del debido procedimiento, igualmente la administración pública, tampoco ha establecido de manera clara, con documentación fehaciente y sobre todo la tipicidad que establece las normas sancionadoras para las trabajadoras como el recurrente, ese otro hecho vulnera este derecho constitucional establecido en el artículo 139 inciso 3 de la norma constitucional.(...) Finalmente, la vulneración de mi dignidad como persona humana y como trabajador discapacitado se ha vulnerado, con la remisión de la carta que se hace el descargo con la presente solicitud; al haberse señalado de manera expresa en el informe y la resolución acompañado que, he tenido tardanzas al ingresar a mi centro de trabajo, pese a que la empleadora tiene en sus archivos mi asistencia esos días, y que, de manera no entendible consideraron como tardanza un día feriado, es claro que existe un mal manejo o error en los otros días en que se me imputan la inasistencia. Por todos los considerandos señalados en los puntos anteriores corresponde archivar el procedimiento administrativo disciplinario en contra del recurrente, por las vulneraciones de las normas legales y constitucionales ya señaladas; en su defecto, estaré en condiciones de iniciar las acciones legales correspondientes y otros necesarios para determinar la responsabilidad de los que están generando este tipo de persecuciones sin basarse en la realidad: para lo que deberá informar tal y conforme he realizado en el presente descargo en el breve plazo(...)

Medios probatorios:

1. Boletas de pago de los meses de julio y agosto del año 2023, para acreditar que al recurrente ya le han descontado por las tardanzas el equivalente los minutos y si se hace una valorización en minutos de tardanza no corresponde a los informes señalados, documentos que obran en ellos archivos de la institución
2. Certificado de discapacidad otorgado por CONADIS, con lo que acredito que el recurrente tiene problemas de salud física y ello, no me ha permitido marcar mi ingreso exactamente igual que los compañeros de trabajo que no tienen tal discapacidad.

### 5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA DEL SERVIDOR DISCIPLINADO.

De la revisión de los descargos presentados por parte del servidor disciplinado Roy Jorge Castro Goyzueta, se verifica que el servidor desarrolla diferentes argumentos como medio de defensa por lo que se procede a emitir respuesta en los siguientes términos:

- De los puntos I y II de los descargos hechos por el servidor disciplinado en donde trae a colación las normas que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario en su contra, argumenta una diferencia en la sumatoria del tiempo de tardanza con respecto al apartado de los hechos imputados y al apartado de la fundamentación de la recomendación del inicio del procedimiento, de la Resolución Gerencial Regional N°090-2024-GRA/GRTPE tal como expresa textualmente líneas arriba precisa que la resolución antes detallada de inicio del procedimiento administrativo disciplinario le fue notificada sin medios probatorios que den cuenta de la falta imputada, versión que desdice de la realidad toda vez que en respeto del principio constitucional del debido procedimiento el servidor disciplinado fue notificado con la correspondiente resolución de apertura de PAD y anexos a folios sesenta y siete (67) como se desprende de la cedula de





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

notificación de fecha 19 de julio del 2024 y que fue suscrito en señal de conformidad por el recurrente.

- Según los anexos a folios trece (13) se encuentra la sumatoria de tardanzas detallada como los registros del reloj marcador del ingreso del servidor a la Entidad el mes de agosto 2023-08-01 Al 2023-08-31 y a folios dos (02) la sumatoria de tardanzas 2023-07-01 Al 2023-07-31 así como los informes por lo que el servidor disciplinado si fue notificado con los medios probatorios que acreditan y detallan la falta imputada.
- De las admitidas tardanzas de los meses de julio y agosto del año 2023: Esta acreditada según los informes del área de personal Informe N° 578-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el propio que remite el Control de tardanza e inasistencia personal D. Leg. 1057 CAS del mes de julio, habiendo incurrido en 09 (nueve) tardanzas por el servidor disciplinado con un total de una hora con cuarenta y cinco minutos (01:45) y el Informe N° 623-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el mismo que remite el Control de tardanza e inasistencia personal D. Leg. 1057 CAS del mes de agosto del 2023 identificándose al servidor disciplinario Roy Jorge Castro Goyzueta quien habría incurrido en ocho tardanzas haciendo un total de dos horas con cuatro minutos.

*De las supuestas tardanzas de los meses de julio y agosto del año 2023*

*El servidor también precisa que en cuanto a las tardanzas de los meses de julio y agosto del 2023 es imposible que se tenga certeza de la existencia o no de las tardanzas considerando que hasta la fecha ya han transcurrido más de 1 año (...)*

Para lo cual traemos a colación el Informe técnico de Servir N° 000189-2023-SERVIR-GPGSC. Sobre los plazos de prescripción en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 e inicio del cómputo del mismo

En principio, debemos señalar que el artículo 94 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC) establece los plazos de prescripción para el inicio del procedimiento disciplinario (en adelante, PAD) a los servidores civiles y ex servidores. En el caso de los servidores, el plazo de prescripción es de tres años contados a partir de la comisión de la falta y uno a partir de que tomó conocimiento la Oficina de Recursos Humanos de la entidad o la que haga sus veces; y, entre el inicio del PAD y la emisión de la resolución no puede transcurrir más de un año, en tanto, en el caso de ex servidores civiles, la competencia para el inicio del PAD prescribe a los dos años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción, por lo que lo vertido por el servidor disciplinado no se sujeta a los hechos y el PAD instaurado en su contra se encuentra vigente y no adolece de ningún vicio.

De la revisión del informe N° 0069-2024-GRA/GRTPE-ST, de fecha 12 de julio de año 2024 se aprecia que sea considerado como tardanza el día 29 de julio del año 2023, cuyo retraso supuestamente fue de 7 minutos con 38 segundos; sin embargo, la fecha señalada es feriado no laborable a nivel nacional ni siquiera es compensable, como se puede apreciar del calendario de nuestro país, ello, por motivos de la celebración de las fiestas patrias de la independencia nacional, además, dicho día fue sábado. Ese solo hecho de que se me haya computado como día de tardanza un día sábado y feriado pone en duda de manera concreta todos los informes que se acompañan como parte del expediente que se ha iniciado en contra del recurrente, es lo que refiere; como bien se ha venido argumentado en este punto se debe de resaltar que el servidor disciplinado fue notificado con la documentación completa en lo que se refiere a la Resolución de inicio del PAD y sus anexos dentro de los cuales se encuentra los Informes





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

del área de personal que fueron dirigidos a la oficina de administración en los mismos que detallan la marcación contabilizada al ingreso del servidor Roy Jorge Castro Goyzueta y registrada por el sistema de control de ingreso y salida a laborar de los servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, y lo referente al mes de julio la fecha que precisa el servidor corresponde al día miércoles 26 de julio del 2023 según los medios probatorios exhibidos y contenidos en el presente expediente

Sobre la condición de discapacidad del servidor disciplinado.

El servidor Roy Jorge Castro Goyzueta presenta carne de CONADIS el mismo que acredita discapacidad (CIDDM-OMS) cuidado personal, locomoción, disposición corporal, destreza, lo que representa que el precitado servidor es una persona con discapacidad debiéndose tomar en cuenta tal condición.

En el contexto del servidor SERVIR (Autoridad Nacional del Servicio Civil del Perú), la condición de discapacidad se refiere a la situación de una persona que presenta deficiencias en sus capacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales, ya sean permanentes o temporales, que al interactuar con diversas barreras pueden impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.

El trabajador con discapacidad es el compañero al que debemos acompañar durante su vida laboral. En ese periodo el Estado debe ser eficiente y velar por potenciar todas sus habilidades

El trabajador con discapacidad es el compañero al que debemos acompañar durante su vida laboral. En ese periodo el Estado debe ser eficiente y velar por potenciar todas sus habilidades", para contribuir a que las entidades públicas de todo el país puedan gestionar adecuadamente a sus servidores y de la misma forma que puedan atraer nuevos talentos.

En esa misma línea, señaló que "para SERVIR es importante aportar con el fortalecimiento de los conocimientos de los gestores de recursos humanos en el Estado en una materia que busca, precisamente, que se apliquen aquellas medidas de inclusión que favorezcan la inserción laboral de personas con discapacidad, debiendo ser empáticos y tolerantes con tal situación.

### **SEXTO: PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA**

#### **6.1 EL DEBIDO PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**

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 invocables y, por lo tanto, están garantizados, no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto – por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o*





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc. (...))<sup>1</sup>.

Complementando lo señalado en el párrafo que antecede, 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(...)"<sup>2</sup>*



### 6.2 PRONUNCIAMIENTO

Que, de la revisión de los hechos imputados, medios probatorios y las normas aplicables al presente caso: Este Órgano Sancionador emite su pronunciamiento sobre la comisión de falta imputada al servidor **ROY JORGE CASTRO GOYZUETA**

Que, 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 la presente resolución.

Informes que 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 diecisiete (17) tardanzas; nueve (09) tardanzas en el mes de julio y ocho (08) tardanzas en los mes de agosto del año 2023.

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 Goyzueta Roy Jorge durante el mes de julio del 2023. 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.

<sup>1</sup> STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 2 y 3.

<sup>2</sup> STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 43.



## Resolución Gerencial Regional

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

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	ENTRA DA	TARDE en minutos
2023-07-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:5 2	12 minutos con 52 segundos
2023-07-11	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:0 0	19 minutos
2023-07-12	I I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:45:1 3	15 minutos con 13 segundos
2023-07-13	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:39:2 6	9 minutos con 26 segundos
2023-07-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:0 4	6 minutos con 4 segundos
2023-07-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:0 8	12 minutos con 08 segundos
2023-07-24	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:36:0 4	6 minutos con 04 segundos
2023-07-26	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:37:3 8	7 minutos con 38 segundos
2023-07-31	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:49:4 2	19 minutos con 42 segundos
2023-08-02	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:40:1 4	10 minutos con 14 segundos
2023-08-03	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:1 0	13 minutos con 10 segundos
2023-08-04	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:1 0	13 minutos con 10 segundos
2023-08-09	I I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:42:3 4	12 minutos con 34 segundos
2023-08-10	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:43:2 2	13 minutos con 22 segundos
2023-08-14	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:51:1 7	21 minutos con 17 segundos
2023-08-16	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	07:46:5 1	16 minutos con 51 segundos
2023-08-17	I081188T	CASTRO GOYZUETA ROY JORGE	08:03:0 0	26 minutos
		<b>TOTAL</b>		<b>3 horas con 06 minutos y 39 segundos</b>



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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

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 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.

Atendiendo a lo antes expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, se 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.

Asimismo, se puede apreciar que las reiteradas tardanzas fue una conducta repetida 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.

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 .

### **SÉTIMO: SOBRE LA SANCIÓN**

7.1. Que , sobre el particular , conviene mencionar que uno de los principios que rige en toda potestad sancionadora de las entidades , es el principio de razonabilidad<sup>3</sup>, el cual hace referencia a que al

<sup>3</sup>TUO de la ley N°27444, Artículo 248°:

Artículo 248.- Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

(...) 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



## Resolución Gerencial Regional

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

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 que es el exceso de punición<sup>4</sup>.

- 7.2. Que, para determinar la sanción se ha tenido en cuenta que en el presente caso concurre las condiciones establecidas en los literales a) ,c) ,d) y j) del Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y el fundamento 90 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, de acuerdo al siguiente detalle:

Condiciones para la determinación de la 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 (según Resolución Gerencial Regional N° 031-2023)
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>5</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

*probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor"*

<sup>4</sup> MORON URBINA, JUAN CARLOS. "comentarios a la ley del procedimiento administrativo general". Tomo II, lima 2019, P. 963.

<sup>5</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





## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

	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 justificables, ya que incumple con el horario de trabajo, lo cual se encuentra corroborado en los reportes de marcaciones de ingreso a la Entidad, lo que se podría atribuir a su estado de discapacidad.
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, <u>no se aprecia</u> reincidencia en faltas administrativas disciplinarias.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	En el presente caso de 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) Subsanción voluntaria	Si se configura este supuesto.
k) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se observa que el servidor no actuó con intencionalidad.
l) Reconocimiento de la responsabilidad	No se observa que el servidor haya reconocido su responsabilidad, dada recién la Etapa Preliminar.

### DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN:

7.3. 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>6</sup>, el cual hace referencia a que, al momento de

<sup>6</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 la graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año



## Resolución Gerencial Regional

N° 078-2025-GRA/GRTPE

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.*<sup>7</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.

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, pero si registra méritos por Resolución Gerencial Regional N° 114-2023-GRA/GRTPE reconocimiento y felicitación por participación en pasacalle regional en representación de la Entidad.

- 7.5. Por tanto este Órgano Instructor Sancionador considera que la sanción propuesta en la Resolución de Inicio no es la adecuada teniendo en reparo la condición especial del servidor y la subsanación voluntaria del mismo habiéndose corroborado con los registros de salida del mismo que en efecto, este se quedaba laborando en un promedio de una hora diaria adicional después de su horario de salida, lo que representaría , al tanto que el disciplinado *no cuenta con deméritos que surtan de precedentes para una sanción más drástica*, es por tanto que en virtud del principio de razonabilidad el cual prescribe que los actos de gravamen deben adoptarse dentro los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar , y a su vez para una debida graduación de la sanción se ceñirá al principio proporcionalidad y a sus sub principios como se argumenta:
- 7.6. Sub principio de Adecuación: el cual obedece a que la medida sancionadora debe ser idónea para lograr el fin u objetivo previsto por el legislador cuando le autorizo su empleo; en el presente caso dado la falta de antecedentes de sanción y a la infracción de tardanzas que no es mayor a dos meses.
- 7.7. Sub principio de necesidad: la cual obedece a que la medida sancionadora elegida debe ser indispensable, de suerte tal que el daño que infringe sea el menor posible conforme a las facultades autorizadas y a los datos fácticos de las circunstancias; de lo expuesto en los párrafos precedentes.
- 7.8. Sub principio de proporcionalidad estricta: este principio obedece a que las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa ni exceda la punibilidad; dado los hechos y teniendo presente la falta de deméritos del investigado, la sanción idónea la cual no cae en el exceso de punición.
- 7.9. Es necesario resaltar que efectivamente que las tardanzas incurridas según el Reglamento del Registro de Asistencia, tomando en consideración que existen obligaciones de la entidad para que se cumpla con poner de conocimiento del servidor los reglamentos internos y de asistencia, lo cual

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



## Resolución Gerencial Regional

**N° 078-2025-GRA/GRTPE**

no ha sido acreditado por la entidad para que este pueda tomar conocimiento de las obligaciones y prohibiciones, es que es necesario tomar en consideración estas circunstancias, para que con un 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 por su condición de discapacidad física y motora que sufre el servidor .

- 7.10. De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057", aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria; y, demás normas pertinentes;

Por lo expuesto, en atención a lo descrito en el presente apartado, habiendo valorado los medios probatorios de cargo y argumentos de defensa aportados, naturaleza de los hechos, las conclusiones desarrolladas previamente a lo largo de la presente resolución, la recomendación del Órgano Instructor - Sancionador considera no ha lugar a sanción alguna, por lo que;

### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: - DECLARAR NO HA LUGAR A LA IMPOSICION DE SANCION** y el **ARCHIVO** del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado contra el servidor **ROY JORGE CASTRO GOYZUETA** de conformidad a los hechos descritos y los fundamentos de los considerandos que anteceden, sanción que no puede ser inscrita en el legajo personal del servidor.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** con copia de la presente resolución al servidor **ROY JORGE CASTRO GOYZUETA**.

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

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.**



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

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