



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

I. VISTOS:

El Informe de Instrucción N° 0366-2025-GRA/GRTPE-OA emitido por el Órgano Instructor de fecha 13 de octubre del 2025, el cual recae en el expediente N° 4289267, los antecedentes del mencionado expediente y,

II. CONSIDERANDO:

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

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

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

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





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

Que, el Anexo F de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC denominada: "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", establece la estructura del informe del órgano sancionador: 1. Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, 2. La falta incurrida, incluyendo la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda presión la responsabilidad del servidor o ex servidor civil respecto de la falta que se estime cometida, 3. La sanción impuesta, 4. Los recursos administrativos (reconsideración o apelación) que pueden interponerse contra el acto de sanción, 5. El plazo para impugnar, 6. La autoridad ante quien se presenta el recurso administrativo y 7. La autoridad encargada de resolver el recurso de reconsideración o apelación que se pudiera presentar;



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

JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR identificado con DNI N° 41533311 de profesión abogado quien se desempeñaba como Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al momento de cometidos los hechos con dirección domiciliaria en Av. Jorge Chávez N° 708 A del distrito, provincia y departamento de Arequipa.

SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

- 2.1. Mediante Resolución de Administración N° 0101-2024-GRA/GRTPE-OA se inició el procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Jorge Antony Delgado Alcazar; siendo notificado el día 26 de noviembre del 2024.
- 2.2. Mediante el documento de registro documentario N° 7684015 de fecha 02 de diciembre del 2024, el servidor Jorge Antony Delgado Alcazar solicita prórroga de plazo, para presentar sus descargos por cinco días adicionales.
- 2.3. Mediante Carta N°1332-2024-GRA/GRTPE/OA y en mérito al artículo 111° del Reglamento de la Ley Servir Decreto Supremo 040-2014 PCM el cual señala que "Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. En caso de presentarse la solicitud de prórroga, corresponde al Órgano Instructor¹ evaluar la solicitud y adoptando el principio de razonabilidad, conferir el plazo que considere necesario para que el

¹ El Órgano Instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga." Y el punto 16.2 de la DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, que señala en el numeral "16.2



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

imputado ejerza su derecho de defensa. Si el Órgano Instructor no se pronunciará en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que *la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial* teniendo como plazo el servidor para presentar sus descargos hasta el 11 de diciembre del 2024.

- 2.4. Con fecha 12 de diciembre del 2024 de forma extemporánea mediante documento Nº 7721487 el servidor disciplinado presenta su escrito de Descargos.
- 2.5. Con fecha 15 de octubre del 2025, la Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor suscribió "el Informe de Instrucción Nº 00366-2025-GRA/GRTPE-OA" a través del cual se dio por concluida la fase instructora del presente procedimiento administrativo disciplinario, elevando el mencionado informe y el presente expediente al Despacho de la Gerencia que ejerce como órgano sancionador, a fin de continuar con el trámite del procedimiento.
- 2.6. Mediante Carta Nº087-2025-GRA/GRTPE de fecha 15 de octubre del 2025, el Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y P.E. se comunica al servidor disciplinado el "Informe de Instrucción Nº 00366-2025-GRA/GRTPE", y a su vez se le comunica que cuenta con tres (03) días para que solicite Informe Oral, siendo notificado con fecha 20 de octubre del 2025
- 2.7. Transcurrido el plazo el servidor disciplinado solicitó el uso de la palabra Informe Oral, mediante el escrito con registro documentario Nº 8838754.
- 2.8. Que mediante carta Nº 088-2025-GRA/GRTPE se fija día y hora para la realización del informe oral para el día 03 de noviembre del 2025 a horas 9:00 horas
- 2.9. Que con fecha 03 de noviembre del 2025 se realizó el Informe Orla fijado para el día y la hora

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

Conforme a lo señalado en la Resolución de Administración Nº203-2024-GRA/GRTPE-OA y en el informe del Órgano Instructor Nº 366-2025-GRA/GRTPE,





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

los hechos imputados al servidor Jorge Antony Delgado Alcazar y los documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento, son los siguientes:

"(...) ANTECEDENTES:

- 1.1. Que con fecha 12 de abril del 2024 mediante una ***Carta de Renuncia*** que tiene como registro de Documento el N°6845235 y Expediente N°4283353, el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar, Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, *presenta carta de renuncia al cargo que venía desempeñando, solicitando se le exonere del plazo de los 30 días de preaviso de renuncia.*
- 1.2. De fecha 16 de abril del 2024 mediante ***Informe N° 313-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV***, el encargado del Área de Personal de la entidad *informa* al Jefe de la Oficina de Administración que de la revisión de la asistencia laboral diaria se observa que *el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar, en el periodo del 16 de enero del 2024 al 16 de abril del 2024, cuenta con cinco (05) inasistencias al centro laboral, por los días de 10,11,12,15 y 16 de abril del 2024.*
- 1.3. De fecha 22 abril del 2024 mediante ***Informe N°334-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV***, el encargado del Área del Personal *informa* al Jefe de la Oficina de Administración que en referencia a la "*Carta de Renuncia que tiene como registro de Documento el N°6845235 y Expediente N°4283353*" presentada por el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar, *es de la opinión de aceptar la renuncia del servidor al cargo de Ejecutor del Régimen Laboral Decreto Legislativo N°276.*
- 1.4. De fecha 24 de abril del 2024 mediante ***Oficio N°226-2024-GRA/GRTPE-OA***, el Jefe de la Oficina de Administración de la entidad *informa* al despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que según el ***Informe N° 313-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV***, *el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar a inasistido a la entidad los días 10,11,12,15 y 16 de abril del 2024,* no presentado estos cinco (05) días justificación alguna.
- 1.5. De fecha 26 abril del 2024 mediante ***Oficio N°227-2024-GRA/GRTPE-OA***, el Jefe de la Oficina de Administración Informa al Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo en referencia al Informe N°334-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV, que el *servidor Jorge Antony*





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

Delgado Alcazar presentó su carta de renuncia sin realizar la entrega del cargo, dejando libre la plaza que ocupó de "Ejecutor Coactivo", opinando que se debería de realizar el acto administrativo de su aceptación para su posterior reconocimiento de beneficios sociales; que mediante proveído de fecha 26 de abril del 2024 se deriva los actuados a la Oficina de Secretaría Técnica de la entidad.

- 1.6. De fecha 26 abril del 2024 mediante **Oficio N°18-2024-GRA/GRTPE-ST**, la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinario de la entidad en razón a sus funciones solicita a la Oficina de Administración el "informe escalafonario del servidor Jorge Antony Delgado Alcázar" y "informe de record de faltas que tuviere el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar"; a su vez la oficina solicitada responde mediante **Informe N°355-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 29 de abril del 2024, el cual contiene el informe escalafonario del servidor.



De fecha 03 mayo del 2024 mediante **Carta N°013-2024-GRA/GRTPE**, el despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa vía conducto notarial, pone de conocimiento al servidor Jorge Antony Delgado Alcázar, que con respecto a su renuncia al cargo de Ejecutor Coactivo, se notifica lo siguiente :“(...) se le comunica por la presente que en cuanto a carta de renuncia voluntaria al cargo de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo estese a lo dispuesto a los hechos ocurridos con anterioridad a la Carta de renuncia. **Por lo que renuncia no resulta procedente** (se resalta), por lo cual se remitirá los actuados a Secretaría Técnica para los fines que correspondan (...)”.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

- **CARTA DE RENUNCIA**, presentada por Jorge Antony Delgado Alcazar, de fecha 15 de abril del 2024.
- **INFORME N° 313-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 16 de abril del 2024.
- **INFORME N°334-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 22 abril del 2024.
- **OFICIO N°226-2024-GRA/GRTPE-OA** de fecha 24 de abril del 2024.
- **OFICIO N°227-2024-GRA/GRTPE-OA** de fecha 26 abril del 2024.



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

- **OFICIO N°18-2024-GRA/GRTPE-ST** de fecha 26 abril del 2024.
- **INFORME N°355-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 29 de abril del 2024.
- **CARTA N°013-2024-GRA/GRTPE** de fecha 03 mayo del 2024.

CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas se ha identificado al servidor **Jorge Antony Delgado Alcazar** 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 j) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

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

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

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 111 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, sobre a lo presentación de descargos del servidor, establece que: "(...) Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (05) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. (...)".

5.1. ARGUMENTOS DE LA DEFENSA:

- En el presente caso, el servidor disciplinado **Jorge Antony Delgado Alcázar** tras ser válidamente notificado en fecha 26 de noviembre del 2024 con la





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

Resolución de Administración N°203-2024-GRA/GRTPE-OA, la cual da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en su contra, siendo el plazo para presentar sus descargos cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente de ser notificados, solicitando prórroga para la presentación de los descargos, por tanto en el presente caso se tendría como último día para presentar sus descargos el día 11 de diciembre del 2024.

- Se advierte que el servidor *Jorge Antony Delgado Alcázar* de fecha 12 de diciembre del 2024, presenta escrito que tiene como numero de documento 7721487, en el cual solicita: "(...) la prórroga de cinco (05) días hábiles adicionales. Según el (Art. 106 D. S. 040-2014-PCM) teniendo en cuenta que la suscrita tomo conocimiento de dicho documento el 09 de abril del presente año, debiendo presentar dichos descargos como fecha máxima el 23 de abril del presente año (...)" ; misma solicitud que es resuelta bajo la Directiva N.° 02-2015-SERVIR-GPGSC², puesto que no hubo pronunciamiento del referido pedido , y por tanto se entiende que se le da a favor del servidor solicitante una prórroga de cinco (05) días , esto en concordancia con el artículo 16.2 la referida directiva la cual señala : "(...) Si el Órgano Instructor no se pronunciara en el plazo de dos (2) días hábiles, se entenderá que la prórroga ha sido otorgada por un plazo adicional de cinco (5) días hábiles contados a partir del día siguiente del vencimiento del plazo inicial (...)"³, en consecuencia se tendría como último día para presentar los descargos del servidor disciplinado *Jorge Antony Delgado Alcázar* el día 11 de diciembre del 2024.
- Por lo que, el servidor disciplinado presenta sus descargos en fecha 12 de diciembre del 2024, en forma extemporánea mediante escrito que tiene como número de documento 7721487, esto dentro del plazo otorgado por ley; siendo los argumentos de su defensa los siguientes: (...) El servidor disciplinado *Jorge Antony Delgado Alcázar* argumenta que, Solicito se tenga presente los fundamentos expuestos en el presente documento y se me absuelva de los cargos imputados en el procedimiento administrativo disciplinario.

² DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057,
³ DIRECTIVA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN, LEY DEL SERVICIO CIVIL ARTÍCULO 16. LA FASE INSTRUCTIVA; 16.2





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

(...) El artículo 11 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2024-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 de 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 presentará su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencida el 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).



En el presente caso, el servidor disciplinado Jorge Antony Delgado Alcazar fue válidamente notificado el día 26 de noviembre del 2024 a la siguiente dirección domiciliaria: Av. Jorge Chávez N° 708-A, Cercado de Arequipa provincia y departamento de Arequipa, con la Resolución de Administración N° 203-2024-GRA/GRTPE-OA la misma que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, siendo que en el presente caso el último día para presentar sus descargos, era el 03 de diciembre del 2024. Se verifica de los actuados el escrito presentado por el servidor disciplinado con fecha 02 de diciembre del 2024, por medio del cual solicita se disponga la ampliación y prórroga del plazo para presentar sus descargos en el tiempo máximo permitido por la ley. Siendo que, con fecha 03 de diciembre del 2024, la Entidad, a través de la Carta N° 1332-2024-GRA/GRTPE-OA, se le concede lo solicitado, cinco días hábiles adicionales a fin de que pueda formular su pedido. Siendo esta notificada en fecha 03 de diciembre del 2024.

Así, en línea a lo expuesto, el servidor **JORGE ANTONY DELGADO ALCÁZAR** mediante escrito que tiene como número de documento 7721487 presentado con fecha 03 de diciembre del 2024, el servidor argumenta lo siguiente:

(...) *"Que, toda persona es considerado inocente y debe ser tratado como tal, mientras no se demuestre lo contrario en la vía correspondiente, como establece en el literal e) del inc. 24 del art.2° de la Constitución Política del*



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTP

Perú, es más tenemos derecho a la legítima defensa como lo prevé el numeral 23 del mencionado artículo (...)

(...) Con respecto al numeral 2.1, acepto que mi persona no fue a laborar los días 10, 11 y 12 del mes de abril del 2024, dichas inasistencias ocurrieron debido a que mi persona se encontraba mal de salud ya que tenía una fuerte infección bucal en el lado izquierdo, debido a que las muelas del juicio tanto superior como inferior estaban produciendo maleza, por lo cual fui sometido a un drenaje el día 09 de abril en horas de la tarde, teniendo que regresar al día siguiente 10 de abril para ver como evolucionaba la infección, siendo que el cirujano Dentista Dr. Huaranga F. Condori recomendó descanso por dos días, poniendo a conocimiento vía telefónica de la Dra. Catherine M. Rodríguez Torreblanca Ex Gerente Regional de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo; ahora el error que se cometió es no poner a conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos la documentación que lo acredite; Respecto del día 12 de abril, si bien es cierto no parece registrada mi asistencia, debo de aclarar que ese día si estuve presente en las Instalaciones de la Gerencia de Trabajo, donde tome la decisión de renunciar al cargo de Ejecutor Coactivo, por lo cual empecé a elaborar el acta de Entrega de Cargo siendo recepcionado por el Abg. Walter Gustavo Bernal Arias, quien tiene el cargo de Auxiliar Coactivo y ese mismo día presente la carta que contenía mi renuncia al cargo. Como señale líneas arriba, mi persona no entrego la documentación que subsane dichas inasistencias, pero a raíz de que tome la decisión de renunciar, no considere que fuese necesario ya que al no presentarme a laborar me iban a descontar por los días no laborados (lo cual hicieron), respecto a que se causó un perjuicio a la entidad eso es totalmente falso, puesto que para el desarrollo de las Funciones de Ejecutor Coactivo se necesita las acreditaciones ante el Banco de la Nación y Registros Públicos, con Carta N 1267-2024-BN/0101 de fecha de recepción 23 de abril del 2024, emitida por el Banco de la Nación, comunica que la solicitud de acreditación del Ejecutor Coactivo esta observada(...)

(...)Respecto a las supuestas inasistencias a laborar los días 15 y 16 de abril del 2024, debemos de incidir que el día viernes 12 de abril del 2024 presente mi carta de renuncia, la cual tiene como registro el Documento N° 6845235 y Expediente N° 4283353, dicho legajo ingreso por mesa de partes virtual de la Gerencia de Trabajo en fecha 12 de abril del 2024, el cual puede ser confirmado al ingresar el número de documento y/o expediente a través del aplicativo SGRgra (Sistema de Gestión Documentaria) se adjunta al presente la Hoja de Seguimiento de Registro lo cual corrobora lo señalado, de haber una demora en el recorrido del legajo es no es responsabilidad del mi persona





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

hacer el seguimiento expediente, es responsabilidad de la entidad por no dar trámite a las solicitudes presentadas, lo cual no ocurrió con la premura que se requería; ahora en aplicación del Texto Único Ordenado del D. Leg. N 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral Artículo 18, la entidad empleadora tiene la atribución de exonerar o no al servidor del referido plazo de preaviso. En caso de que resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el servidor debe comunicar por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia, entendiéndose que una vez transcurridos los tres (3) días naturales desde que se ha presentado la renuncia, se da por aceptada automáticamente esta, si mi renuncia fue presentada el doce (12) de abril del 2024 y la Carta Notarial N° 1844-24 la cual contiene la CARTA DE NO ACEPTACIÓN DE RENUNCIA fue notificada. el veintinueve (29) de abril del 2024, ha excedido los plazos estipulados en por consiguiente se da por aceptada, por tal razón los días 15 y 16 no deben de contabilizar como días no laborados, de hacerlo se estaría cometiendo un abuso de autoridad.

(...)

De las razones por lo que debe archivar el caso:

(...)

- o Los hechos que se imputan por las supuestas inasistencias de los días 10 y 11 del mes de abril, se debe tener en cuenta que mi persona estuvo con descanso médico, lo cual puede ser verificado con el Certificado Odontológico de fecha 10 de abril del 2024, emitido por el Cirujano Dentista Dr. Huaranga F. Condori y Recete Medica de fecha 09 de abril del 2024, las cuales se van a adjuntar al presente.
- o De la Falta del día viernes 12 de abril del 2024, como se mencionó líneas arriba en dicha fecha se presentó la carta de renuncia por mesa de partes virtual, adjunto al presente HOJA DE SEGUIMIENTO DEL REGISTRO 6845235 EN EL EXPEDIENTE 4283353 (la que puede ser descargada del aplicativo SECIGRA) lo que corrobora lo señalado; en la misma fecha se procedió con la entrega de cargo Abg. Walter Gustavo Bernal Arias quien tiene el cargo de Auxiliar Coactivo.
- o De la supuesta inasistencia de los días 15 y 16 de abril, estas no deben ser contabilizadas, debido que ya se había presentado la Carta de Renuncia por mesa de parte en fecha 12 de abril del 2024, era facultad de la entidad en el plazo de tres días aceptar o no aceptar la renuncia; al emitir la Carta Notarial N° 1844-24 (Carta N° 013-GRA/GRTPE-comunica la no aceptación de la carta de renuncia) de fecha de





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

recepción 29 de abril del 2024 ha excedido los plazos señalados en el Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728-Ley de Productividad y Competitividad Laboral Artículo 18, con lo cual se da por aceptada la Carta de renuncia que se presentó y por consiguiente los supuestos días no laborados no se deben de computar y mucho menos sancionar.

- o Como se señaló líneas arriba, es totalmente falso que existiese algún perjuicio para la entidad, debido a que hasta esa fecha no se contaba con las Acreditaciones del Banco de la Nación y Registros Públicos, lo cual puede ser corroborado con la Carta N° 1267-2024-BN/0101 de fecha de recepción 23 de abril del 2024, emitida por el Banco de la Nación, comunica que la solicitud de acreditación del Ejecutor Coactivo esta observada y por consecuencia no se podían dar trámite a los expedientes coactivos y mucho menos dar respuesta a los pedidos de los administrados (LEY N° 26979-Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva), por lo antes mencionado LIC. VICTOR AURELIO ACOBO JO ADMINISTRADOR DE LA GERENCIA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO (Órgano Instructor) SOLICITO ME ABSUELVAN DE LOS SUPUESTOS CARGOS DISPONIÉNDOSE LA CONCLUSIÓN Y ARCHIVO DEL MISMO." (...)



➤ Informe Oral

Que con fecha 03 de noviembre del 2025 a las 9:00 de la mañana, a solicitud del servidor disciplinado es programado el informe oral el uso de la palabra por espacio de diez minutos en los siguientes términos:

Servidor disciplinado (...) Para empezar buenos días. En relación a lo que es mi asistencia que son el día bueno, en específico el día en sí el día 10, 11 y 12. En este caso, si bien es cierto que presenta un escrito indicando para lo que se llama, un escrito para lo que es en la renuncia.

(...) Lo presente, si bien es cierto, yo no vine el día 10 y yo estuve el día 12, pero llegué tarde, como Entonces, llegué tarde y como ya estaba con la idea de renunciar, no presenté los documentos debidos, o sea, que son mis certificados médicos. En todo caso, dije mejor no lo presento, todo no lo presento, no lo vi conveniente. Entonces, yo presenté la renuncia e hice la entrega de cargo al doctor Walter(...)

(...) La exoneración de los tres días. Si bien es cierto en lo que es en lo que es el ejecutivo de la parte de la 2 y que se ha hecho el reglamento, no se ha una que



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

se me ha que está en los 3 días. Entonces, dice simplemente que tiene que estar 30 días o 30 días de anticipación y estén en favor de la entidad aceptar o no aceptar. Pero el vacío legal que existe aquí es que no indica cuánto tiempo tiene que responder la entidad. En cambio, lo tenemos en la 728 y lo tenemos en el CAS, que es de 3 días.

(...) Entonces, en esa aplicación y considero que simplemente debían darme un término legal que sean 3 días. En este caso la notificación me llegó el 29 de mayo. Sumando hasta la fecha que representaba suma de 32, son como 32 días no contaba sábado ni domingo ni feriados (...)

(...) Y tuvo un exceso ahí de parte. Ahora, si bien es cierto, yo no estuve presente en esas fechas. He, reconozco sí que no he venido, son 10 días y 11, obviamente. Con la presentación de la carta pensé que como le dije subsanar todo eso (...)

Pero ya bueno, ya escaló hasta este punto. Ahora, en este caso, debo indicar doctora que en el cargo que yo estoy ahora, no ¿Qué se llama? No Es que está usted vamos a hacer como normalidad. No hay ningún problema en el sentido por la recaudación en todo eso. O sea, no se ha afectado. No se ha afectado. Porque el hecho está que no había una afectación en el sentido de que cuando me retire, no había las acreditaciones. Entonces, que no podíamos nosotros retenciones, embargos y darle continuar el expediente.

Entonces, cuando una vez yo regresé ya, ya tuvimos esa acreditación y se empezó a controlar el pago. Pero en ese momento no había. Incluso, se presentó a los bancos y los bancos en cada momento falta una cosa o le falta trabajar en el municipio de Lima y realmente es un algo tedioso. Y en esa situación no se pudo subsanar porque fue muy corto el tiempo.

Lo cual no sucedió ahora, ahora estamos con una buena recaudación.

Ahora, lo que yo le pido siempre doctora es que tenga en consideración eso porque realmente estoy con problemas, porque si bien es cierto con esto de las estas faltas que me están acusando, van tipificando, habría, sería la institución legalmente hablando y también con la inhabilidad y realmente eso es lo que me va a afectar. ¿Por qué? Porque como ustedes saben mi currículum estoy desde el año 2010 trabajando en entidades públicas, siempre he trabajado y al inhabilitarme sería bastante fuerte, porque son 5 años.

Y mi meta realmente como lo expliqué una vez no es solo quedarme en esta institución sino ir a otro sitio. Y son 5 años que voy a estar fuera prácticamente. Ahora los expedientes están completos, no hay ningún expediente que se haya perdido, actualmente seguimos trabajando y el expediente está al 100%.





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

Órgano sancionador/ Dra. Catherine: (...) En resumen, tú estás diciendo que si bien primero, no ha habido una mayor afectación si bien el no haber pedido es que tú confiaste en que esos tres días era suficiente con la carta que de renuncia y no había necesidad de presentar el certificado médico. Porque asumiste que te iban a resolver en esos tres días y que finalmente han pasado más de 30 días para comunicarte la institución de que no se te aceptaba la renuncia.

(...) Y, por otro lado, señalas que, de proseguir, digamos, lo que entiendo la sanción propuesta se te afectaría en tu carrera porque toda tu carrera es en esta materia y que más o menos la sanción de 5 años, De inhabilitación y te estaría truncando tu carrera profesional.

(...) Por otro lado, señalas que en esta que tampoco no hay afectación que a la fecha tú sigues trabajando y que más bien que se viene cumpliendo con las metas, lo que, porque me dices que hay la recaudación, los expedientes están bien, como has señalado. Entonces, no habría, reiterando, mayor afectación y por lo tanto entiendo que solicitas que se te reduzca la sanción un poco, ¿por qué? (...)

(...) Servidor disciplinado: Se varía un poco la sanción, porque reducir no se va a poder variar la sanción directamente con una suspensión o algo directamente, porque realmente si bien es cierto he cometido estos errores, no ha sido con la intención de causar daño. Ha sido simplemente por salud y como presenté en mis informes, adjunté los certificados médicos, pero ya lo hice a destiempo. Como le mencioné, no quería afectar, no se ha afectado entiendo, considero que no era necesario presentar esos dos puntos en ese momento porque ya estaba renunciando.

Órgano sancionador/ Dra. Catherine: Claro, no estaba solicitando un permiso, sino ya estaba renunciando y por lo tanto para ti no resultó pertinente. Sin embargo, señala si reconoces que hay una falta en el sentido de no haberlo presentado oportunamente. Servidor disciplinado: Y eso se apunta al expediente directamente los certificados médicos correspondientes.

Órgano sancionador/ Dra. Catherine: Que ya está en el expediente ahora, ¿eso es todo? Servidor disciplinado: sí, eso es todo. Dra. Catherine: okey, gracias, entonces tendremos en consideración lo que señalas al momento de resolver.

5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS:

De la revisión de los descargos presentados por parte del servidor JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR, se verifica que el servidor disciplinado desarrolla diferentes argumentos como medio de defensa por lo que se procede a emitir pronunciamiento en los siguientes términos.





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

- a. En relación al alegato de presunción de inocencia y derecho de defensa: El servidor invoca el artículo 2 inciso 24 literal e) y el numeral 23 de la Constitución Política, sosteniendo que toda persona se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario.

El debido proceso en el procedimiento administrativo disciplinario es una garantía constitucional que asegura el respeto a los derechos del administrado (servidor público en este caso) frente a las actuaciones de la administración que en el caso particular han sido respetados en todo momento garantizando el derecho a su defensa, a ser notificado, a presentar pruebas y descargar los cargos, como bien se puede corroborar en la presente, pues se le notificó válidamente la Resolución de inicio del PAD el 26 de noviembre de 2024, se le concedió el plazo legal para presentar descargos (artículo 256 del TUO de la Ley N.º 27444), incluso otorgándosele una prórroga adicional de cinco días hábiles a su pedido. En consecuencia, se garantizó su derecho de contradicción y defensa.



- b. Sobre las inasistencias de los días 10 y 11 de abril de 2024: El servidor disciplinado acepta no haber asistido a laborar en las fechas señaladas, pero aduce que se encontraba mal de salud y haber recibido descanso médico por un odontólogo, indicando que informó telefónicamente al Despacho de Gerencia.

No obstante, en el expediente administrativo no obra evidencia documental de que dicha justificación haya sido presentada de manera formal y dentro del plazo exigido en el Reglamento Interno de Trabajo de la Entidad y el Tribunal del Servicio Civil (Servir) que precisa en el sector público peruano, según el Tribunal del Servicio Civil (SERVIR), el servidor debe presentar su certificado médico (CM) al área de Recursos Humanos o al servicio médico de su entidad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas posteriores a su emisión, sustentando así, su derecho a licencia con goce de haber o descanso médico.

El certificado debe ser emitido por un profesional habilitado y contener información como el diagnóstico, tratamiento y duración de la incapacidad. Para la presentación del certificado médico en entidades públicas, se debe entregar el documento original sin enmendaduras al área de Recursos Humanos o la persona designada, idealmente dentro de las 48 horas posteriores a su emisión. El certificado debe contener el nombre completo del trabajador, el diagnóstico médico, el número de días de descanso, y los datos de identificación del médico tratante (firma, sello, número de colegiatura y documento de identidad). Recién en diciembre de 2024, al presentar sus descargos en este procedimiento, el servidor



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

adjunta certificados médicos con el propósito de justificar sus ausencias, lo cual resulta manifiestamente extemporáneo.

Siendo que, en el presente caso, correspondía al servidor acreditar de manera oportuna la causal justificante. El solo alegato de haber comunicado telefónicamente la situación de salud carece de eficacia jurídica, pues la normativa de la propia entidad prevé un procedimiento específico y formal para acreditar este tipo de situaciones. Dicho procedimiento se encuentra establecido en los artículos 33° y 34° del Reglamento Interno de la Entidad, que a la letra señalan:

En el caso puntual los hechos y medios probatorios acreditan las inasistencias injustificadas; corresponde a la Administración sustentar la imputación con prueba suficiente, lo cual se cumple en el presente caso con los informes de asistencia (Informe N° 313-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV y Oficio N° 226-2024-GRA/GRTPE-OA).

(...) "Artículo 33°. – Se considera inasistencia el incumpliendo injustificado de la jornada diaria de servicio.

El / la servidora que se encuentre impedido de cumplir su jornada diaria de servicio, debe comunicar que no asistirá y los hechos que motivan dicha circunstancia, de ser ello posible. En caso que el/ la servidora se encuentre imposibilitado de realizar dicha comunicación, pueda ser realizado dicha comunicación, puede ser realizado por cualquier persona que tenga conocimiento de la imposibilidad de asistencia de el/la responsable de asistencia a el/la responsable del órgano o unidad orgánica donde labora el /la servidora/a. La referida comunicación debe ser remitida en el mismo día de la inasistencia a el /la responsable del órgano o unidad orgánica donde labora el/la servidor/a, mediante correo electrónico, vía telefónica, documento escrito o cualquier otro medio que establezca la entidad. (...)

A fin que la Oficina de Personal verifique si se ha producido incumplimiento justificado de la jornada diaria de servicio y se considere dicha circunstancia en el control de cada jornada, el/la servidor/a debe acreditar con la documentación pertinente que justifique dicha circunstancia, si la hubiera, como máximo dentro del tercer (3er) día hábil de haber ocurrido el incumplimiento de la última jornada.

Los descuentos por incumplimiento injustificado de la jornada diaria de servicio no tienen naturaleza sancionadora, por lo que no eximen del inicio del procedimiento administrativo disciplinario que corresponda.
Se considera como inasistencia los siguientes casos:

a) La no concurrencia del servidor a su centro de trabajo.





Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

- b) La omisión injustificada al registro de Control de Asistencia al ingreso o salida de su centro de trabajo.
- c) El registro de asistencia, excediendo al registro de Control de Asistencia al ingreso o salida de su centro de trabajo 8:00 horas 01 minuto."

En efecto, tal como se advierte, el artículo 33 del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) dispone que la comunicación de la imposibilidad de asistir al centro de labores debe realizarse el mismo día en que se produzca la ausencia, pudiendo efectuarse por correo electrónico, vía telefónica o documento escrito. Sin embargo, dicha comunicación preliminar no exime al servidor de la obligación de presentar dentro de los tres (3) días hábiles siguientes la documentación médica que acredite la causa de su inasistencia.

De la misma forma, cabe mencionar que el artículo 34 de del RIT de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, señala:

Artículo 34°. - Los/las servidores/as que por razones de salud se encuentran impedidos de cumplir con la jornada diaria de servicio, deben presentar a la Oficina de Personal en el plazo establecido en el artículo anterior, en copia los documentos que correspondan, según donde hayan recibido la atención de su salud, y que se detallan a continuación:

- a) Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo – CITT original otorgado por el Seguro Social de Salud – ESSALUD, cuando corresponda
- b) Descanso médico emitido por el establecimiento afiliado al Sistema de Entidades Prestadores de Salud- EPS;
- c) Descanso médico emitido por médico particular; o
- d) Descanso médico otorgado por médico ocupacional a cargo de la vigilancia de la salud de los servidores/as, cuando así lo permita las disposiciones vigentes dictadas por el Ministerio de Salud (MINSA).

En el caso de los incisos b) y c) antes citados, se presenta copia de las recetas médicas, las órdenes de exámenes o procedimientos de salud, comprobante de pago, etc. Asimismo, en caso de hospitalización, previamente se coordina con la Oficina de Personal para identificar los documentos adicionales que resulten necesarios presentar para cumplir con los requerimientos del procedimiento de otorgamiento de subsidios a cargo de ESSALUD."

Por lo que, de lo anteriormente expuesto, se observa que el servidor disciplinado no cumplió con remitir la documentación justificante dentro del plazo señalado por la norma (03 días hábiles), además de no haber presentado en su totalidad los documentos señalados por el Reglamento Interno, dado que, de acuerdo a los





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

documentos presentes en el expedientes, solo se observa *el certificado odontológico y la receta de medicamentos*, los mismos que no cumplirían en su totalidad con el procedimiento establecido por la norma. Asimismo, la presentación extemporánea, ocho meses después, carece de eficacia para desvirtuar la falta referida, por lo que, las inasistencias de los días 10 y 11 de abril se mantendrían como injustificadas.

- c. Sobre la supuesta asistencia el día 12 de abril de 2024:** El servidor sostiene que estuvo presente en la entidad elaborando el acta de entrega de cargo y presentando su carta de renuncia. Sin embargo, la revisión del registro de asistencia (Informe N.° 313-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV) no consigna su marcación de ingreso ese día. Tampoco obra acta de entrega de cargo formalizada en el sistema documentario de la entidad. El simple ingreso a oficinas para dejar documentación no configura cumplimiento de la jornada laboral.

La asistencia se acredita con el registro biométrico o el parte de control autorizado. Por lo que, el día 12 de abril también constituye inasistencia injustificada.

Aunado a ello, corresponde precisar que el servidor señala haber presentado su carta de renuncia el día 12 de abril; sin embargo, debe destacarse que dicha presentación se realizó después de las 4:15 p. m. Y que, conforme al horario de atención de la Entidad⁴, la mesa de partes presencial atiende hasta las 3:30 p. m., mientras que la mesa de partes virtual hasta las 4:15 pm, aunque tiene un horario diferenciado, también considera como válidos los documentos ingresados hasta dicha hora. En tal sentido, los escritos presentados fuera del horario establecido se registran formalmente al día hábil siguiente. Por consiguiente, teniendo en cuenta que la renuncia fue remitida el viernes 12 de abril, corresponde considerarla como presentada recién el lunes 15 del mismo mes. Debiendo resaltarse, que el servidor tenía pleno conocimiento de dichas indicaciones al haber estado publicadas en la página web de la Entidad.

- d. Sobre las inasistencias de los días 15 y 16 de abril del 2024 y la alegada aceptación tácita de la renuncia:** El servidor invoca el artículo 18 del TUO del D. Leg. N° 728, sosteniendo que la renuncia presentada el 12 de abril se consideró

⁴ Los plazos del TDV-GRTPE Arequipa, serán computados dependiendo la hora de presentación:

Entre las 00:00 horas y las 07:59 horas de un día hábil, se consideran presentados en el mismo día con registro de hora 08:00 am
Después de las 16:00 horas hasta las 23:59 horas, se considerará presentados el día hábil siguiente con registro de hora 08:00 a.m.
Los sábados, domingos y feriados o cualquier otro día inhábil, se consideran presentados al primer día hábil siguiente, con registro de hora 08:00 a m

Debe tener en cuenta que será responsable del contenido y registro de la información de los documentos que presente. Estos tienen carácter de declaración jurada.



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

aceptada automáticamente al no haberse contestado en tres días. Este argumento no resulta aplicable al caso por dos razones:

- Régimen laboral aplicable. Al momento de los hechos, el servidor se encontraba comprendido en el régimen del Decreto Legislativo N.° 276, según se observa en el Informe N.° 334-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV. En dicho régimen, la aceptación de la renuncia constituye un acto administrativo expreso emitido por la autoridad competente, y no un acto tácito o automático. Así se encuentra establecido en el artículo 185⁵ del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, que exige que la renuncia sea presentada con una anticipación no menor de treinta (30) días calendario, siendo potestad del titular de la entidad exonerar el plazo. Por tanto, la regla invocada por el servidor, aplicable al régimen privado del D. Leg. 728, no resulta extensible al régimen público del D. Leg. 276.

Existencia de una decisión administrativa expresa. La Gerencia Regional de Trabajo notificó Notarialmente al servidor, mediante Carta N° 013-2024-GRA/GRTPE, que su renuncia no resultaba procedente en atención a los hechos previos y al procedimiento en curso. En consecuencia, al no haberse perfeccionado la aceptación formal de su renuncia al cargo, la relación laboral se mantenía plenamente vigente en las fechas 15 y 16 de abril de 2024.

- Adicionalmente, es importante resaltar que la normativa del régimen público impone al servidor la obligación de cumplir con todas las responsabilidades pendientes y efectuar la entrega regular de cargo antes de que se formalice su cese. Ninguno de estos requisitos fue acreditado en autos, lo cual refuerza la conclusión de que el vínculo laboral no se había extinguido tal como refiere el servidor disciplinado.
- De lo expuesto se advierte que el servidor, en sus descargos, afirma literalmente lo siguiente (...) *"En caso de que se resolviera denegar el pedido de exoneración formulado por el servidor, debe comunicarse por escrito hasta el tercer día natural de presentada la renuncia, entendiéndose que, una vez transcurridos los tres (3) días naturales desde que se ha presentado la renuncia, esta se da por aceptada automáticamente; si mi renuncia fue presentada el doce (12) de abril de 2024 y la Carta Notarial N.° 1844-24, que contiene la CARTA DE NO ACEPTACIÓN DE RENUNCIA, fue notificada el veintinueve (29) de abril de*

⁵ Artículo 185.- La renuncia será presentada con anticipación no menor de treinta (30) días calendario, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo señalado.



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

2024, se habría excedido el plazo estipulado y, por consiguiente, se debe tener por aceptada. Por tal razón, los días 15 y 16 no deben contabilizarse como días no laborados; de hacerlo, se estaría incurriendo en abuso de autoridad"(...))

No obstante, la argumentación del servidor resulta errónea, ilógica y contradictoria. En primer lugar, si bien la renuncia fue remitida el 12 de abril, siendo este un día viernes, esta se presentó fuera del horario institucional de recepción documental, específicamente después de las 4:15 p. m. a través de la mesa de partes virtual. Conforme a las disposiciones de la Entidad, presentes en la página web institucional, los documentos ingresados fuera del horario de atención se consideran recibidos formalmente a partir del día hábil siguiente; en consecuencia, la renuncia se entiende presentada el lunes 15 de abril.

En segundo lugar, el servidor refiere que en aplicación del artículo 18° del TUO del D.L Nº 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral, la cual a la letra señala:

ARTÍCULO 18. –

En caso de renuncia o retiro voluntario, el trabajador debe dar aviso escrito con 30 días de anticipación. El empleador puede exonerar este plazo por propia iniciativa o a pedido del trabajador; en este último caso, la solicitud se entenderá aceptada si no es rechazada por escrito dentro del tercer día.

La Entidad tenía un plazo mínimo de tres (3) días naturales para que opere una eventual aceptación tácita, por lo que, dicho cómputo iniciaba el martes 16 y concluía el jueves 18 de abril. Sin embargo, el servidor a pesar de ampararse en dicho criterio no aguardó dicho plazo, puesto que dejó de asistir a la Entidad desde el día 15, fecha en la que recién se consideraba presentada su renuncia. Es decir, el servidor se auto atribuyó una aceptación inmediata e inexistente, desconociendo abiertamente lo previsto en la normativa aplicable para su régimen laboral, que al parecer no fue ni considerada.

En tercer lugar, la invocación del “abuso de autoridad” carece de sustento fáctico y jurídico, dado que la Entidad actuó conforme a las reglas de cómputo de plazos administrativas y al horario oficial de recepción documental, sin vulnerar derecho alguno del servidor.

En virtud de lo expuesto, las inasistencias de los días 15 y 16 de abril de 2024 también se calificarían como injustificadas, al no existir renuncia válida ni acto administrativo expreso que hubiera puesto fin a la relación de trabajo.

e. Sobre la alegación de ausencia de perjuicio a la entidad: El servidor disciplinado sostiene que no hubo perjuicio porque sus funciones no podían ejercerse sin la acreditación en Banco de la Nación y Registros Públicos. Este





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

argumento no enerva la imputación. El literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057 no exige acreditar perjuicio concreto, pues la infracción se configura objetivamente con la sola concurrencia de las ausencias injustificadas por los plazos tipificados (más de tres consecutivos o más de cinco no consecutivos en 30 días). El perjuicio puede ser un elemento agravante en la graduación de la sanción, pero no excluye la responsabilidad disciplinaria.

Por lo que, en base a lo expuesto, este Órgano sancionador considera que si bien, el disciplinado sostiene que no hubo perjuicio porque sus funciones no podían ejercerse sin la acreditación en Banco de la Nación y Registros Públicos. Este argumento no exime la imputación toda vez que la falta referida no exige acreditar perjuicio concreto, pues la infracción se configura objetivamente con la sola concurrencia de las ausencias injustificadas por los plazos tipificados (más de tres días consecutivos o más de cinco no consecutivos en 30 días), tal como se observa en el presente caso.

El perjuicio puede ser un elemento agravante en la graduación de la sanción, pero no excluye la responsabilidad disciplinaria que le corresponde al servidor en cuestión.

f. Del informe Oral

Que según la versión del servidor disciplinado Jorge Antony Delgado Alcazar en el uso de la palabra Informe Oral llevado a cabo el día 03 de noviembre del 2025, hace el reconocimiento de la falta disciplinaria imputada (...) ***Si bien es cierto, yo no vine el día 10 y yo estuve el día 12, pero llegué tarde, como Entonces, llegué tarde y como ya estaba con la idea de renunciar, no presenté los documentos debidos, o sea, que son mis certificados médicos. En todo caso, dije mejor no lo presento, todo no lo presento, no lo vi conveniente. Entonces, yo presenté la renuncia e hice la entrega de cargo al doctor Walter(...)*** (el resaltado es nuestro)

Lo cual implicaría que la **acción u omisión en el cumplimiento de sus deberes** se ha configurado y, según su gravedad, tendría que ser sancionado de acuerdo con la Ley del Servicio Civil; así como las disímiles omisiones cometidas en la presentación virtual de su carta de renuncia dirigida al Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo el día viernes 12 de abril del 2024 pasada las 16.15 de la tarde, es decir fuera del horario reglamentario, la misma que fue de conocimiento por tramite documentario recién el día 15 de abril del 2024 como correspondía⁶, y la nula justificación en torno

⁶ Los plazos del TDV-GRTPE Arequipa, serán computados dependiendo la hora de presentación:

Entre las 00:00 horas y las 07:59 horas de un día hábil, se consideran **presentados** en el mismo día con registro de hora 08:00 am
Después de las 16:00 horas hasta las 23:59 horas, se considerará **presentados** el día hábil siguiente con registro de hora 08:00 a.m.
Los sábados, domingos y feriados o cualquier otro día inhábil, se consideran **presentados** al primer día hábil siguiente, con registro de hora 08:00 a.m.



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

a las inasistencias que configuro el servidor a partir de los días 10,11,12,15 y 16 de abril del 2024.

Asimismo, menciona (...) Entonces, en esa aplicación y considero que simplemente debían darme un término legal que sean 3 días. En este caso la notificación me llegó el 29 de mayo. Sumando hasta la fecha que representaba suma de 32, son como 32 días no contaba sábado ni domingo ni feriados (...)

(...) Y tuvo un exceso ahí de parte. Ahora, si bien es cierto, yo no estuve presente en esas fechas. He, reconozco sí que no he venido, son 10 días y 11, obviamente. Con la presentación de la carta pensé que como le dije subsanar todo eso (...) el resaltado es nuestro.

Es menester indicar que el servidor disciplinado tenía conocimiento de el régimen laboral al que pertenecía y muy a pesar de ostentar la profesión de Abogado inobervo lo establecido en el REGLAMENTO DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM Artículo 185.- La renuncia será presentada con anticipación no menor de treinta (30) días calendario, siendo potestad del titular de la entidad, o del funcionario que actúa por delegación, la exoneración del plazo señalado, incluso insinúa (...) Pero el vacío legal que existe aquí es que no indica cuánto tiempo tiene que responder la entidad. En cambio, lo tenemos en la 728 y lo tenemos en el CAS, que es de 3 días(...) cuando la norma es clara es ese aspecto.

Sin perjuicio de lo antes destacado en cuanto a las ausencias injustificadas; cabe señalar que la entidad no cumplió con formular el documento idóneo "**Resolución**" la cual debe basarse en el **inciso b) del artículo 34^{o7}** del DL 276 y el **artículo 183^{o8}**, **inciso a) del Decreto Supremo N° 005-90-PCM**, según se ejemplifica en resoluciones oficiales que dé respuesta a la carta de renuncia presentada por el servidor.

El proceso implica a la presentación formal del servidor, la emisión de una resolución que **acepta la renuncia y declara el cese definitivo**, y la posterior notificación al servidor.

Debe tener en cuenta que será responsable del contenido y registro de la información de los documentos que presente. Estos tienen carácter de declaración jurada.

⁷Artículo 34. La estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento. No existe período de prueba.

⁸ Artículo 183.- La estabilidad laboral se adquiere a partir del nombramiento. No existe período de prueba. Término de la carrera Administrativa Artículo 183.- El término de la Carrera Administrativa se expresa por resolución del titular de la entidad o de quien esté facultado para ello, con clara mención de la causal que se invoca y los documentos que acreditan la misma.





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

Del mismo modo es conveniente recalcar que, la notificación de la resolución que pone fin a la carrera administrativa debe hacerse personalmente al interesado, a su representante o apoderado, dentro de los plazos que establezca la ley, generalmente entre 5 y 10 días hábiles desde la expedición del acto administrativo. Esta notificación informa sobre la decisión final de la entidad, que puede basarse en causales como renuncia, cese, destitución o fallecimiento, y permite al interesado conocer sus derechos y opciones.

En reemplazo de lo señalado líneas arriba el Despacho de Gerencia remitió al domicilio del servidor la CARTA N° 013-2024-GRA/GRTPE enviada notarialmente y notificada el día 29 de abril del 2024, con el Asunto: Comunico no aceptación de carta de renuncia después de diez días (hábiles) dentro del plazo establecido por la norma



Lo cierto es que el servidor disciplinado y bien lo relata en su intervención oral, no cumple con justificar fehacientemente las inasistencias de los días 10, 11, 12, 15 y 16 de abril del 2024.

SÉTIMO: POSIBLE SANCIÓN

Sobre el particular, conviene mencionar que uno de los principios que rige en toda potestad sancionadora de las entidades, es el principio de razonabilidad⁹, el cual hace referencia de las entidades, es el principio de razonabilidad, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: la infra punición 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

⁹ 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 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.



Resolución Gerencial Regional

Nº 123-2025-GRA/GRTPE

legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria exceso de punición¹⁰.

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



Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto al servidor JORGE ANTONY DELGADO ALCÁZAR
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	La inasistencia injustificada al centro de laboral, trajo como consecuencia un daño al bien jurídico tutelado del <i>funcionamiento de la administración pública</i> , el cual ampara la función constitucional de la Administración Pública, funciones que consisten en iniciar y desarrollar el procedimiento de ejecución coactiva, emitir las resoluciones necesarias para exigir el pago de deudas.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierte la intención por parte del servidor investigado de ocultar o impedir su descubrimiento. (No aplica)
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En el presente caso ha de tenerse en cuenta que el servidor disciplinado al momento de la comisión de la falta ocupaba el cargo de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por tanto se aplicaría el criterio de especialidad y jerarquía, dado que su cargo conlleva a tener personal a su cargo, es decir el disciplinado ocupa el cargo más alto en la Oficina de Cobranza Coactiva y jerárquicamente ejerce dirección, guía y potestad sobre los que ocupan posiciones inferiores, como en el caso serían Auxiliar Coactivo y un Técnico Administrativo ¹¹ , por tanto se tiene un mayor reproche dado que

¹⁰ MORON URBINA, JUAN CARLOS. "Comentarios a ley de procedimiento administrativo general", Tomo II, Lima 2019, P. 963.

¹¹ Manual de Organización y Funciones - M.O.F. - Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

	su labor es de un grado jerárquicamente superior, ¹² ; con respecto al criterio de especialidad , la cual tiene que guardar relación con el área en el que se desarrolla la falta, que del presente caso el cargo del servidor es el más elevado en la Oficina de Cobranza Coactiva, donde cuenta con especialidad en la materia de Cobranza Coactiva y que debido al incumplimiento de la jornada laboral por tres días, dio lugar a un menos cabo del correcto funcionamiento de la oficina.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta, Además de ello, tenía pleno conocimiento del horario laboral para ejercer sus funciones como ejecutor Coactivo.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. (No aplica).
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	Por la naturaleza de la falta, no existe participación de más servidores. (No aplica)
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	Según la información vertida en el legajo personal a través del Informe Escalonario, no se evidencia que el servidor haya sido sancionado por la misma falta. (No aplica).
h) La continuidad en la comisión de la falta.	Las faltas disciplinarias (ausencias injustificadas) tienen carácter de continuas y vigentes. (Aplica como agravante)
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	En el presente caso, no se evidencia que, con la comisión de la falta imputada, el servidor Jorge Antony Delgado Alcázar haya obtenido un provecho o beneficio personal. (No aplica).
j) Naturaleza de la infracción	No se aprecia que el hecho infractor involucre bienes jurídicos como la vida, salud física y/o mental, integridad o dignidad.
k) Subsanción voluntaria	Debido a la naturaleza de las faltas no es posible la subsanción voluntaria. (No aplica)

¹² Jacques Petit (2019). La proporcionalidad de las sanciones administrativas. Revista Digital de Derecho Administrativo, pp. 367-397. Traducido por Irit Milkes. "un funcionario de un grado superior, que tiene beneficios y responsabilidades, y sobre el cual pesa un deber de ejemplo, podrá ser sancionado más severamente que un subalterno por los mismos hechos"



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

l) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se debe entender que toda ausencia injustificada, como falta disciplinaria, es cometida con intencionalidad, ya que "el carácter justificado o injustificado es el que permite advertir la tipicidad de la falta disciplinaria imputada" ¹³ ; asimismo, toda inasistencia injustificada es por propia voluntad y conocimiento del trabajador por lo que se podría decir que el servidor actuó con dolo.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	El servidor sí reconoce en forma expresa su responsabilidad, toda vez que si presentó descargo y solicitó uso de la palabra en Informe Oral. Alegando (...) Que si bien es cierto he cometido estos errores, no ha sido con la intención de causar daño (...)



De la Graduación de la Sanción:

Que, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007-PA/TC, "(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)" en ese sentido, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente;

Que, asimismo, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 000555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: "2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87 de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer";

Que, asimismo, es importante tener en cuenta, para sustentar la sanción impuesta, uno de los principios rectores de la potestad sancionadora lo encontramos en el numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, denominado principio de razonabilidad, el cual dispone que la sanción debe corresponder a la gravedad

¹³ Huamán Ordóñez, Luis Alberto. Procedimiento Administrativo Disciplinario del Servicio Civil, Teoría y Jurisprudencia. Editorial Hammurabi. Primera Edición. (2021).



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

de la falta cometida, y obliga a la autoridad disciplinaria a que, en la graduación de la sanción, se apliquen los criterios fijados en el Art. 87 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, de los cuales, se considera que, para el caso en concreto, no son aplicables los criterios señalados en el literal b), e), f), g), i), y l); por tanto, dichos criterios deben ser aplicados e interpretados en favor del procesado; por cuanto, no ocultó la comisión de la falta o impedir su descubrimiento, no hay concurrencia de varias faltas, no hay participación de uno o más servidores en la comisión de la falta y no se advierte que con ella haya obtenido o pretendido algún beneficio ilícito;

Que, sin embargo, considerando que si aplica los criterios: a) Se advierte grave afectación a los bienes juradamente protegidos, d) Circunstancias en que se comete la infracción; y, h) Continuidad en la comisión de la falta, por lo que se determina que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste cierta gravedad¹⁴

Por lo tanto, considerando que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario versa sobre una sanción de Destitución, según los criterios expuestos, corresponderá ubicarla cerca al extremo máximo;

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PATTC, "(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)", de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción señalado en el artículo 87 y conforme al art. 90 y 91 de la Ley N° 30057, considera que se deberá tomar en consideración el Informe N° 355-2024-GRA/GRTPE-OA-KMNV que contiene el Informe Escalafonario emitido por el área de personal en el mismo que, se advierte que el servidor disciplinado no registra sanciones ni deméritos.

OCTAVO: FACULTADES DEL ÓRGANO SANCIONADOR:

Que, en razón a lo señalado, entre otros, en el caso de la sanción de Destitución el Órgano Sancionador puede modificar la sanción propuesta y adoptar su variación a una sanción distinta de menor nivel, ello en base del aforismo jurídico del derecho "quien puede lo más puede lo menos";

¹⁴ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

Que, de este modo, el órgano sancionador tiene la potestad de variar la sanción propuesta por el órgano instructor a una menos gravosa, siempre que ello se efectúe con la debida motivación;

Que, asimismo, respecto de lo dispuesto en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, este órgano sancionador ha verificado que, de acuerdo al análisis efectuado, concurre circunstancias eximentes de responsabilidad administrativa disciplinaria, señaladas en el artículo 104° de dicho Reglamento;

Que, el numeral 6.2 del artículo 6° del TUO de la LPAG, establece que la motivación del acto administrativo puede realizarse mediante la declaración de conformidad con los fundamentos y conclusiones de anteriores dictámenes, decisiones o informes obrantes en el expediente, a condición de que se les identifique de modo certero, y que por esta situación constituyan parte integrante del respectivo acto;

Que, en relación a lo establecido en el artículo 91° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, dicha norma señala que los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en dicha Ley. Dispone, además, que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

A propósito de la atenuación, el literal g) del numeral 3 del artículo 248 (actualmente 239) y el literal a) del numeral 2 del artículo 257 (actualmente 236-A) del TUO de la Ley N° 27444, establece que para graduar la sanción debe evaluarse la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor y **el reconocimiento de la responsabilidad**.

Con relación al hecho imputado, el servidor disciplinado sostiene, entre otros aspectos, que no incurrió en la totalidad de fechas señaladas en inasistencia injustificada, siendo que tenía un descanso médico para los días 10 y 11 de abril de 2024 por un absceso periapical con fistula en el lado izquierdo de la cara tal como lo detalla el certificado odontológico N° A125113 de fecha 10 de abril del 2024 suscrito por el odontólogo Dr. Huaranga F. Condori, prescribiendo dos días de descanso absoluto, documento que no fue presentado en su oportunidad y es recién alcanzado en sus descargos de fecha 12 de diciembre del 2024 (después de ocho largos meses) advierte que el servidor cuenta con un certificado médico particular, en el cual se le concede descanso médico por dichos días.

Al respecto, este órgano sancionador considera pertinente re examinar los medios probatorios presentados por el servidor en su escrito de descargos a efectos de acreditar si incurrió en inasistencias injustificadas en la totalidad de días que le han sido señalados.





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

De lo que se desprende que, a priori, todo certificado médico emitido por profesional competente constituye documento suficiente para acreditar la enfermedad de un servidor determinado y, por tanto, para sustentar la inasistencia al centro de labores. En este sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional al señalar: La expedición de recetas, certificados e informes directamente relacionados con la atención de pacientes, la ejecución de intervenciones quirúrgicas, la prescripción o experimentación de drogas, medicamentos o cualquier producto, sustancia o agente destinado al diagnóstico, prevención o tratamiento de enfermedades, se reputan actos del ejercicio profesional de la medicina y están sujetos a la vigilancia de los Colegios Profesionales correspondientes".

Por lo tanto, este órgano sancionador considera válido que mediante un certificado médico particular se puedan justificar las inasistencias, por motivos de salud, en la que incurran los servidores en sus respectivas entidades. Sin embargo, dicho documento puede ser verificado en la autenticidad de su contenido por parte de la entidad a efectos de fiscalizar la validez del mismo y de realizar las acciones correspondientes.

En este sentido, consideramos que para los días 10 y 11 de abril de 2024, el servidor disciplinado cuenta con una justificación de sus inasistencias, motivo por el cual tales días no deben ser considerados para imputarse la comisión de la falta prevista en el literal j) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

De otro lado, con relación a la ausencia incurridas los días 12, 15 y 16 de abril de 2024, pero es el caso que según los antecedentes obran en autos el servidor disciplinado a partir del día 16 de abril del 2024 ya no asiste a laborar ya en forma indefinida; pero es el caso que este órgano sancionador advierte que el servidor disciplinado en el uso de la palabra Informe Oral ha reconocido y ha hecho un mea culpa sobre la inasistencia de los días antes mencionados por lo que, el reconocimiento de la responsabilidad en un procedimiento administrativo disciplinario (PAD) es la aceptación de los cargos imputados para atenuar la sanción. Generalmente, implica una reducción de la sanción y se puede hacer desde el inicio del procedimiento hasta antes de que se emita la resolución final. Para hacerlo, el servidor o trabajador público presenta un descargo reconociendo la conducta infractora, a menudo para buscar una sanción menos severa, como en el presente caso.

Que, actuando la suscrita en calidad de Órgano Sancionador del Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido al procesado, de acuerdo con las facultades conferidas en la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, en ese sentido, se debe de tener presente lo señalado por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 02250-2007- PA/TC, "(...) las decisiones de la autoridad administrativa, cuando impongan sanciones o establezcan restricciones a los administrados, deben adoptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y





Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines que se debe tutelar (...)", de ese modo, la acción disciplinaria debe buscar ante todo *el respeto y cumplimiento del ordenamiento jurídico vigente; por lo tanto, teniendo en consideración los principios de razonabilidad y proporcionalidad en sentido estricto y de acuerdo al análisis de los grados de determinación de la sanción* señalado en el artículo 87 y conforme al art. 90 y 91 de la Ley N° 30057.

En el presente caso y según los antes expuesto, este Órgano Sancionador considera como sanción aplicable para el servidor **JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR** una sanción menos gravosa en comparación de la sanción de destitución como es la "Suspensión sin goce de haberes" en estimación a la falta disciplinaria tipificada en el literal j) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias¹⁵



NOVENO: DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS:

Conforme a lo señalado en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación¹⁶.

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa

III. SE RESUELVE:

PRIMERO: IMPONER la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SIETE (07) DIAS CALENDARIOS** al servidor **JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR** al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal j) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, que es eficaz a partir del día siguiente de su notificación al servidor.

¹⁵ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057

¹⁶ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.



Resolución Gerencial Regional

N° 123-2025-GRA/GRTPE

SEGUNDO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución al servidor **JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR**.

TERCERO: INFORMAR al servidor **JORGE ANTONY DELGADO ALCAZAR** que cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles para de ser el caso, interponga los recursos impugnativos conforme al Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, en concordancia con el Art. 218.2. del TUO de la Ley N° 27444.

CUARTO: REMITIR copia de la presente resolución al Área de Personal a efecto de que tome conocimiento de los mismos y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2.¹⁷ de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 90° de la Ley del Servicio Civil y con lo estipulado en el artículo 124° del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil.

Dado en la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los trece días del mes de noviembre del 2025.

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