



Resolución del Órgano Sancionador

N° 01-2024-GRSM/GTBM-T/OAD/UGPP

Exp. N° 021-2024137515

Tarapoto, 25 de enero de 2024.

Vistos:

El Informe Final del Órgano Instructor N° 001-2023-GRSM/GTBM-T, de fecha 02 de agosto de 2023 con N° de Exp. 021-2023000193, sobre Proceso Administrativo Disciplinario, seguido contra el servidor Ronald Becerra Solano y;

Considerando:

Que, mediante la **Ley 30057**, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por el **Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**, que aprueba un nuevo régimen del Servicio Civil, con la finalidad de que las entidades públicas del estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia y presten efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, así como el nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador;

Que, el Título VI del libro 1 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, (en adelante el Reglamento General), en concordancia con el Título V de la Ley N° 30057, desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley del Servicio Civil, estableciéndose que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios se instauren desde el 14 de setiembre del 2014, sobre faltas cometidas a partir de dicha fecha, se rigen bajo las reglas procedimentales y sustantivas del Régimen de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento General;

Que, la **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC** "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la **Ley N° 30057**, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de **Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**, desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador, norma que es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los **Decretos Legislativos N° 276 N° 728 y N° 1057 y LSC**, así como a los servidores civiles comprendidos dentro del Régimen Especial para Gobiernos Locales;

Que, mediante Resolución Del **Órgano Instructor N° 001-2023-440753-GRSM/GTBM-T**, de fecha 29 de mayo de 2023, notificado mediante **carta N° 105-2023-GRSM/GTBM-T**, de fecha 29 de mayo de 2023, se le pone de conocimiento el inicio de un proceso administrativo disciplinario, por haber incumplido injustificadamente con el horario en la jornada laboral en el centro laboral y se le concede cinco días hábiles para presentar su descargo, al servidor Ronald Becerra Solano.

Que, habiendo vencido el plazo para presentar su descargo el servidor no presentó, tampoco hizo el uso de su derecho a la defensa,



quedando expedito el expediente para resolver de acuerdo al **numeral 93.1 del Art. 93 de la Ley N° 30057** – Ley del Servicio Civil Concordante con el Art. 111 del Reglamento de la referida Ley.

1. Identificación Del Servidor O Ex Servidor Civil, Así Como Del Puesto Desempeñado Al Momento De La Comisión De La Falta.

Servidor **Ronald Becerra Solano** en su condición de Sub Gerente de Infraestructura de la GTBM-T, Cargo de Confianza bajo los alcances del D.L.276,

2. Los Antecedentes Y Documentos Que Dieron Lugar Al Inicio Del Procedimiento.

- Que mediante **Memorando N° 56-2023-GRSM-GTBM-T/SDA**, de fecha 03 de febrero de 2023, la Sub Directora de Administración de la Entidad, solicita al jefe de Recursos Humanos, remita informe sobre faltas y tardanzas del personal bajo los regímenes laboral 276 y 1057

- Mediante **Nota Informativa N° 44-2023-GRSM-GTBM-T/ORH**, de fecha 06 de febrero de 2023 el jefe de recursos humanos remite el cuadro que contiene el resumen sobre faltas y tardanzas del personal nombrado y contratado de lo solicitado.

- Mediante **Memorando N° 60-2023-GRSM-GTBM-T/SDA**, de fecha 07 de febrero de 2023, la Sub Directora remite los documentos señalados a la oficina de Secretaria Técnica (PAD), para evaluación análisis y acciones correspondientes de acuerdo a sus atribuciones.

- Mediante **Nota de Coordinación N° 005-2023-GRSM/GTBM-T/RR.HH./ST**, de fecha 14 de febrero de 2023 la Secretaría Técnica, solicita el Informe Escalonario al jefe de Recursos Humanos para saber su condición laboral actual de los servidores.

- Mediante **Nota de Coordinación N° 007-2023-GRSM/GTBM-T/RR.HH./ST**, de fecha 13 de marzo de 2023, la Secretaria Técnica, solicita al jefe de Recursos Humanos el registro de reloj marcador digital de fecha 01 de junio de 2022 hasta el 10 de marzo de 2023, que atendido con NOTA DE COORDINACIÓN N° 04-2023-GRSM-GTBM-T/ORH, de fecha 22 de marzo de 2023.

- Que, de ello se desprende que, el servidor Ronald Becerra Solano, en su condición de Sub Gerente de infraestructura de la Gerencia Territorial Bajo Mayo –Tarapoto, habría incumplido con la obligación de concurrir puntualmente a sus labores de acuerdo al horario establecido en el artículo 13 del Reglamento Interno de trabajo (en adelante RIT) del Gobierno Regional De San Martín, teniendo, **desde el mes de junio a noviembre 2022 la acumulación total de ciento noventa y nueve minutos(199) minutos de tardanza, equivalente a tres horas con diecinueve minutos (3h.19 min.)no laborados.**

3. De Ser El Caso, Descripción De Los Hechos Identificados Producto De La Investigación Realizada.

- De la investigación realizada sobre las faltas y tardanzas del servidor Ronald Becerra Solano se puede apreciar que se solicitó información a la oficina de recursos humanos desde el mes de junio de 2022 a noviembre de 2022 que a continuación nos detalla en horas y minutos 3 horas y 19 minutos.

4. Norma Jurídica Presuntamente Vulnerada.





- Resolución Ejecutiva Regional N° 166-2016-GRSM/GR,14 de marzo de 2020, que aprueba el reglamento de control de asistencia y permanencia del personal del Gobierno Regional San Martín.

Art. 6 El horario de trabajo es el siguiente de lunes a viernes:

Entrada y salida (mañana)	7:30am - 13:00pm
Refrigerio	13:00pm - 14:30pm
Entrada y salida (tarde)	14.30pm - 17:00pm

Art. 8 .- Todos los trabajadores, están obligados a asistir puntualmente en los horarios de ingreso que le corresponda y registrar su asistencia en los sistemas de control biométrico que implemente la Oficina de Gestión de las personas. Las omisiones al registro de su ingreso o salida serán consideradas como inasistencias.

Art.12.- Es obligación de todo trabajador del Gobierno Regional de San Martín registrar su asistencia al ingresar y salir del centro de trabajo en el sistema del Reloj Biométrico de asistencia de personal (...)

Art.17.- No existe tolerancia para el ingreso del personal que estará sujeto a los descuentos correspondientes y después de este tiempo se considerará como inasistencia.

Art. 18.- Constituye tardanza que estará sujeto a descuento, el ingreso del trabajador después de la hora fijada para el ingreso tanto en la mañana como en la tarde, hasta un máximo de 05 minutos al mes, después de este tiempo se considerará inasistencia.

Art. 19.- Se considera registro o salida, a la acción de marcar al ingreso o salida respectivamente en el sistema del reloj biométrico de asistencia de personal. En control de la puntual de los trabajadores está a cargo de sus jefes inmediatos. Asimismo, corresponde a la oficina de gestión de las personas supervisar que los trabajadores cumplan con el horario establecido, debiendo tomar acciones que correspondan ante tardanzas reiteradas.

Art. 20.- El trabajador que no registre su ingreso y no justifique esta omisión será considerado como inasistencia o habiendo registrado el ingreso y que injustificadamente no registre su salida será considerada también inasistencia.

Art. 20.- Se considera inasistencias:

- a).- La no concurrencia al centro de trabajo sin causa justificada
- b).- La salida del centro de trabajo antes de la hora de salida reglamentaria sin justificación alguna.
- c).- La salida de la oficina en la que labora por el lapso de más de 30 minutos sin autorización del jefe inmediatamente, salvo justificación fundamentada.
- d).- El ingreso al trabajo después de la hora de entrada establecida
- e).- Omitir marcar el registro en el reloj de control de asistencia, en la entrada o salida sin justificación alguna.
- f).- Marcar con anticipación a la hora de salida normal
- g).- La salida del trabajador del local institucional con la debida autorización y no registra su salida.



h).- Cuando resulte como asistido en el reloj de control y se compruebe que físicamente el trabajador no se encuentra laborando en su oficina inmediatamente después de las 7:30am trayendo consigo la investigación pertinente para las sanciones de acuerdo a Ley.

i).- La salida del trabajador del local institucional sin la debida autorización (papeleta debidamente autorizada), estará sujeta a sanción administrativa, bajo responsabilidad del vigilante de turno.

5. Fundamentación De Las Razones Por Las Que Se Archiva. Análisis De Los Documentos Y En General De Los Medios Probatorios Que Sirven De Sustento Para La Decisión.

Necesario precisar que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en la sentencia recaída en el expediente N°03501-2006-PA/TC, indica que los empleados de confianza ostentan un estatuto dentro de la institución pública por lo que se infiere que, en ciertos aspectos de su vinculación con la entidad dichos empleados tienen un régimen distinto a de los demás servidores así el Tribunal señaló:

“3 Los trabajadores comunes gozan del derecho de acceder a un puesto de Trabajo en el sector público, tienen estabilidad en su trabajo y no pueden ser Despedidos arbitrariamente según la STC 0206-2005-AAA/TC. Mientras que Los que asumen un cargo de “confianza” valga la redundancia del empleador En este caso el retiro de la misma es invocado por el trabajador y constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza Subjetiva a diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos.

4. En referencia a ello el Art. 40 de nuestra Constitución alude a los trabajadores de confianza del sector público más no a los trabajadores de confianza del sector Privado puesto que para ser servidor público se concursa por concurso público Mientras que para acceder a un cargo de confianza basta que sea designado Por el jefe de área y que requiera una persona de confianza en una institución Si bien el cuadro de asignación de personal (CAP), además el Art. 42 de la Constitución establece que los trabajadores de confianza no pueden sindicalizarse Pues estos ostentan un estatus especial dentro de la institución pública lo cual Los obliga a tener un compromiso mayor que los trabajadores ordinarios”

En la sentencia citada, el Tribunal Constitucional mencionó las particularidades a que se sujetan los empleados de confianza, siendo una de ellas el que se encuentran excluidos de la jornada máximo legal indicando:

h) No tiene derecho al pago de horas extras pues el **Art. 5 del Decreto Supremo N° 007-2002-TR, TUO** de la Ley de jornada de trabajo horario y trabajo en sobretiempo, establece que el personal en dirección se encuentra excluido de la jornada máxima legal de igual forma no están sujetos a las disposiciones sobre el registro de asistencia y de salida en el régimen laboral de la actividad privada, conforme al **Decreto Supremo N° 004-2006- TR** en su Art. 1 Último párrafo.

De otro lado cabe precisar que conforme a lo establecido en el **literal d)** de la tercera Disposición Transitoria de la Ley N° 28411, Ley General Del Sistema Nacional De Presupuesto: “En la Administración pública en materia de gestión de personal, se tomará en cuenta la siguiente : (...) el pago de remuneraciones sólo corresponde como contraprestación por el trabajo efectivamente realizado quedando prohibido, salvo



disposición de Ley expresa contrario o por aplicación de licencia con goce de haber de acuerdo a la normatividad vigente el pago de remuneraciones por días no laborados teniendo en cuenta esta disposición si bien personal de confianza no se encuentra sujeto a marcación de asistencia por la naturaleza de sus funciones y porque no se le aplica la jornada máxima legal, la Entidad podría solo para efectos de verificación de asistencia disponer la necesidad de marcación de asistencia, para aquellos empleados de confianza que considere pertinente.

Se Resuelve:

Art. Primero: Absolver al servidor **Ronald Becerra Solano**, en su condición de Sub Gerente de Infraestructura, por las presuntas faltas de mes de junio a noviembre de 2022, por el supuesto de la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal n) del Art. 85 de la Ley N° 30057- Ley del Servicio Civil; consecuentemente al archivo del mismo, conforme expuesto en la parte considerativa de la presente resolución.

Art. Segundo: Notificar la presente la resolución a la parte interesada Mediante Carta, se dé por concluido el presente proceso administrativo disciplinario.

Regístrese y Archívese,

