



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

VISTOS:

La Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024; el Informe de Instrucción N° 0022-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de octubre de 2023, emitido por el Órgano Instructor, recaído en el Expediente N° 3352601-B, la Resolución de Administración N° 0312-2022-GRA/GRTPE-OA, los antecedentes del mencionado expediente y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR

OMAR ISAIAS RODRIGUEZ BARRIGA, con DNI N° 29373450, al momento de cometidos los hechos se desempeñaba como Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con dirección en Urbanización Santo Domingo H-8, II Etapa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, provincia y región Arequipa.

SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

Que, mediante Resolución de Administración N° 0312-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 28 de diciembre de 2022 se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario contra OMAR ISAIAS RODRIGUEZ BARRIGA; siendo notificado a la dirección domiciliaria obrante en el expediente, asimismo se 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.

Que, mediante escrito de fecha 06 de enero del 2023, el servidor solicitó prórroga de ampliación de plazo a fin de presentar sus descargos, pedido que fue atendido mediante del Oficio N° 0013-2023-GRA/GRTPE-ST, y posteriormente con fecha 11 de enero del 2023 el servidor presenta sus descargos.

Que, a través del Informe de Instrucción N° 022-2023-GRA/GRTPE-OA, el Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor dio por concluida la fase instructora del presente procedimiento administrativo disciplinario, elevando el mencionado informe y el presente expediente a la Oficina de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de que se prosiga con el trámite del





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

procedimiento.

Que, mediante escrito de fecha 26 de octubre de 2023, el disciplinado solicitó al Órgano Sancionador señale fecha y hora para llevar a cabo informe oral. Seguidamente mediante el Carta N° 038-2023-GRA/GRTPE se fijó fecha y hora para el desarrollo del informe oral para el día 06 de noviembre del presente año a las 09:30 horas.

Que, el 06 de noviembre de 2023, conforme a la programación fijada a través del Carta N° 038-2023-GRA/GRTPE, se llevó a cabo la diligencia de informe oral ante el Órgano Sancionador, emitiéndose el Acta correspondiente en el que se dejó constancia la asistencia del servidor disciplinado y su abogado a la diligencia de Informe Oral.

Que mediante Resolución N° 148-2023-GRA/GRTPE de fecha 10 de noviembre del 2023, la misma que es notificada el día 14 de noviembre del 2023, se impone la sanción de "Destitución" al servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga en su condición de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber incurrido en actos de violencia física y verbal en contra de su compañero de trabajo, el servidor de iniciales Tony Roger Viveros Amanca.

Que con fecha 05 de diciembre del 2023 el Sr. Omar Isaías Rodríguez Barriga presenta su escrito de Apelación ante el Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo.

Con Oficio N° 949-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de diciembre del 2023, la Entidad remite al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada; remitiéndose en DVD que contenían el material filmico de las cámaras 1,2 y 3 y un video en mp4

Con fecha 26 de abril del 2024 la Primera Sala del Tribunal SERVIR emite la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024 la misma que resuelve Declarar la Nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-GRA/GRTPE del 10 de noviembre del 2023 por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

GRA/GRTPE, debiéndose de subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración por tal efecto los criterios señalados en la misma.

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

Que, conforme a lo señalado en la Resolución de Administración N° 0312-2022-GRA/GRTPE-OA y en el Informe de Instrucción N° 0022-2022-GRA/GRTPE-OA, emitido por el Órgano Instructor, los hechos imputados al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga y documentos que dieron inicio al procedimiento son los siguientes:

ANTECEDENTES:

- 1 Con fecha 07 de diciembre del año 2022 se presenta la denuncia por los presuntos actos de violencia física y verbal en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, alegando este último que con fecha 30 de noviembre del año 2022 a las 07:18 am se apersono a las instalaciones de la Gerencia Regional de Trabajo para cumplir con sus labores diarias, pero al llegar a la entrada de la Institución el Sindicato Unitario de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo había hecho un plantón, impidiendo el ingreso de cualquier persona, sea servidor o usuario, a este suceso el denunciante procedió tomar fotos a través de su teléfono celular y poder sustentar su tardanza y/o falta en ese día.
- 2 Así mismo también argumenta que los señores Omar Isaías Rodríguez Barriga y Reynier Jimn Luque Vásquez le gritan con palabras ofensivas tildándolo de corrupto, siendo que posterior a ello es acorralado por los antes mencionados acompañados por el sr. Alberto Florencio Sakaki Madariaga y Yoshly Steve Palomino Chávez y proceden de forma agresiva a empujarlo para que éste último quien dice tener en su mano derecha una bocina de color azul lo agrede conjuntamente con el Sr. Omar Isaías.
- 3 Siguiendo esa línea de narración, el accionante también alega que a tal amedrentamiento intento alejarse sin responder a tales actos, para lo cual el Sr. Juan Carlos Talavera Quispesayhua se pone detrás del denunciante para impedir su retiro y con ello sigan las agresiones de los demás denunciados los cuales continuaron por varios metros recibiendo insultos y amenazas por parte de los denunciados.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

- 4 A la denuncia realizada adjunta DVD de los videos de las Cámaras de Vigilancia N° 1 y 2 de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa obtenida a través de la Ley 27806 – Ley de Transparencia y Acceso a la información Pública.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

- **DENUNCIA** de fecha 07 de diciembre del año 2022.
- **DVD DE LAS CAMARAS DE VIDEOS N° 1 Y 2 DE LA GRTPE** de fecha 30 de noviembre del año 2022.
- **VIDEO MP4 DE UN DISPOSITIVO MÓVIL** contenido en la denuncia presentada del 07 de diciembre del año 2022.
- **INFORME N° 984-2022-GRA/GRTPE-OA-MELL** de fecha 14 de diciembre del año 2022 que contiene el escalafonario del servidor investigado.
- **DECLARACION TESTIMONIAL** de Hernán Javier Flores Tupacyupanqui de fecha 14 de diciembre del año 2022.
- **DECLARACION TESTIMONIAL** de Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez de fecha 14 de diciembre del año 2022.
- **IMÁGENES** y que se encuentran en la página web – Facebook de NoticiasArequipa.pe de fecha 30 de noviembre del año 2022, medio de prueba que resulto de la investigación realizada por esta oficina, ello en atención a lo regulado en el literal d) del artículo 8.2 de la DIRECTIVA ACTUALIZADA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL y lo regulado en sendos pronunciamientos de servir como el dispuesto en el punto 2.18 del Informe Técnico 0127-2021-SERVIR-GPGSC

CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA

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





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Arequipa.

Que, en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta contenida en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en merito a la cual en el caso concreto se le atribuye en merito a la cual en el caso concreto se atribuyen haber incurrido en actos de violencia en agravio de los compañeros de labor, que a la letra dice:

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL

Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario

"(...) c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

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

5.1 ARGUMENTOS DE DEFENSA

Que, en el presente caso, el servidor **OMAR ISAÍAS RODRÍGUEZ BARRIGA** tras ser válidamente notificado con fecha 29 de diciembre de 2022, presenta su escrito de descargos el 11 de enero de 2023, esto es dentro del plazo de prórroga solicitado por el servidor y otorgada por Ley; asimismo con fecha 06 de noviembre del 2023 se produjo la diligencia de informe oral, ejerciendo de esta manera su derecho de defensa a fin de que el Órgano Sancionador emita pronunciamiento en estricto cumplimiento de la norma aplicable, siendo los argumentos de su defensa los siguientes:

- El servidor disciplinado señala que, el procedimiento administrativo aperturado en su contra por la presunta falta de actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio del superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, señala que es necesario determinar claramente los hechos y las circunstancias en los cuales se produjeron los mismos y que conllevan a que no se pretenda violar el derecho Constitucional la libertad sindical y el respeto del fuero sindical y del ejercicio constitucional de libertad de expresión de reclamo para solicitar a la autoridad el respeto de su derecho como organización sindical.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

- Asimismo refiere que la libertad sindical es un derecho fundamental vinculado a los derechos humanos y lo que caracteriza a ello es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social.
- En igual sentido alega que la legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por lo que no solo protege a los dirigentes sindicales, sino a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad pasada, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.
- De igual forma precisa que el faltamiento de palabra en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca carece de sustento, ya que el día 30 de noviembre del 2022 ejerció su derecho como miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, señala además que en ninguna parte de la denuncia el supuesto agraviado menciona algún termino proferido que pueda calificarse como agravante o insultante.
- Asimismo señala que, el trabajador que comete faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, deberá acreditarse en el proceso que se produjo el faltamiento de palabra verbal, que consiste en utilizar expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad de los sujetos previamente descritos, hechos que según lo alegado por el servidor disciplinado no ha ocurrido y que tampoco estaría probado que habría insultado ni muchos menos golpeado al servidor Tony Roger Viveros Amanca.
- En igual sentido menciona que se le imputa la falta por agresión física en contra del señor Tony Roger Viveros Amanca, sustentando con videos y fotografías que no mostrarían la supuesta agresión física cometida, propinando un golpe y luego una patada, asimismo, refiere que de las fotografías y videos no puede evidenciarse que haya propinado un golpe al denunciante, además de ello señala que fueron objeto de una actitud matonezca e insultante por parte del servidor Tony Roger Viveros Amanca en contra de los compañeros de trabajo y que no vio que alguien le haya propinado ningún golpe ni patada.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

- Precisa que de las fotografías y videos no se puede evidenciar que el disciplinado haya propinado un golpe o patada al señor Tony Roger Viveros Amanca y que se le estaría imputando una falta sin medio probatorio idóneo, por lo que al no existir prueba alguna de la imputaciones en su contra debe declararse improcedente o infundada la denuncia presentada en su contra.
 - Asimismo señala que en referencia a la denuncia presentada, los miembros del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, ante el incumplimiento de diversos acuerdos sobre su pliego de reclamos acordaron realizar una paralización la cual sería pacífica, sin embargo señala que el señor Tony Roger Viveros Amanca se apersono con una actitud desafiante y lo primero que hizo es filmar a sus compañeros de trabajo y a su persona, por lo que se le acercaron y le indicaron que no habían autorizado a filmar a sus personas, además indica que no ha agredido verbal ni físicamente al señor Tony Roger Viveros Amanca.
 - Añade también que, existen inconsistencias en las declaraciones de los testigos de la denuncia presentada por el supuesto agraviado como las personas y hechos en si, como la distancia de los testigos Javier Flores Tupacyupanqui y Richard Apaza Gutiérrez con el lugar de los hechos; de otro lado señala que el señor Tony Roger Viveros Amanca se opuso a las declaración de testigos ofrecidos por el servidor disciplinado, indicando que serían parte del propio sindicato al cual pertenece el investigado; alega también que el denunciante ofreció dos testigos que forman parte de su propio sindicato, afectando el principio de equidad, reciprocidad y verdad material resultando improcedente su pedido y que atentaría contra el derecho de defensa y debido procedimiento.
 - Finalmente señala que, existiría un grado de amistad entre la Secretaria Técnica que suscribió el Informe de Precalificación y el denunciante; asimismo, menciona que en las actas de declaración de los testigos Apaza y Flores no se halla la firma de la Secretaria Técnica, también alude que el Órgano Instructor no actuó el video ofrecido en la denuncia junto con el denunciante y tampoco la totalidad de los testigos ofrecidos, además indica que de las fotografías y video no se observa ninguna evidencia de agresión, y que la persona que suscribe el Informe de Instrucción no tiene competencia ya que debió ser encargada mediante resolución.
- 5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA DEL SERVIDOR DISCIPLINADO:**
- 5.2.1.** De la revisión de los descargos presentados y el informe oral realizado, se verifica que el disciplinado desarrolla diferentes argumentos como



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

medio de defensa por lo que se procede a emitir pronunciamiento en los siguientes términos:

- a) El servidor disciplinado manifiesta que: *“3.1 En referencia a la imputación de la falta grave contenida en el artículo 85 Inc. C de la Ley 30057 por supuestamente “incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico y de los compañeros de labor”, debemos entender que se refiere al faltamiento de palabra en agravio del Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, es por ello que debe tomarse en consideración que pretende imputarme dicha falta sustentando que he faltado de palabra y agresión física a dicho servidor, lo cual es totalmente carente, lo que he realizado el día 30 de noviembre del 2022 es ejercer mi derecho como miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, y en ningún momento de la denuncia presentada por el supuesto agraviado menciona algún termino proferido por mi persona que pueda clasificarse como agravante o insultante, por lo que procesal y doctrinariamente no se ha precisado cual es el insulto o agravio verbal o físico proferido por mi persona en agravio del servidor TONY ROGER VIVEROS AMANCA, por lo que jurídicamente carece de tipicidad y medios probatorios la falta de agresión verbal o física contra dicha persona.*
- Un hecho que no se ha tomado en cuenta para el presente procedimiento, es el contexto en el que se han vertido expresiones por parte de los compañeros de trabajo, de las que se me pretende imputar como falta y ya la Corte Suprema reiteradamente ha determinado que los dirigentes sindicales en ejercicio de su derecho de representación, ejercen la defensa de sus derechos, siendo necesario para determinar si las expresiones vertidas en este contexto configuran una falta en contra del empleador o de los colaboradores, determinar si estas tienen la intención de agraviar u ofender al empleador o sus representantes están dentro del contexto de la reclamación, siendo muy diferente el pretender insultar abiertamente al empleador usando*



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

adjetivos que pretendan mellar su honorabilidad, y otra muy diferente es calificar funciones o procedimientos, lo cual para un procedimiento disciplinario o sancionador debe tomarse en consideración el contexto.

3.3 Es necesario indicar que en ningún momento hemos pretendido mellar la dignidad del servidor TONY ROGER VIVEROS AMANCA, lo que me he limitado es a expresar los motivos de nuestro reclamo y como nosotros apreciamos los hechos que consideramos atentatorio de nuestros derechos, y que corresponden abiertamente a nuestro reclamo, que es el sentir de los trabajadores filiados a nuestro sindicato, no ha existido intención de atacar a la persona sino a las funciones.

3.4. El trabajador que comete faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, para que se configure la falta, el empleador deberá acreditar en el proceso que se produjo el faltamiento de palabra verbal, que consiste en utilizar expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad de los sujetos previamente descritos, lo cual no ha ocurrido en autos y no se está probando que mi persona hubiera insultado ni mucho menos golpeado al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

(...) 4.2 En el caso de que se me imputa la falta por agresión física en contra del Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, pretende imputarme dicha falta sustentando con videos y fotografías que no muestran la supuesta agresión física cometida por mi persona, propinando un golpe y luego una patada, sin embargo de las fotografías y videos no puede evidenciarse que mi persona propinara un golpe al denunciante, y posteriormente una patada, debiendo indicar que no he propinado ningún golpe a dicha persona, lo que hemos observado muy por el contrario y hemos sido objeto de una actitud matonezca e insultante por parte del servidor Tony Roger Viveros Amanca en contra de los compañeros de trabajo y de mi persona, no he visto que nadie le propicie ningún golpe ni patada.





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

(...) 4.4 De las fotografías y videos no se puede evidenciar que mi persona haya propinado un golpe o patada al Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, por lo que se me está imputando una falta sin medio probatorio idóneo, por lo que al no existir prueba alguna de las imputaciones en mi contra, por lo que debe declararse improcedente o infundada la denuncia presentada en mi contra.

4.5 En referencia a la denuncia presentada, debo precisar que en asamblea se acordó realizar una paralización por los miembros del sindicato único de Trabajadores, ante el incumplimiento de diversos acuerdos sobre nuestro pliego de reclamos y que nuestra protesta sería pacífica, y así lo hemos realizado, no teniendo ningún problema o inconveniente con ningún compañero de trabajo que no formara parte de nuestra organización sindical, sin embargo el Sr. Tony Roger Viveros Amanca, se apersona con una actitud desafiante y lo primero que hizo es filmar a los compañeros de trabajo y mi persona, por lo que se le acercaron y le indicaron que nosotros no lo habíamos autorizado a firmar nuestras personas, lo cual constituye una violación de nuestro derecho personal y a la intimidad, es así que cuando le piden que ni filme. Contesta que nosotros no somos nadie para impedirle filmar, y cuando le dicen que le permitirán filmar, agradece a mis compañeros, indicando que somos corruptos y una tira de ociosos que no queríamos trabajar, es por ello que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva, no hubiera habido ningún percance, lo que evidencia que el Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA ha venido con su actitud Matonezca, burlona, desafiante y provocadora con los miembros del sindicato y generar este inconveniente, pero lo que debo indicar es que se le ha pedido se retire y no he escuchado insultos en su contra, y mi persona no ha agredido verbal ni físicamente al Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, por lo que no hay prueba ni denuncia policial de agresión física.

(...)"

- 5.2.2. De lo argumentado por el disciplinado en el párrafo precedente se destaca que se le pretende imputar una falta sustentado la agresión física a un servidor y precisa que es totalmente (carente) y que lo realizado el 30 de noviembre del 2022 era ejercer su derecho como miembro del Sindicato Unitario de la Gerencia Regional de Trabajo y





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Promoción del Empleo. Por otro lado, señala que no se ha apreciado el agravio verbal o físico proferido al señor Tony Roger Viveros Amanca, por lo que carece de tipicidad y medios probatorios la falta de agresión física o verbal contra el servidor agraviado; además precisa que no ha se ha tomado en cuenta el contexto en el que se han vertido dichas expresiones y que la Corte Suprema reiteradamente ha determinado que los dirigentes sindicales en ejercicio de su derecho de representación ejercen la defensa de sus derechos, siendo necesario que para determinar las expresiones en ese contexto configuran una falta y si éstas tienen la intención de agravar u ofender o están dentro del contexto de reclamación. Indica también que no ha retenido o mellado al servidor y que se limitó a expresar a señalar los motivos de su reclamo. Agrega que el empleador deberá agregar que se produjo el faltamiento de palabra y que se pretende imputar una falta sustentado con videos y fotografías que no muestran la agresión física señala que de las fotografías no se puede advertir que haya golpes por parte de su persona en contra del denunciante; igualmente señala que se menciona una bocina de color azul, pero no se dice que hizo con dicha bocina; indica también que la protesta sería pacífica, sin embargo el señor Tony Roger Viveros Amanca es quien se apersona con una actitud desafiante y lo primero que hizo fue filmar a los compañeros de trabajo y a su persona quien no habían autorizado a filmar, lo que constituye una violación al derecho de la intimidad; y finalmente precisa "es por ello que si esta persona habría mostrado una actitud pacífica y comprensiva" no hubiera habido un percance, lo que evidencia que el denunciante vino un actitud violenta, matonezca con los miembros de su sindicato y generar este inconveniente y que su persona no habría agredido física ni verbal al señor Tony. En ese tenor, debemos precisar que la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, prevé como conducta sancionable: "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor".

- 5.2.3. En tal sentido debemos precisar que la actitud desafiante en al ámbito jurídico se refiere a aquella que puede manifestarse de diferentes formas como la negativa a cumplir las obligaciones legales, una actitud provocadora rebelde frente a la autoridad o una desobediencia. Desde el punto de vista doctrinario la actitud desafiante puede considerarse como una conducta contraria a derecho y a los valores democráticos, ya





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

que implica una falta de respeto a las normas y a las instituciones que las han establecido, la Real Academia define a la actitud desafiante como la actitud de resistencia a las normas, las autoridades o las órdenes judiciales que pueden derivar de inestabilidad en la convivencia social, y en general la actitud desafiante hace a otros de forma activa o puede negarse a cubrir peticiones o reglas, a menudo hace enojar o molesta intencionalmente a los demás, con frecuencia se culpa a otras persona por errores o conductas, es así que define a la actitud desafiante en general, por lo que supone un desafío para cubrir las necesidades.

En el presente caso, el investigado no ha logrado demostrar la supuesta actitud desafiante del denunciante, muy por el contrario de su propio argumento de defensa señala que justifica su actuar al señalar que no se ha tomado en cuenta el contexto en el que se han vertido las expresiones por parte de los compañeros de trabajo y que sustenta en que ejercieron la defensa de sus derechos, por tanto reconoce que estos derechos se dieron pretendiendo justificar una expresión a la que él llama actitud desafiante del denunciante.

- 5.2.4. Por otro lado, el disciplinado justifica su actuar al precisar que la Corte Suprema a determinado que los dirigentes sindicalizados en ejercicio de su derecho ejercen la defensa, por lo que es necesario determinar si estos tienen la intención de agraviar a su empleador o sus representantes que están dentro del contexto de la reclamación, siendo muy diferente insultar abiertamente al empleador usando adjetivos que pretender mellar su honorabilidad, por lo que para un PAD debe tomarse en consideración el contexto.
- 5.2.5. Que, respecto a sus alegaciones de los videos y fotografías que no mostrarían la supuesta agresión física cometida, esta afirmación carece de sustento, dado que obra del Expediente Administrarlo como se indica en los documentos que dieron lugar tanto en la denuncia como los videos de vigilancia, video mp3 y fotogramas e imágenes de Facebook, se puede identificar claramente al investigado, quien se acerca al servidor agraviado propinándole un golpe y una patada, a mayor abundamiento la identificación del investigado es quien porta una bubucela de color azul y que en sus argumentos de defensa el mismo reconoce que portaba dicho objeto.
- 5.2.6. Finalmente, señala que el agraviado se apersona con una actitud desafiante y como ya se ha referido en los párrafos precedentes, no ha



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

logrado precisar la actitud desafiante indicando que el agraviado no se le había autorizado a filmar lo que constituiría una afectación del derecho a la intimidad. Y que esta actitud muy por el contrario señala que el servidor denunciante Tony Viveros se acercó con actitud matonezca y desafiante, y que genero este inconveniente ya que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva no habría ningún percance, con lo que una vez más reconoce los hechos, es decir la reacción frente a un hecho que el llama desafiante y que dio lugar a la conducta que hoy pretende justificar. Amparado en la actitud del otro y que califica como desafiante. En el presente caso se atribuye al denunciado en su condición de Trabajador de Servicios III de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo y que se encuentra a cargo de atención al público al haber agredido física y verbalmente a su compañero de trabajo Tony Roger Viveros Amanca al propinarle golpes y patadas en su cuerpo, en una situación de indefensión del agraviado como se puede verificar claramente en los videos de las cámaras de vigilancia 01 y 02 y los demás medios de prueba obrantes en el Expediente Administrativo.

- 5.2.7. En ese sentido es preciso señalar que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones sobre la base de una relación de respeto y conducta íntegra en el entorno y ámbito en el que se desenvuelven. Pues la normativa en general protege y cautela la dignidad humana y es la vida en su integridad (cuerpo y salud), la máxima protección de la norma constitucional, por lo que el un hecho de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los compañeros de trabajo (servidores civiles) como así lo ha manifestado la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en sendas Resoluciones. En ese contexto de la violencia entre compañeros de trabajo contraviene el bien jurídico protegido de la integridad física y psicológica de los servidores civiles, ya que la protección de estos es esencial para garantizar un ambiente seguro y saludable, donde se fomente el respeto, la buena convivencia pacífica y el desarrollo de cada trabajador, por lo que las normas nacionales buscan prevenir, sancionar y erradicar este tipo de conductas, tanto así que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanciona por su gravedad. A ello, debemos agregar que las conductas agresivas afectan no solo la integridad física y psicológica de los trabajadores, sino también la operatividad institucional, por lo que no



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

puede pasar por alto estas conductas de agresión por su singular gravedad, por lo que la conducta atribuida al servidor disciplinado se subsume dentro de la falta de carácter disciplinario contenida en el inciso c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: "(...) c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor*"

- 5.2.8. Respecto a la falta antes citada, las personas directamente agraviadas por su comisión, son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre éste último, es necesario precisar que el Tribunal del Servicio Civil define como "compañero de labor" a toda persona que forma parte de la institución pública donde presta servicios el sujeto que comete la falta disciplinaria descrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, indistintamente del régimen laboral o contractual del "compañero" quien es directamente agraviado por el servidor que comete la falta y quien al mismo tiempo se encuentra plenamente identificado o resulta identificable¹.
- 5.2.9. En cuanto a las acciones que generarían la subsunción en dicha falta y la que concierne al presente, el Tribunal del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC, punto 2.6 ha considerado que el "acto de violencia" puede manifestarse de la siguiente manera: "**i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos, sexuales o psicológicos"** y **ii) violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas**".
- 5.2.10. En el marco de lo expuesto, se tiene como antecedente la Resolución de Administración N° 0312-2022-GRA/GRTPE-OA, mediante la cual se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, por haber incurrido en presuntos actos de violencia física y verbal en agravio de su compañero de labor Tony Roger Viveros Amanca, suscitados el día 30 de noviembre del 2022. Sin embargo el servidor disciplinado niega en el decurso de sus descargos haber propinado golpes y patadas al servidor agraviado, ni haberlo agredido física y verbalmente, y que en los videos y fotografías no se aprecian tales hechos por lo que se le estaría

¹ RESOLUCIÓN N° 000536-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

imputando una falta sin un medio probatorio idóneo, además de señalar que se encontraba en una paralización como miembro de su organización sindical.

5.2.11. En esa línea, de la revisión de los actuados obrantes en el presente expediente, se aprecian los siguientes medios de prueba que acreditan los hechos denunciados apreciándose la hora y minuto en que ocurrieron de los videos de cámara de vigilancia 01 y 02 de fecha 30 de noviembre del 2022, así como las declaraciones y fotogramas que se muestran a continuación:

- **CÁMARAS DE VIGILANCIA N° 01 Y 02 DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022, TAL Y COMO SE MUESTRA A CONTINUACIÓN:**



Siendo las 07:09:56 de la mañana del 30 de noviembre del año 2022, se puede observar que un grupo de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa se reúnen frente a la entrada de la Institución con un megáfono y unas pancartas.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



A las 07:18:47 de la mañana del 30 de octubre del año 2022 el servidor Tony Roger Viveros Amanca se apersona a las instalaciones de la GRTPE.



A las 07:19:02 de la mañana el servidor Tony Roger Viveros Amanca procede a sacar su teléfono móvil



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



Se puede observar que varios servidores dentro de ellos el investigado Omar Isaiás Rodríguez Barriga se apersonan al denunciante pudiendo advertir que están exclamando frente al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

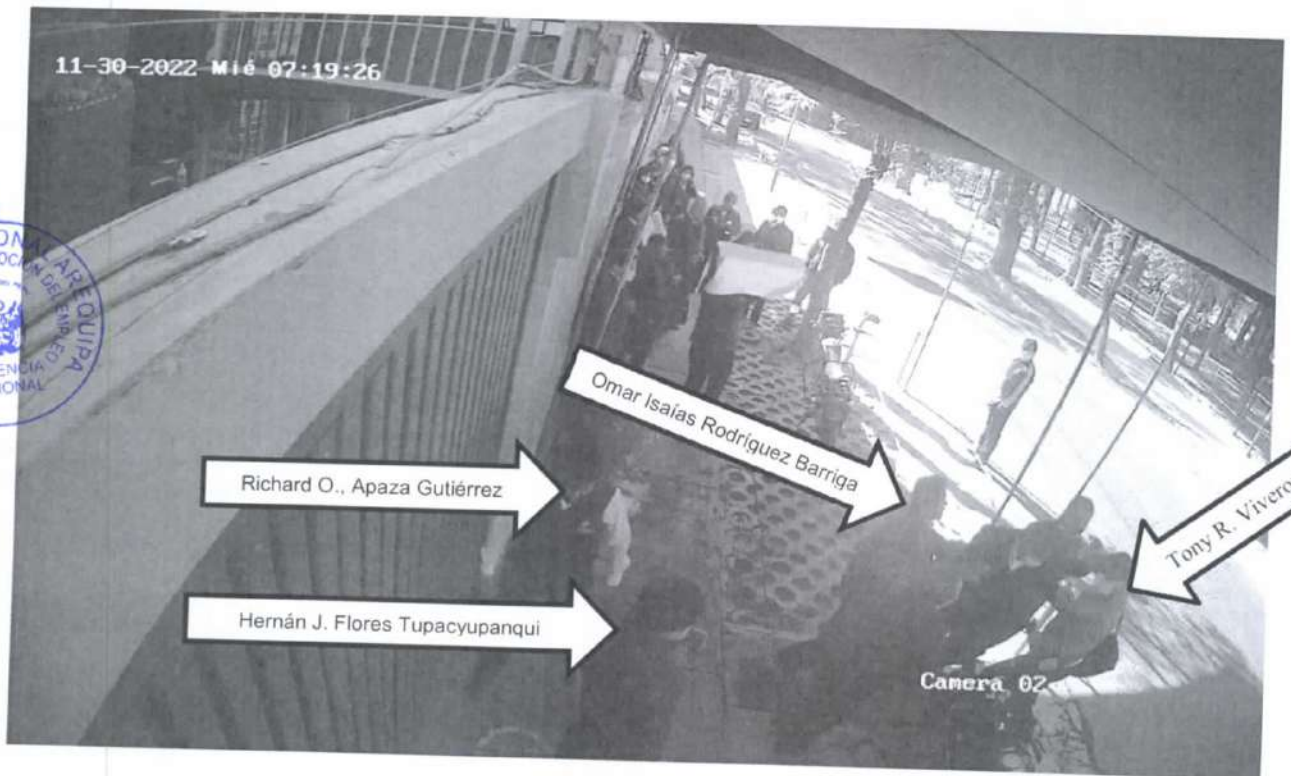


Se puede observar que el servidor Reynier Jimn Luque Vásquez saca su equipo móvil y decide ponerlo a centímetros del rostro del servidor Tony Roger Viveros Amanca. Asimismo se observa que los servidores Richard O. Apaza Gutiérrez y Hernán J. Flores Tupacyupanqui se encuentran presenciando de cerca los hechos.



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



Se puede observar que los servidores Reynier Jimn Luque Vásquez, Omar Isaías, Omar Isaías Rodríguez Barriga y Alberto Florencio Sakaki Madariaga se acercan violentamente al servidor Tony Roger Viveros Amanca. Aunado a ello se observa como testigos presenciales a los servidores Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui.



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



Se puede observar que el servidor investigado Omar Isaiás Rodríguez Barriga se apersona conjuntamente con los demás servidores (Julio Cesar Benavente Araujo, Alberto Florencio Sakaki Madariaga y Reynier Jimn Luque Vásquez) hacia al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

**GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA**

**GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO**



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



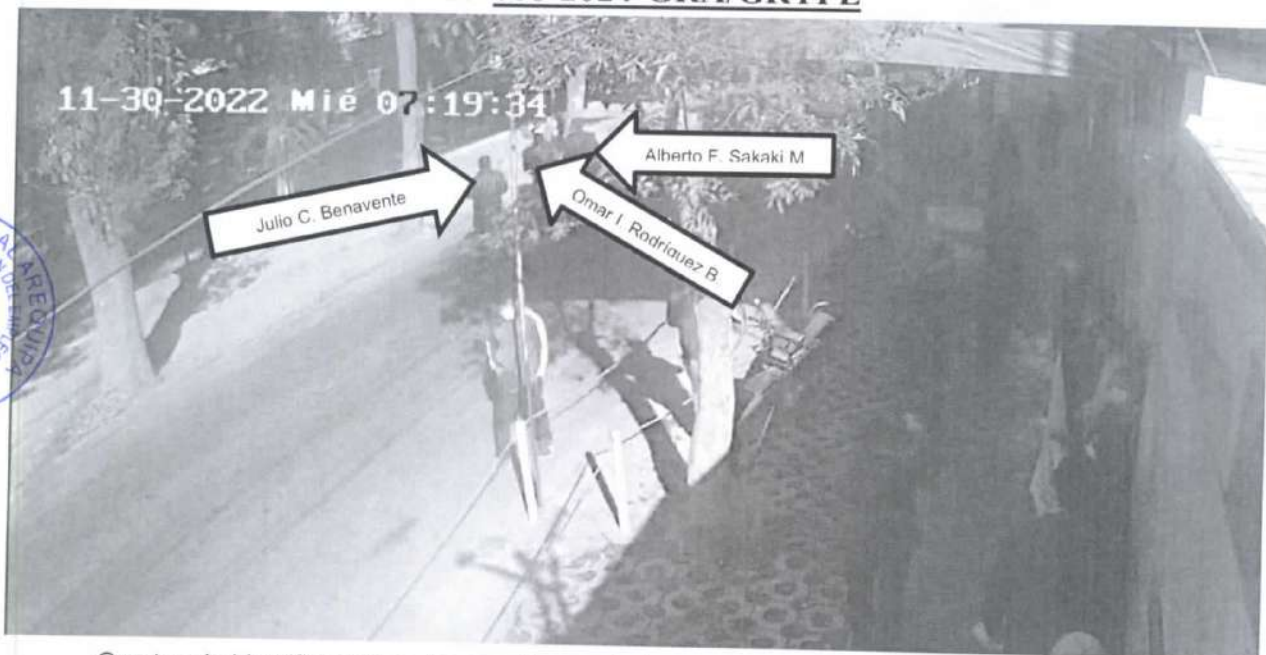
Se puede observar mediante la Cámara de Vigilancia N° 01 como los servidores citados en la imagen anterior, persiguen al servidor Tony Roger Viveros Amanca.



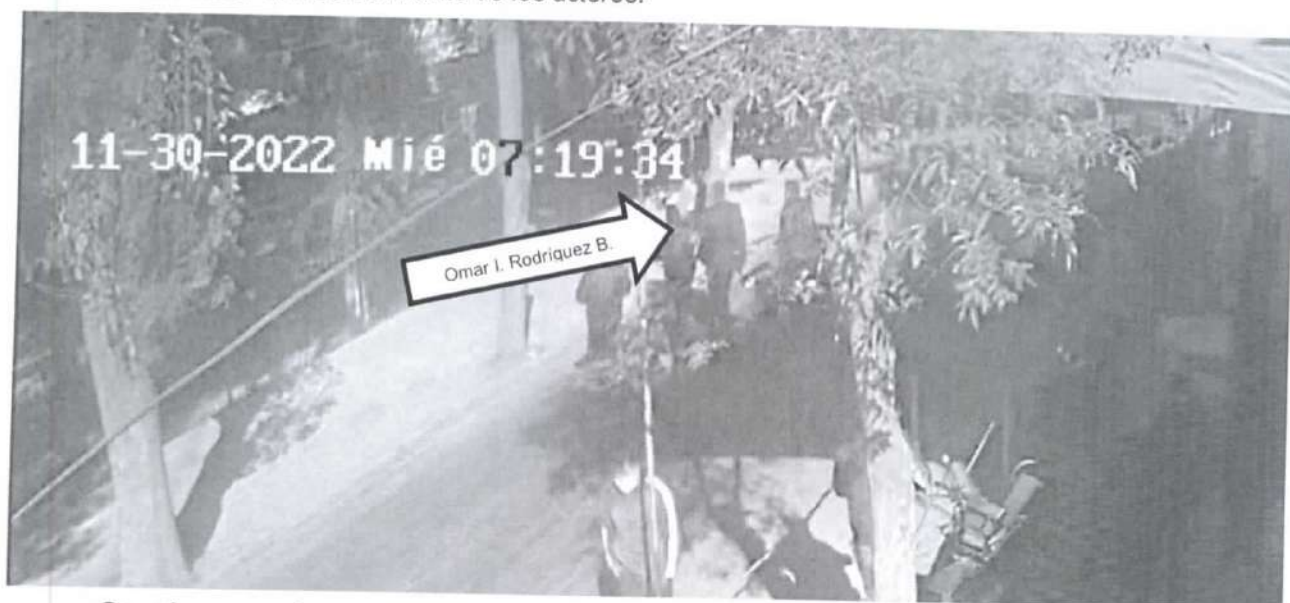


Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



Que tras la identificación de los servidores citados en las imágenes precedentes y a través de la cámara N° 01 se puede observar los instantes siguientes a la imagen que antecede; en donde tras el análisis del video en mención y los momentos sucedidos se ha podido determinar el reconocimiento de los actores.



Se observa el momento exacto donde el investigado Omar Isaias Rodríguez Barriga propina una patada con la pierna derecha al servidor Tony Roger Viveros Amanca

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE



Imagen que muestra que tras la agresión realizada por el disciplinado, procede conjuntamente con los demás servidores a perseguir al trabajador Tony Roger Viveros Amanca.



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE



Imágenes que muestran el momento en el que el servidor disciplinado regresa tras las agresiones realizadas a su compañero de trabajo y procede a conjuntamente con los demás servidores a seguir con el impedimento del ingreso a la institución.



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE



Se observa cómo es que tras lo sucedido que el ingreso a las instalaciones de la GRTPE sigue estando bloqueada por una cantidad de servidores de la institución.



Se observa como siendo las 10:59:10 el ingreso de a las instalaciones de la GRTPE sigue siendo restringido.





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

- IMAGEN OBTENIDA DE LA PÁGINA WEB – FACEBOOK DE NOTICIASAREQUIPA.PE, DE FECHA 30 DE NOVIEMBRE DEL 2022:



Se observa al investigado Omar Isaías Rodríguez Barriga conjuntamente con otros servidores impidiendo el ingreso a la GRTPE. Fuente Facebook de NoticiasArequipa.pe

- DECLARACIÓN TESTIMONIAL DEL SERVIDOR HERNÁN JAVIER FLORES TUPACYUPANQUI, REALIZADA EL DÍA 14 DE DICIEMBRE DEL 2022:

(...) 1. PARA QUE DIGA: Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 a la entrada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a horas de la mañana, en relación al agravio que habría sufrido el servidor abg. Tony Roger Viveros Amanca, dijo:

LLEGUE AL TRABAJO A LAS 7 DE LA MAÑANA APROXIMADAMENTE ENCONTRANDOME CON UN GRUPO DE



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

procedimiento.

Que, mediante escrito de fecha 26 de octubre de 2023, el disciplinado solicitó al Órgano Sancionador señale fecha y hora para llevar a cabo informe oral. Seguidamente mediante el Carta N° 038-2023-GRA/GRTPE se fijó fecha y hora para el desarrollo del informe oral para el día 06 de noviembre del presente año a las 09:30 horas.

Que, el 06 de noviembre de 2023, conforme a la programación fijada a través del Carta N° 038-2023-GRA/GRTPE, se llevó a cabo la diligencia de informe oral ante el Órgano Sancionador, emitiéndose el Acta correspondiente en el que se dejó constancia la asistencia del servidor disciplinado y su abogado a la diligencia de Informe Oral.

Que mediante Resolución N° 148-2023-GRA/GRTPE de fecha 10 de noviembre del 2023, la misma que es notificada el día 14 de noviembre del 2023, se impone la sanción de "Destitución" al servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga en su condición de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber incurrido en actos de violencia física y verbal en contra de su compañero de trabajo, el servidor de iniciales Tony Roger Viveros Amanca.

Que con fecha 05 de diciembre del 2023 el Sr. Omar Isaías Rodríguez Barriga presenta su escrito de Apelación ante el Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo.

Con Oficio N° 949-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de diciembre del 2023, la Entidad remite al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada; remitiéndose en DVD que contenían el material fílmico de las cámaras 1,2 y 3 y un video en mp4

Con fecha 26 de abril del 2024 la Primera Sala del Tribunal SERVIR emite la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024 la misma que resuelve Declarar la Nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-GRA/GRTPE del 10 de noviembre del 2023 por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

SEÑORES QUE MENCIONE VINIERON A SU ENCUENTRO A LO MUCHO TONY SE PARO E INTENTO DEFENDERSE (...)

(...) 8 PARA QUE DIGA: ¿Noto usted algún motivo o justificación por parte de los agresores para que hayan realizado estos actos de violencia física y verbal? **dijo:**

NO, SIMPLEMENTE LLEGO TONY A SU CENTRO LABORAL Y EL SR. JULIO DIO AVISO Y SALIERON A SU ENCUENTRO LAS PERSONAS QUE INDIQUE.

(...) 9. PARA QUE DIGA: ¿Donde se encontraba al momento de los hechos? **dijo:**

ME ENCONTRABA EN LA FRENTERA DE LA GRTPE JUNTO CON LOS SEÑORES QUE BLOQUEABAN EL PASO.

- **DECLARACIÓN TESTIMONIAL DEL SERVIDOR RICHARD ORLANYER APAZA GUTIÉRREZ, REALIZADA EL DÍA 14 DE DICIEMBRE DEL 2022:**

(...) 1. PARA QUE DIGA: Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 a la entrada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a horas de la mañana, en relación al agravio que habría sufrido el servidor abg. Tony Roger Viveros Amanca, **dijo:**

INDICA QUE BAJO DE SU VEHÍCULO Y EL SR TONY SE ENCONTRABA DELANTE SUYO, SE ACERCÓ Y HABÍA UN GRUPO QUE ESTABA GRITANDO QUE NO HAY ENTRADA A LA GERENCIA Y EL SR TONY EMPEZÓ A GRABAR Y UN GRUPO DE ELLOS SE VINO CONTRA EL INDICÁNDOLE POR QUE ESTAS GRABANDO Y LO ESTABAN EMPUJANDO Y PENSÉ QUE TAMBIÉN ME IBAN A AGREDIR Y ME SUBÍ NUEVAMENTE AL CARRO.

(...) 2. PARA QUE DIGA: A qué horas de la mañana habría ocurrido este hecho, **dijo: APROXIMADAMENTE A LAS 7:18 AM**

(...) 4. PARA QUE DIGA: Presenció Ud., actos de violencia física y/o verbal en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca **dijo:**





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

FUE VERBAL Y CON EMPUJONES Y QUE LO ESTABAN EMPUJANDO HACIA LA RECTA DE LA COCHERA LLEVANDO A LA PISTA YA QUE RETROCEDIÓ EL SR TONY.

(...) **6. PARA QUE DIGA:** ¿Qué tipo de actos de violencia física o verbal en contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca pudo observar y podría identificar quiénes? .dijo:

PRESENCIE ACTOS VIOLENCIA EN CONTRA DEL SERVIDOR TONY DEL PORQUE ESTABA GRABANDO Y QUE SE VERIFIQUE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD DE LA GERENCIA, QUE AHÍ SE VISUALIZA A LAS PERSONAS QUE AGREDIERON FÍSICA Y VERBAL AL SR TONY, LE DIJERON DESGRACIADO.

(...) **7. PARA QUE DIGA:** Si el servidor Tony Roger Viveros Amanca, respondió con violencia física a las agresiones que sufrió: **dijo:**
NO RESPONDIO CON VIOLENCIA, SOLO RETROCEDIO.

(...) **8. PARA QUE DIGA:** ¿Noto usted algún motivo o justificación por parte de los agresores para que hayan realizado estos actos de violencia física y verbal? **dijo:**

NO TUVIERON JUSTIFICACIÓN PARA AGREDIRLO, POR QUE EL SR TONY TIENE DERECHO A GRABAR.

(...) **9. PARA QUE DIGA:** ¿Donde se encontraba al momento de los hechos? **dijo:**

ME ENCONTRABA SOLO AL LADO DERECHO DE LA COCHERA DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO.

5.2.12. A partir de lo expuesto, se tiene como hechos denunciados² los siguientes:

“Con fecha 30 de noviembre del año 2022 a las 07:18 am me apersoné a la Gerencia Regional de Trabajo para cumplir con mis labores diarias, pero al llegar a la entrada de la Institución el Sindicato Unitario de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo había hecho un plantón, impidiendo el ingreso de cualquier

² Denuncia administrativa de fecha 07 de diciembre del 2022, formulada por el servidor Tony Roger Viveros Amanca.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

persona, sea servidor o usuario, a este suceso procedí a tomar a través de mi teléfono celular las fotos respectivas y se pueda sustentar mi tardanza y/o falta en ese día (...)

Posterior a ello, los señores Omar Isaías Rodríguez Barriga y Reynier Jimn Luque Vásquez sin causa alguna gritan con palabras ofensivas, imputándome de forma incongruente y sin medio probatorio alguno que soy corrupto.

Inmediatamente después de ello y sin causa justificada el Sr. Reynier Luque Vásquez, Sr. Alberto Florencio Sakaki Madariaga y Omar Isaías Rodríguez Barriga me acorralan y proceden de forma agresiva a empujarme para que ese acto el Sr Yoshly Steve Palomino Chávez quien tiene en la mano derecha una bocina color azul se una a dicho acontecimiento y sea este último que me agrede conjuntamente con el Sr. Omar Isaías (...)

A tal amedrentamiento intente alejarme sin responder a tales actos, para lo cual el Sr. Juan Carlos Talavera Quispesayhua sin explicación alguna se pone detrás mío para poder impedir mi retiro y con ello sigan las agresiones de los demás denunciados, cabe mencionar que al mismo tiempo se intentó quitarme mi maletín.

Tras este vil acto, intente alejarme pero las agresiones de los denunciados continuaron por varios metros donde recibí amenazas, insultos e infinidad de calificativos que un servidor estatal en aplicación estricta del código de ética está prohibido expresar"

Teniendo presente los hechos imputados y los medios de prueba, así como lo referido por la parte y los testigos, es preciso tener en consideración lo establecido en el Acuerdo Plenario N° 2-2005-CJ-116, en cuyo fundamento 10 precisó lo siguiente:

"(...) 10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico testis unus nullus, tiene la entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado (...)" (subrayado nuestro)

Por lo que, los hechos denunciados se encuentran corroborados tanto por las propias manifestaciones de la propia denuncia en su escrito de





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

descargos quien pretende justificar su actuar negando lo hechos que se muestran grabados en los videos de vigilancia, igualmente los testigos del denunciado quienes señalaron que si existe una cámara institucional, que si estuvieron en el lugar de los hechos, sin embargo, el investigado señala una provocación por parte del servidor agredido, sin embargo no pasa desapercibido que los hechos ocurrieron cerca de los testigos que se muestra en el video y que es materia de prueba, más aun cuando se observa que de la distancia en la que se encontraban, esto es (de una vereda a otra cruzando la calle), que es fácilmente distinguible, mostrándose la escasa solidaridad para un compañero de trabajo, permitiendo y siendo pasivos frente a una agresión que no amerita el simple acercamiento a separar o a proteger a un compañero disminuido frente a cuatro servidores que se le acercan a agredirlo, hechos que guardan relación con las declaraciones vertidas por los testigos Hernán Javier Flores Tupacyupanqui y Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, tal y como se encuentra transcrito en los párrafos precedentes, asimismo, tanto los hechos contenidos en la denuncia de fecha 07 de diciembre del 2022 como las declaraciones antes citadas se encuentran respaldados con los videos de las cámaras de vigilancia N° 01 y 02 de fecha 30 de noviembre del 2022 tal y como se aprecia de su visualización como de los fotogramas contenidos en la presente. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dichos testigos, refieren que hubieron frases agraviantes en contra del servidor agraviado, las cuales mantienen uniformidad y coherencia con los hechos denunciados, así como que, los hechos ocurrieron 30 de noviembre del 2022 en la GRTPE, mientras que los miembros de la organización sindical del investigado se encontraban en una paralización en el mismo momento en el que el servidor agraviado llegaba a laborar, produciéndose los hechos calificados como falta (agresiones físicas – patadas y un golpe).

5.2.13. A manera reiterativa, precisamos que el servidor disciplinado, ha precisado en su escrito de descargos lo siguiente: "(...) es por ello que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva, no hubiera habido ningún percance, lo que evidencia que el Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA ha venido con su actitud Matonezca, burlona, desafiante y provocadora con los miembros del sindicato y generar este inconveniente (...)", en relación a lo manifestado, se aprecia de la visualización de la **Cámara de Vigilancia N° 01**, vehículos





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

en movimiento y donde varios servidores de la Institución agreden (violencia física) al señor Tony Roger Viveros Amanca haciéndolo retroceder hacia la autopista, es así que en la **hora 7:19:34** se aprecia claramente que el servidor investigado le propina una patada al señor Tony Viveros, hecho que desvirtúa la alegación de una supuesta actitud matonezca, burlona y desafiante del servidor agredido, por tanto, la conducta violenta cometida por el investigado atenta contra la buena relación entre compañeros de labor, resultando ser reprochable.

- 5.2.14. Asimismo, de los descargos se desprende que: "(...) *pretende imputarme dicha falta sustentando con videos y fotografías que no muestran la supuesta agresión física cometida por mi persona, propinando un golpe y luego una patada, sin embargo de las fotografías y videos no puede evidenciarse que mi persona propinara un golpe al denunciante, y posteriormente una patada, debiendo indicar que no he propinado ningún golpe a dicha persona, (...) por lo que se me está imputando una falta sin medio probatorio idóneo (...)*", de lo manifestado cabe indicar que la conducta atribuida al disciplinado es haber agredido físicamente al señor Tony Roger Viveros Amanca, acto que evidentemente califica como violencia en agravio de un compañero de labor; por consiguiente, los medios probatorios antes desarrollados constituyen elementos que corroboran la falta atribuida. Además de ello el servidor disciplinado no desvirtúa de manera concisa las acusaciones en su contra; muy por el contrario se encontraba realizando un plantón como miembro de su Organización Sindical, y que el servidor agraviado se presentó con una actitud desafiante lo que justifica su actuar. La agresión producida por a un compañero de labor contenida en la denuncia del agraviado, se corrobora con la declaración de los testigos, el video institucional, video mp4, fotografías, es decir, que los hechos se encuentran debidamente corroborados y objetivamente verificables y que tanto lo manifestado por el denunciante, se corrobora los medios de prueba obrantes en el expediente, ya que de manera directa permite corroborar los hechos denunciados; advirtiéndose que el servidor disciplinado no ha logrado desvirtuar los hechos que se le atribuyen, más aun cuando los testigos de ambas partes han manifestado que hubo una paralización en el lugar donde se dieron los hechos y que las declaraciones de los testigos del investigado minimizan y desconocen la existencia de agresión verbal y física, cuando estos son corroborados





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

por los videos, por tanto este Órgano Instructor considera que el agredir a un compañero de trabajo constituye una conducta grave no solo porque afecta la integridad de la persona a quien se agrede, sino también porque se quiebra las relaciones de respeto que debe existir a efectos de mantener un buen clima laboral, armonía y buena fe entre los actores de la relación de trabajo, situación corroborada con lo precisado por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, el cual señala como grave indisciplina lo siguiente: "(...) *aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social (...)*", asimismo, debe tenerse en cuenta que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y en un suceso de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad³, por lo que la conducta atribuida al señor Omar Isaías Rodríguez Barriga resulta reprochable.

- 5.2.15. Haciendo uso de su derecho de defensa por medio de un informe oral, el denunciado manifestó lo siguiente: *"que existiría un grado de amistad entre la Secretaria Técnica que suscribió el Informe de Precalificación y el denunciante; asimismo, menciona que en las actas de declaración de los testigos Apaza y Flores no se halla la firma de la Secretaria Técnica, también alude que el Órgano Instructor no actuó el video ofrecido en la denuncia junto con el denunciante y tampoco la totalidad de los testigos ofrecidos, además indica que de las fotografías y video no se observa ninguna evidencia de agresión, y que la persona que suscribe el Informe de Instrucción no tiene competencia ya que debió ser encargada mediante resolución"*.

➤ Con respecto ello, **corresponde mencionar que la abstención en la que presuntamente se encontraría incursa la Secretaria Técnica**, con respecto a ello, el grado de amistad que tuviere con la secretaria técnica no se encuentra acreditado y por otro lado, la secretaria técnica es un órgano de apoyo tal y como lo dispone el numeral 8 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC que a la letra dice: *"La Secretaria Técnica apoya el desarrollo del procedimiento*

³ RESOLUCIÓN N° 001170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

disciplinario (...)”, pues es el órgano instructor quien recomienda como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que este extremo resulta desestimado y no tiene mayor trascendencia en el presente procedimiento PAD.

➤ De otro lado, con respecto a la falta de la firma de la Secretaria Técnica en las actas de declaración de los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui, esta resulta irrelevante, no siendo además un requisito de forma, establecido en la norma, dado que debemos precisar que de acuerdo a la doctrina procesal, la prueba testimonial se realiza a través del testigo. Este es la persona que comparece ante el Tribunal para informar sobre determinados hechos que conoce. En esa línea, para diferentes juristas como **Alvarado Velloso** quien señala que: “el testigo relata el conocimiento personal que tiene acerca de hechos que han realizado otras personas y que él ha captado por medio de alguno de sus sentidos”. En esta definición de la prueba testimonial, se destaca el carácter personal que necesariamente debe tener esta prueba; en igual sentido **Parra Quijano** define a los rasgos de elementos que caracterizan a la prueba testimonial como: “el carácter personal, la oralidad y el destinatario de la prueba. Se hace énfasis en el objeto de la prueba testimonial que son los hechos controvertidos”. En ese entendido se puede observar que las declaraciones realizadas son de carácter personal, cuyo testimonio es acerca del conocimiento que tiene de los hechos percibidos, situación que se advierte de las declaraciones efectuadas por los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui, quienes a través de las actas de declaración de fecha 14 de diciembre del 2022, suscritas por ellos mismos e imprimiendo su huella dactilar dieron testimonio y fe de los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022, asimismo, resulta importante enfatizar que de la visualización de la cámaras de video 01 y 02 se aprecia que dichos servidores son testigos presenciales debido a que estuvieron presentes en el momento y lugar en que se produjeron de los hechos, considerándose de esta manera una prueba directa y personalísima, por tanto la ausencia de la firma de la Secretaria Técnica no podría configurarse como una causal ni de nulidad o invalidez del acto. Debido a que las declaraciones han sido suscritas por los mismo





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

testigos en presencia de la Secretaria Técnica y la suscripción o no de ésta no quita validez al testimonio o allí referido

- **Con respecto al argumento en el que el Órgano Instructor no habría actuado el video ofrecido en la denuncia junto con el denunciante**, en ese entendido el medio probatorio se puso en conocimiento al servidor disciplinado ha tenido a la vista, así como disposición del expediente y más aún cuando tuvo derecho a ejercer su derecho de defensa, teniendo la oportunidad en la imputación en su contra, por lo que el argumento que no se habría actuado dicho medio de prueba (video), no afecta su derecho de defensa, por lo que inexistente tal afectación.
- **Con respecto al argumento de las fotografías y video en el que no se observa ninguna evidencia de agresión**, debemos precisar que los medios probatorios (declaraciones testimoniales, videos de cámaras de vigilancia e imágenes) se identifica a la personas que agredieron entre ellas el servidor investigado. Cabe precisar que resultan ser congruentes con los hechos imputados lo que genera certeza a este Órgano Sancionador de la comisión de la infracción administrativa, más aun cuando se debe tomar en cuenta que en toda relación laboral debe regir un buen clima laboral, armonía y buena fe entre los actores de la relación de trabajo el cual se vio afectado por la configuración de actos de violencia física por parte del investigado en agravio de su compañero de trabajo, conducta que resulta reprochable. Asimismo, de los citados medio de prueba, se advierte de forma clara las agresiones físicas (patada) propiciada por el investigado Omar Isaías Rodríguez Barriga en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, tal y como se puede advertir de la cámara N° 01 a las 07:19:34 situación que coincide con la declaración del servidor Hernán Javier Flores Tupacyupanqui quien dijo: *"(...) EL DR. OMAR RODRÍGUEZ QUIEN TAMBIÉN LE DIO UN EMPUJÓN Y UNA PATADA DE LO QUE RECUERDO (...)"*, como también lo declarado por Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, quien dijo: *"(...)PRESENCIE ACTOS VIOLENCIA EN CONTRA DEL SERVIDOR TONY DEL PORQUE ESTABA GRABANDO Y QUE SE VERIFIQUE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD DE LA GERENCIA, QUE AHÍ SE VISUALIZA A LAS PERSONAS QUE AGREDIERON FÍSICA Y VERBAL AL SR TONY, LE DIJERON DESGRACIADO(...)"*, por lo que se puede corroborar los actos de violencia realizados en contra del denunciante.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Luego del análisis realizado, esta entidad ha considerado que agredir a un compañero de trabajo constituye una conducta grave no solo porque afecta la integridad de la persona a quien se agrede, como se verifica de los videos de manera humillante y que dicha agresión tiene que ver con relaciones de poder y abuso, sino también porque ello quiebra las relaciones de respeto que de existir entre los servidores independiente de la jerarquía en la que se encuentran, manteniendo un buen clima laboral que es de público conocimiento que se encontraba y aun confesados de quebrantamiento. Se cautela este clima laboral pues las malas relaciones y actitudes como las del servidor disciplinado inciden en el desempeño laboral y en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto más si tenemos presente un servicio a la población y nuestros servicios están directamente relaciones con los derechos laborales.

En consecuencia resulta de importancia recordar que los servidores civiles deben actuar sobre base de una relación de respeto y conducta integra en el entorno en que se desenvuelven. Siendo preciso para estos efectos indicar que el servidor disciplinado como el mismo refiere es parte de la organización sindical que se encontraba en paralización el día de los hechos y que el servidor agredido no se encontraba dentro de dicha paralización.

- **En relación al argumento de la persona que suscribe el Informe de Instrucción y su incompetencia, ya que debió ser encargada mediante resolución**, con respecto a ello, el artículo 1 del TUO de la LPAG, prescribe que: "1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad (...)", en otras palabras el Memorándum N° 0251-2023-GRA-GRTPE, mediante el cual se dispuso encargar por el día 20 de octubre del 2023, a la Lic. Rosa María Corrales Núñez, la Oficina de Administración, es un acto de administración interna ya que ante la ausencia del Administrador resulta necesario continuar con las actividades propias de la Entidad, por tanto al haber sido encargada por un día no corresponde la emisión de un acto resolutivo, remitiéndonos a lo dispuesto en la referida base normativa "(...)"





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Estos actos son regulados por cada entidad (...)", en ese tenor la suscripción del Informe de Instrucción por la encargada de Administración, se encuentra dentro del marco de lo establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: "(...) c) **En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.**", y siendo en el presente caso que la Oficina de Administración hace sus veces de Recursos Humanos, le expedición de dicho Informe de Instrucción se encuentra acorde a Ley, por tanto queda desvirtuado los argumentos falentes expuestos por el abogado del disciplinado.

5.3. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS MATERIA DE ACTUACION

De la presentación del escrito de descargos con fecha 11 de enero del 2023, se verifica que el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga solicitó la actuación de los siguientes medios de prueba:

- Solicito se me informe de que teléfono móvil proviene el video MPS y la titularidad del mismo.
- Fotografías donde se aprecia que el Señor TONY ROGER VIVEROS AMANCA viene de manera matonezca, burlona y desafiante ante nuestra paralización pacífica.
- Ofrezco como testigos a las siguientes personas: Sra. Sonia Surco Carrillo y Sra. Vilma Álvarez Ugarte de Tataje.

Con respecto a los medios probatorios, la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través de la Resolución N° 2020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, preciso en sus puntos 38 y 46 preciso lo siguiente: "38. Por lo tanto, en un procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la Administración Pública, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor, lo cual se logre demostrar, además de los medios probatorios recabados en el procedimiento administrativo, con la adecuada motivación que realice la entidad con la finalidad de acreditar los hechos. (...) 46. Por lo tanto se debe manifestar que en el desarrollo del procedimiento se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Publica, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aun si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos". En ese entendido, los medios probatorios sirven para acreditar los hechos, y la carga de prueba recae básicamente en la Administración con la finalidad de mostrar la veracidad de las imputaciones derivadas de un hecho infractor.

5.3.1. **SOBRE EL PEDIDO DEL DISCIPLINADO PARA QUE SE LE INFORME DE QUE TELÉFONO MÓVIL PROVIENE EL VIDEO MPS Y LA TITULARIDAD DEL MISMO:**

5.3.1.1. Con respecto a este punto, corresponde remitirnos supletoriamente a lo dispuesto en el artículo 190 del CPC que hace alusión a la pertinencia e improcedencia de los medios probatorios, que a la letra dice: "Los medios probatorios deben referirse a los hechos y a la costumbre cuando ésta sustenta la pretensión. Los que no tengan esa finalidad, serán declarados improcedentes (...). Son también improcedentes los medios de prueba que tiendan a establecer: (...). 2.- Hechos afirmados por una de las partes (...)"; asimismo, debe tenerse en cuenta que los medios de prueba deben reunir los siguientes requisitos (idoneidad, pertinencia y utilidad)

5.3.1.2. Teniendo presente lo señalado y al ser este Órgano Instructor quien tiene la carga de la prueba considera que el pedido realizado por el disciplinado resulta ser irrelevante ya que al advierte que el propósito de solicitar un informe acerca de la titularidad del teléfono móvil del cual proviene el video MPS para conocimiento del propio investigado, no se orienta a desacreditar ningún hecho imputado, por lo que dicho pedido no resulta ser pertinente ni útil para el presente procedimiento. Asimismo, debemos tener en cuenta que lo solicitado no se enmarca dentro de los medios de prueba contemplados en el artículo 177 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, además de ello debe tenerse presente que el video propiamente dicho ha sido ofrecido como medio probatorio y que de su actuación se acreditan los hechos contemplados en la denuncia formulada por el servidor Tony Roger Viveros Amanca, por tanto debe considerarse improcedente el pedido formulado por el servidor disciplinado ya que al no considerarse como medio probatorio como tal





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

no cumple con los requisitos de idoneidad, pertinencia y utilidad, incumpliendo también con la finalidad contemplada en el artículo 190 del CPC. En ese tenor, el Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC, concluye que: "(...) 3.4 No resulta posible que SERVIR o alguna autoridad distinta a las propias autoridades del PAD establezca la forma de valoración o señale el valor probatorio que debe darse a determinados medios de prueba en materias específicas, puesto que ello corresponde a las autoridades del PAD en cada caso concreto, debiendo valorar el material probatorio existente y en base a ello establecer si el mismo resulta suficiente para generarle convicción respecto de la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado, (...)”, a partir de ello se puede determinar que lo solicitado no es suficiente para generar convicción a esta Autoridad Administrativa.



5.3.2. DE LAS FOTOGRAFÍAS DONDE SE APRECIA QUE EL SEÑOR TONY ROGER VIVEROS AMANCA VIENE DE MANERA MATONEZCA, BURLONA Y DESAFIANTE ANTE NUESTRA PARALIZACIÓN PACÍFICA:

- 5.3.2.1. Con respecto a este punto, el artículo 188 del CPC aplicable supletoriamente, dispone que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, en ese tenor, se advierte que la fotografía anexa a su escrito de descargos no prueba lo alegado, ya que de la visualización de la **Cámara de Vigilancia N° 01** de fecha 30 de noviembre del 2022 obrante en el presente expediente, se aprecia a un grupo de trabajadores ubicados en las afueras de la Institución con pancartas y otros objetos, se aprecia que a las 07:18 am se aproxima el servidor denunciante Tony Roger Viveros Amanca y procede a sacar su teléfono celular, en la **hora 07:19:34 am** se observa a un grupo de servidores entre ellos el señor Omar Isaías Rodríguez Barriga quienes con una actitud agresiva hacen retroceder al servidor agraviado hacia la autopista, recibiendo este último una patada proveniente del servidor disciplinado.
- 5.3.2.2. Ahora bien, de la visualización de la **Cámara de Vigilancia N° 02** de fecha 30 de noviembre del 2022, se observa en la **hora 07:19 del**



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

segundo 05 al 29 que un grupo de 4 servidores entre ellos el señor Omar Isaías Rodríguez Barriga se acerca al servidor agraviado con actitud agresiva y con empujones lo hacen retroceder hacia la autopista, donde además se visualiza vehículos en movimiento, videos con los que se desacredita una paralización pacífica como señala el investigado y muy por el contrario se aprecia una actitud violenta por parte de varios servidores en contra de un compañero de labor, hechos que son reprochables.

- 5.3.2.3. De lo expuesto se concluye en este punto que los videos de las Cámaras de vigilancia N° 01 y 02 acreditan la conducta violenta del investigado en agravio de un compañero de labor, y desacredita la supuesta conducta (matonezca, burlona y desafiante del servidor agraviado), por lo que cualquier conducta violenta que atente contra las buenas relaciones laborales resultan ser reprochables.

5.3.3. DE LAS DECLARACIONES DE LAS SERVIDORAS SONIA BEATRIZ SURCO CARRILO Y VILMA ÁLVAREZ UGARTE:

- 5.3.3.1. Con respecto a la actuación de este medio de prueba, se debe precisar que ambas diligencias se realizaron con fecha 09 de agosto del 2023 tal y como consta de las declaraciones suscritas y contenidas en el presente expediente, cuyas alegaciones se transcriben a continuación:

a. SONIA BEATRIZ SURCO CARRILLO:

1. **PARA QUE DIGA:** Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 en las afueras de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación al agravio que habría sufrido el señor Abg. Tony Roger Viveros Amanca. **Dijo:** Ese día aproximadamente a las 7:15, 7:30, nosotros estábamos acatando un plantón, en ese momento vimos que vino el señor Tony Viveros se acercaba empuñando su mano, levantándola y vociferando, entonces al ver eso algunos compañeros decidieron decir es lo que pasaba que le sucedía, porque actuaba de esa manera, pero el señor Viveros sigue, hasta que decide cruzar la pista, hacia el parque y los compañeros fueron en su detrás indicándole que se retire.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

(...) 6. **PARA QUE DIGA:** *Precise si la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo tiene cámaras de vigilancia externas y en qué lugar se encuentran, Dijo: Si, si hay cámaras.*

(...) 8. **PARA QUE DIGA:** *En relación a los hechos narrados, precise Ud. el nombre de los servidores que se acercaron al Señor Tony Roger Viveros Amanca el día de los hechos, Dijo: Fueron varios, quien estaba ahí, Edwin Paredes, me parece Walter Bernal, también estaba el señor Yoshly, eh Omar Rodríguez, entre otros.*

(...) 11. **PARA QUE DIGA:** *Si presenció Ud. actos de violencia física y/o verbal por parte del señor Omar Isaías Rodríguez Barriga en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca, Dijo: No hubo violencia, como le digo yo no vi violencia.*

12. **PARA QUE DIGA:** *Precise ¿Qué tipos de actos de violencia física y/o verbal pudo observar en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca y que servidores propinaron dicho actuar?, Dijo: No hubo violencia, como le digo yo no vi violencia.*

(...)"

b. VILMA ALVAREZ UGARTE:

1. **"PARA QUE DIGA:** *Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 en las afueras de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación al agravio que habría sufrido el señor Abg. Tony Roger Viveros Amanca. Dijo: Creo que ese día hicimos una paralización que hemos hecho los trabajadores en la puerta de la Gerencia y más o menos será de 07:30 a 8, yo no he estado pendiente de la hora, se ha aproximado, de lo que yo he visto que se ha aproximado el señor Tony, este levantando la mano como en puño y con el celular en la otra mano hablando, entonces a lo que se han acercado algunos compañeros para decirle que deje de grabar, de ahí no he visto más.*

(...) 6. **PARA QUE DIGA:** *Precise si la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo tiene cámaras de vigilancia externas y en qué lugar se encuentran, Dijo: Si.*

(...) 8. **PARA QUE DIGA:** *En relación a los hechos narrados, precise Ud. el nombre de los servidores que se acercaron al Señor Tony Roger Viveros Amanca el día de los hechos, Dijo: La verdad no me*



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

acuerdo bien, porque eran 3 o 4.

(...) 11. **PARA QUE DIGA:** Si presencio Ud. actos de violencia física y/o verbal por parte del señor Omar Isaías Rodríguez Barriga en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca, **Dijo: No.**

12. **PARA QUE DIGA:** Precise ¿Qué tipos de actos de violencia física y/o verbal pudo observar en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca y que servidores propinaron dicho actuar?, **Dijo: De lo que yo he visto, es que se han acercado varios servidores y yo estaba dentro del tumulto de los que estábamos mirando, simplemente decirle que deje de grabar, el señor estaba cruzando la calle al frente.**

(...)"



5.3.3.2. Teniendo presente lo transcrito, se debe tener presente que los medios de prueba cumplen un papel trascendental en la obtención de información, en el presente caso, las declaraciones realizadas en relación a los hechos denunciados, se advierte que la servidora Sonia Beatriz Surco Carrillo declaró en la pregunta 1. lo siguiente: **"(...) estábamos acatando un platón, en ese momento vimos que vino el señor Tony Viveros se acercaba empuñando su mano (...) pero el señor Viveros sigue, hasta que decide cruzar la pista, hacia el parque y los compañeros fueron en su detrás indicándole que se retire"**, asimismo en relación a la pregunta 8 precisó el nombre de aquellos servidores que se acercaron al señor Tony Roger Viveros Amanca, señalando lo siguiente: **"Fueron varios, quien estaba ahí, Edwin Paredes, me parece Walter Bernal, también estaba el señor Yoshly, eh Omar Rodríguez, entre otros"** (subrayado y resaltado nuestro)

5.3.3.3. Por su parte, la señora Vilma Álvarez Ugarte, declaró en relación a la pregunta 1, lo siguiente: **"Creo que ese día hicimos una paralización que hemos hecho los trabajadores en la puerta de la Gerencia y maso menos será de 07:30 a 8, yo no he estado pendiente de la hora, se ha aproximado, de lo que yo he visto que se ha aproximado el señor Tony, este levantando la mano como en puño y con el celular en la otra mano hablando, entonces a lo que se han acercado algunos compañeros para decirle que deje de grabar, de ahí no he visto más"**, en cuanto a la pregunta 8 en el



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

que debía precisar el nombre de los servidores que se acercaron al señor Tony Roger Viveros Amanca el día de los hechos, señalo que: **"La verdad no recuerdo bien, porque eran 3 o 4"**, en cuanto a la pregunta 12 sobre el tipo de actos de violencia física y/o verbal puso observar en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca, precisó que: **"De lo que yo he visto, es que se han acercado varios servidores y yo estaba dentro del tumulto de los que estábamos mirando, simplemente decirle que deje de grabar, el señor estaba cruzando la calle al frente"** (subrayado y resaltado nuestro)

Cabe señalar que ambas servidoras indicaron que no vieron violencia el día de los hechos denunciados.

5.3.3.4. A partir de lo expuesto, esta Autoridad Administrativa ha determinado que las alegaciones vertidas por las servidoras existen coincidencias con lo señalado por los testigos Hernán Javier Flores Tupacyupaqui y Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, en el sentido de la existencia de una paralización y/o plantón realizada por los miembros el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, el acercamiento que tuvieron varios servidores con el servidor agredido cuando este último se encontraba con su teléfono celular en mano, identificándose al señor Omar Isaías Rodríguez Barriga como uno de los ellos, y que cruzaron la calle hacia el parque; sin embargo, la alegaciones sobre la inexistencia de violencia queda desacreditada con la visualización de las Cámaras de Vigilancia N° 01 y 02 de fecha 30 de noviembre del 2022, en la que se observa claramente la agresión física (patada) propinada por el servidor investigado en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca, hecho que también esta corroborado con las declaraciones testimoniales de Hernán Javier Flores Tupacyupaqui y Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez.

5.3.3.5. En ese tenor, los medios probatorios (declaraciones testimoniales, videos de cámaras de vigilancia e imágenes) resultan ser congruentes con los hechos imputados lo que genera certeza a este Órgano Instructor de la comisión de la infracción administrativa, más aun cuando se debe tomar en cuenta que en toda relación laboral debe regir un buen clima laboral, armonía y buena fe entre los actores de la relación de trabajo el cual se vio afectado por la configuración de actos de violencia física por parte del investigado en agravio de su compañero de trabajo, conducta que *resulta reprochable*.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

5.4. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ESCRITOS PRESENTADOS EN ESTA INSTANCIA

- Con fecha 27 de octubre del 2023, el servidor disciplinado a través del escrito con Registro N° 6272397, comunica a esta Autoridad Administrativa que de acuerdo al numeral 100.2. del Artículo 100 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444 y en ejercicio de su derecho, procedió a promover abstención de órgano sancionador en el PAD con número de expediente 3352601-B, ya que la figura jurídica planteada tiene el propósito de obtener imparcialidad y objetividad en la conclusión del procedimiento disciplinario no pone en riesgo la prescripción de la facultad sancionadora de la entidad, cabiendo esperar la disposición de la instancia superior.

Con respecto a ello, el artículo 99⁴ del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece cuales son las causales de abstención dentro de un procedimiento administrativo; sin embargo, de la revisión del escrito con Registro N° 6272397, se advierte que el disciplinado no fundamenta las causales por la cual este Órgano Sancionador deba abstenerse en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, más aun cuando no se evidencia a lo largo del presente procedimiento ninguna circunstancia que deba acarrear abstención alguna, en ese contexto, la comunicación de abstención no es pasible de ser atendida, más aun cuando los argumentos expuestos no son suficientes para plantear la abstención de esta Autoridad, además de ello se aprecia la inexistencia de argumentos suficientes que sustente causal alguna.

- Ante la declaración de Nulidad de la Resolución N° 148-2023-GRA/GRTPE por el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución N° 2574-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala, por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, que dispuso se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución N° 148- 2023-GRA/GRTPE, tal como se puntualizó líneas arriba. Con fecha 03 de mayo del 2024, el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez a través del escrito con Registro N° 6911563, solicita a esta Autoridad Administrativa, la abstención de la Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca Gerente Regional de Trabajo, en su condición de Órgano Sancionador en el presente Procedimiento Administrativo

⁴ Causales anteriormente estipuladas en el artículo 88° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, a las que hace referencia la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Versión Actualizada, aprobada el 21 de junio de 2016 a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Disciplinario en los siguiente términos "(...) Por existir enemistad manifiesta con el recurrente, atentando con principio de imparcialidad, pudiendo influir en el sentido de la resolución, surgiendo conflicto de intereses, pedido que sustenta en lo normado en el artículo 99°, 100°, 101° del D.S. 004-2019-JUS, TUO de la Ley 27444, toda vez que el recurrente, precisa que con fecha 8, 11 de Mayo del 2023 interpuso DENUNCIA ante la Contraloría General de la República- Órgano de Control de Arequipa (OCI) en contra de la Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca, Gerente Regional de Trabajo, expediente 0220230000990, por la contratación irregular de Zaida Lourdes Quepuy Salas, denuncia admitida y comunicada por el Órgano de Control, mediante Oficio N° 001190-2023-CG-GRAR de fecha 19 de Junio del 2023, procedimiento que concluyo con informe favorable ordenando la Contraloría General de la República, Órgano de Control de Arequipa, consecuentemente la denuncia fue debidamente amparada , y con informe motivado probándose los hechos denunciados, en ese orden, el conflicto de intereses entre el recurrente y la Gerente Regional de Trabajo es más que manifiesta la enemistad, motivos suficientes para que se abstenga del conocimiento de los actuados y mucho menos ejecute cualquier tipo de sanción en contra del recurrente(...)"

- Sobre el pedido de abstención de la Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca

En este punto debemos de precisar que el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga en anteriores oportunidades dentro del séquito del presente proceso, ha presentado "Solicitud de Abstención" del Órgano Sancionador constituido por la Abg. Catherine Milagros Rodríguez Torreblanca Gerenta Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa; por la misma causal de "**Enemistad Manifiesta**" (según el artículo 99°⁵ del D.S. 004-2019-JUS, TUO de la Ley 27444 ⁶ numeral 4) mismos hechos, argumentos y deficiencias, que repite en este último pedido de fecha 3 de mayo del 2024 y que se detalla líneas arriba.

Siendo que el servidor disciplinado presentó un primer pedido con

⁵ Artículo 99° del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, que menciona en su pedido a la letra dice:
"(...) Causales de abstención. La autoridad que tenga facultad resolutoria o cuyas opiniones sobre el fondo del procedimiento puedan influir en el sentido de la resolución, debe abstenerse de participar en los asuntos cuya competencia le esté atribuida, en los siguientes casos

⁶ (...) 4. Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

fecha 27 de octubre del 2023 con registro documentario N° 6271587, el mismo que fue elevado al Superior Jerárquico Gerencia General del Gobierno Regional de Arequipa para que sea quien resuelva según corresponda; mediante Resolución Gerencial General Regional N° 395-2023-GRA/GGR de fecha 20 de noviembre del 2023 se resolvió **DESESTIMAR** la abstención promovida por Omar Isaías Rodríguez Barriga en contra de la Abg. Catherine Milagros Rodríguez Torreblanca al no haberse acreditado fehacientemente la causal de "**Enemistad Manifiesta**" conforme a lo establecido en el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General "

Asimismo, con fecha 05 de diciembre del 2023 con Registro N° 6406909 el servidor en mención presenta Recurso de Apelación en contra de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-GRA/GRTPE (resolución final) siendo que en el numeral 3° de dicho documento también argumenta su petición de "**Abstención por Enemistad Manifiesta**" del Órgano Sancionador compuesto por la Abg. Catherine Milagros Rodríguez Torreblanca y otra; en los mismos términos contemplados en su anterior comisión, lo cual ha significado que el Tribunal del Servicio Civil al resolver el recurso de apelación mediante la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024, se ha pronunciado a través del criterio N° 34 sobre en el cual expone "(...)34. Por otro lado, respecto a los alegatos del impugnante en relación a aspectos procedimentales del procedimiento administrativo disciplinario, **se advierte que el impugnante no ha acreditado de manera cierta e indubitable las afirmaciones en cuanto a la obligación de abstención** tanto de la Secretaria Técnica **como del Órgano Sancionador, no habiendo presentado evidencias que sustenten de manera concreta y cierta sus afirmaciones**(el resaltado es nuestro) Sobre este punto, cabe señalar que en su recurso de apelación, el impugnante señala que "en su oportunidad se alcanzará al Tribunal del Servicio Civil" evidencias sobre la supuesta animadversión del Órgano Sancionador en su contra, las cuales no han sido presentadas. **Por tanto, en este extremo los alegatos del impugnante carecen de sustento.(...)"**



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Así también, en el último pedido realizado por el recurrente no se acredita ni argumenta de manera suficiente la exigencia normativa para invocar la causal a que se refiere el numeral 4 del artículo 99° TUO de la Ley 27444, D.S. N° 004-2019-JUS, tampoco expresa y/u ofrece argumento alguno que sustente la existencia de la causal de abstención, de una somera revisión del escrito no aporta los medios probatorios suficientes para causar certeza y calificar positivamente su pretensión, solo menciona que habría realizado una denuncia ante la Contraloría General de la República Órgano de Control de Arequipa (OCI) en contra de esta autoridad. En ese contexto, no aporta instrumento procesal alguno que fuere relevante para obtener pronunciamiento válido.

Por lo que, según lo expuesto no resulta pertinente considerar como nuevo el pedido de abstención del órgano sancionador representado por la Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca Gerenta Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, que formula el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga por la causal de "**Enemistad Manifiesta**", toda vez que los argumentos expuestos en el mismo, ya han sido evaluados y resueltos por la autoridad en el séquito de proceso y las Instancias correspondientes, actuaciones que obran en el expediente; y al no existir mayor fundamento para el planteamiento de una abstención, este **no corresponde ser atendido**, merituandose la conducta procedimental del servidor disciplinado.

- **Sobre el pedido de señalar día y hora para el Informe Oral, que sustentara el servidor disciplinado en el plazo de 15 minutos ley**

Que ante la disposición contenida en la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de retrotraer el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 148-2023-GRA/GRTPE, el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga en su escrito presentado el día 3 de mayo del 2024 con Registro N° 6911563, en **el Primer Otrosí**: Solicita se sirva señalar día y hora para el Informe Oral, que sustentara el recurrente en el plazo de 15 minutos de Ley.

Con respecto al presente pedido, debemos de precisar que el Tribunal Constitucional en la Resolución recaída en el **Expediente N° 00789-2018-PHC/TC, en el literal d) del fundamento 9 señala que:** " No resulta vulneratorio del derecho de defensa, la imposibilidad de realizar el informe oral, siempre que el interesado haya tenido la oportunidad de ejercer el derecho de defensa por escrito a través de un informe..."Ahora bien, los informes orales se sujetan a las particularidades de cada expediente, esto es, "cuando



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

corresponda", sin que ello implique una denegatoria arbitraria, sino que se analice cuáles son los posibles efectos de la aplicación de la oralidad en el mismo, esto es si pueden agilizar el procedimiento o facilitar el entendimiento del caso debido a su complejidad, entre otras razones. Así tenemos que, el Órgano Sancionador puede prescindir del informe oral, sin que ello constituya vulneración de derechos del servidor disciplinado, debido a que éste ha podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que le ha permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos, como obran en el expediente 3352601-B materia de la presente. Así también a lo señalado en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPGSC, De acuerdo al principio del debido procedimiento recogido en la Ley N° 27444, la solicitud de uso de la palabra (denominado informe oral en el PAD), cuando corresponda, es parte del ejercicio del derecho de defensa. Sin embargo, en reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental, como lo es el procedimiento sancionador disciplinario de la Ley del Servicio Civil, no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos de defensa denominados en el procedimiento como descargos". En ese entendido, este Órgano sancionador considera que cuenta con elementos de juicio suficientes para poder resolver el presente procedimiento administrativo disciplinario. Por lo que **NO CONSIDERA PERTINENTE** llevar a cabo el Informe Oral solicitado por el servidor disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga.



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

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)⁷.

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".⁸

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 señor Omar Isaías Rodríguez Barriga.

6.2.1. En el caso concreto, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan sobre los presuntos actos de violencia física en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, quien se apersonaba a laborar a las 7 y 18 am a la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y que al estar impedido de ingresar en razón a un plantón por parte de trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de la GRTPE fue pasible a los actos de violencia que se denuncian.

6.2.2. En ese tenor es necesario recordar que el procedimiento administrativo se rige, entre otros principios, por el de privilegio de los controles posteriores "(...) Así, en la tramitación de todo procedimiento administrativo, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven

⁷STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 2 y 3.

⁸STC 0023-2005-PI/TC, fundamento 43.



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responde a la verdad de los hechos que ellos afirman. Pero dicha presunción admite prueba en contrario; para lo cual, la administración podrá reservarse el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada (...)⁹.

- 6.2.3. Así, de los medios probatorios (declaraciones testimoniales, videos de las Cámaras de Vigilancia N° 01 y 02 e imágenes) que obran en el expediente se ha identificado al disciplinado Omar Isaías Rodríguez Barriga quien habría incurrido en actos de violencia física en agravio de su compañero de labor Tony Roger Viveros Amanca, suscitados el día 30 de noviembre del 2022, es así que el Tribunal del Servicio Civil a través de la **Resolución N° 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, el cual señala como grave indisciplina lo siguiente: "(...) aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social (...)"**, debiéndose tenerse en cuenta que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y en un suceso de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad¹⁰. por lo que la conducta atribuida al señor Omar Isaías Rodríguez Barriga resulta reprochable.
- 6.2.4. Asimismo, uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo es el respeto, tanto de los trabajadores hacia el empleador y viceversa, como entre los mismos compañeros de trabajo, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.



⁹RESOLUCIÓN N° 000812-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Fundamento 20.

¹⁰ RESOLUCIÓN N° 001170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala



Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

- 6.2.5. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos¹¹:
- Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
 - Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.
 - Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:

- Su superior.
- El personal jerárquico.
- Los compañeros de labor.

- 6.2.6. En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre este último, es necesario precisar que por "compañero" se define como "cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc."¹², indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución, siendo que los actos de violencia, éstos pueden ser de manera física, verbal o psicológica, siempre y cuando queden demostrados los actos a través de medios idóneos y objetivos.

- 6.2.7. Ahora bien, de acuerdo a los medios probatorios citados y utilizados en el presente informe (videos de las cámaras de seguridad, imágenes y declaraciones testimoniales) se puede advertir de forma clara las agresiones físicas (patada) propiciada por el investigado Omar Isaías Rodríguez Barriga en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, tal y como se puede advertir de la cámara N° 01 a las 07:19:34 situación que coincide con la declaración del servidor Hernán Javier Flores Tupacyupanqui quien dijo: "(...) **EL DR. OMAR RODRÍGUEZ QUIEN TAMBIÉN LE DIO UN EMPUJÓN Y**

¹¹ RESOLUCIÓN Nº 002109-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

¹² Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

UNA PATADA DE LO QUE RECUERDO (...)", como también lo declarado por Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, quien dijo: "(...) **PRESENCIE ACTOS VIOLENCIA EN CONTRA DEL SERVIDOR TONY DEL PORQUE ESTABA GRABANDO Y QUE SE VERIFIQUE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD DE LA GERENCIA, QUE AHÍ SE VISUALIZA A LAS PERSONAS QUE AGREDIERON FÍSICA Y VERBAL AL SR TONY, LE DIJERON DESGRACIADO(...)**" por lo que se puede corroborar los actos de violencia realizados en contra del denunciante.

- 6.2.8. En ese contexto resulta de suma importancia tener presente que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y conducta íntegra en el entorno en el que se desenvuelven. Es por ello que un suceso de agresión como el ocurrido en el presente caso por parte de Omar Isaías Rodríguez Barriga en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda dejar pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad.
- 6.2.9. Aunado a ello, corresponde indicar que la "(...) *contribución al esclarecimiento de los hechos es uno de los aspectos del principio de veracidad que se asocia con la responsabilidad en el ejercicio de la función por lo que la y el empleado público deben entregar oportuna y verazmente la información que le sea solicitada para cualquier investigación sobre sus actuaciones o de terceras personas (...)*"¹³.
- 6.2.10. No puede pasar desapercibido que no solo los hechos sucedidos son reprochables disciplinariamente, sino también que dichos actos fueron vistos por transeúntes y terceros que estaban observando los deplorables hechos suscitados tanto por el servidor disciplinado como también de los otros servidores que intervinieron en este suceso, siendo que dicho acto estaría mellando la imagen institucional que tiene la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a la ciudadanía en general, toda vez que esta Institución que resguarda y protege los derechos laborales de todo trabajador, por lo que dicho acontecimiento agrava aún más los actos de violencia realizado por el disciplinado.

¹³ RESOLUCION DE ADMINISTRACION N° 000073-2021





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

6.2.11. Es en ese sentido que resulta reprochable la conducta del servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga por cuanto la imputación versa sobre el cometimiento de actos de violencia física en contra de un compañero de trabajo sin justificación alguna, ya que se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta estipulada en el literal c) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil por incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

SÉTIMO: SOBRE LA SANCIÓN

Que, sobre el particular, conviene mencionar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad¹⁴, 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 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.*¹⁵

Con relación a los criterios para graduar la sanción administrativa disciplinaria¹⁶ a efecto de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción

¹⁴TUO de la Ley Nº 27444, Artículo 246°:

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

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

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

¹⁵MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.

¹⁶Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley Nº 30057 RESOLUCIÓN DE SALA PLENA Nº 001-2021-SERVIR/TSC



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable.

En el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, los criterios para graduar la sanción se encuentran previstos en los artículos 87° y 91°. Así, en el artículo 87° encontramos los siguientes criterios: a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. 34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros.

Son intereses que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general.

. De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentren obligados a resguardar los intereses generales de la sociedad. Sobre ello, **Rodríguez Arana** sostiene que "acostumbrar a la Administración pública a esta forma de proceder significa, ni más ni menos, que en verdad el criterio del servicio objetivo al interés general sea el principal patrón de conducta que presida el entero quehacer de las Administraciones públicas".

Por consiguiente, se intensifica la gravedad de la conducta del servidor cuando esta afecta algún interés general, puesto que precisamente por su condición de servidor le corresponde resguardar los intereses generales.

El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción.

En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos.

Por tanto, de acuerdo con lo expuesto, para aplicar este criterio necesariamente debe haber una afectación producida, la cual además debe revestir gravedad y calar en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos.

Sobre este criterio, además es importante tener en cuenta que si bien el numeral 1 del artículo 180° del TUO de la Ley N° 27444 establece que la autoridad puede exigir a los administrados la presentación de documentos, informaciones, así como su colaboración para la práctica de otros medios de prueba; el numeral 2 del mismo artículo establece una excepción respecto a hechos perseguibles cometidos por el





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

administrado, estableciéndose que en ese supuesto será legítimo el rechazo a tal exigencia, esto como una manifestación del derecho a la no autoincriminación.

De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas.(el subrayado es nuestro) Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas. 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.

Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, considerando que **“los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores”**, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.

En efecto, el grado de jerarquía del servidor debe evaluarse atendiendo a la naturaleza de su cargo —ya sea como titular del puesto o haya sido encargado temporalmente— el cual debe englobar labores de dirección, de guía, o de liderazgo, sobre la base de una relación vertical respecto a otros servidores bajo su cargo, a quienes debe mostrarse como un dechado de servidor.

En el mismo sentido, **Jacques Petit** indica que **“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”**. Siendo que en el presente caso el servidor disciplinado en el tiempo que sucedieron los hechos, se desempeñaba como **Ejecutor Coactivo** de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa cargo que ocupaba desde el 24 de febrero del 2012, bajo el D. Leg. 276 Por lo que tenía la calidad de funcionario público, siendo el titular del Procedimiento Coactivo y ejercía a nombre de la Entidad, las acciones de coerción para el cumplimiento de la Obligación¹⁷, de acuerdo a lo establecido en la Ley de Procedimiento de Ejecución Coactiva Nº 26979, asimismo tenía a su cargo y dirección a dos servidores un

¹⁷ A la acreencia impaga de naturaleza tributaria o no tributaria, debidamente actualizada, o a la ejecución incumplida de una prestación de hacer o no hacer a favor de una Entidad de la Administración Pública Nacional, proveniente de relaciones jurídicas de derecho público.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Auxiliar Coactivo y una secretaria, siendo que hasta el momento de suscitados los hechos el servidor disciplinado contaba con más de diez años de experiencia en el cargo de Ejecutor Coactivo de la Entidad

Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados.

En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.

De otro lado, corresponde señalar que si bien el criterio de graduación de la sanción referido a la intencionalidad en la conducta del infractor no ha sido previsto en el régimen disciplinario regulado por la Ley N° 30057, lo cierto es que dicho criterio es un factor que podría agravar o atenuar la sanción. Por tanto, ante la ausencia de regulación especial, corresponde remitirse supletoriamente al literal g) del numeral 3 del artículo 248° del TUO de la Ley N° 27444 el cual establece que para graduar la sanción debe evaluarse "la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor". En esa línea, ameritará la imposición de una sanción mayor aquellos supuestos en que haya existido predeterminación y voluntad para cometer una falta disciplinaria, a diferencia de aquellos en que se haya actuado con imprudencia. De acuerdo a **Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga** se considera que obrar dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

Que, para la determinación la sanción se ha tenido en cuenta que en el presente caso concurre las condiciones establecidas en el Artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, de acuerdo a siguiente:

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 OMAR ISAIAS RODRIGUEZ BARRIGA
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor disciplinado al haber realizado sin justificación actos de violencia grave (violencia física) y verbal en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca el cual está prohibido por nuestra Constitución Política del Perú en cuyo numeral 1 del artículo 2° dicta: <u>que toda persona tiene derecho a la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física.</u>
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. Sin embargo en el séquito del proceso el servidor disciplinado negó en todos sus extremos los hechos evidenciados.
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	El servidor disciplinado cometió los hechos teniendo la condición de <u>Ejecutor Coactivo</u> de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por lo que tenía la calidad de funcionario público ¹⁸ siendo el

¹⁸ El Texto Único Ordenado de la Ley Nº 26979 y el Código Tributario establecen que el funcionario encargado de tramitar el procedimiento coactivo es el ejecutor coactivo.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

conocerlas y apreciarlas debidamente.	titular del Procedimiento Coactivo y ejercía a nombre de la Entidad, las acciones de coerción para el cumplimiento de la Obligación, de acuerdo a lo establecido en la Ley, asimismo tenía a su cargo y dirección a dos servidores un Auxiliar Coactivo y una secretaria.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	El servidor sin motivo alguno ejerce actos de violencia grave (violencia física) "empujones y patada" en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca quien es su compañero de trabajo, en las afueras de la Entidad a vista y paciencia de los usuarios de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y demás transeúntes que se desplazaban por la vía pública. -
e) La concurrencia de varias faltas.	No se advierte la concurrencia de varias faltas.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	En el presente caso habría participado en actos de violencia grave conjuntamente con tres (3) servidores pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores de la G.R.T.P.E. de Arequipa, en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, como se puede apreciar de la Denuncia de fecha 07 de diciembre del año 2022 y cámaras de vigilancia 1,2 y 3 del día de los hechos 30/11/ 2022





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

g) La reincidencia en la comisión de la falta	El servidor disciplinado no es reincidente en la comisión de la misma falta; pero según Informe Escalafonario fue sancionado en varias oportunidades por diversas faltas; y en la actualidad se encuentra con una sanción de Destitución por Resolución N° 071-2023-GRA/GRTPE de fecha 27 de junio del 2023, la misma que fue confirmada por la Segunda Sala-SERVIR mediante Resolución N° 001055-2024-SERVIR/TSC de fecha 8 de marzo 2024.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	En el presente caso no configura dicha condición
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se ha determinado beneficios obtenidos por el servidor disciplinado
j) Naturaleza de la infracción	La naturaleza de la infracción es sumamente reprochable ya que al haber agredido físicamente (violencia grave) a su compañero de trabajo violentando los bienes jurídicos protegidos como son el derecho a la integridad física y psíquica, sin obviar que dicha conducta tendría , además, responsabilidad de tipo penal
k) Subsanación voluntaria	No se configura este supuesto.
l) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se observa que el servidor si actuó con intencionalidad.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	Se aprecia que el servidor disciplinado NO HA RECONOCIDO su responsabilidad respecto a los hechos imputados; no obstante, la falta incurrida es de naturaleza muy grave. En tal sentido, no corresponde atenuar su responsabilidad.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

OCTAVO : De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad¹⁹, 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 infrapunción 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.²⁰

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 Informe Escalonario emitido por la Oficina de Personal **INFORME N° 984-2022-GRA/GRTPE-OA-MELL**, se tiene que el servidor disciplinado durante el periodo de la relación laboral, cuenta con varias sanciones por faltas afines a la que es materia de sanción en la presente, siendo las siguientes sanciones administrativas disciplinarias:

- Memorándum N° 363-2013-GRA/GRTPE-OTA, llamada de atención por mal desenvolvimiento en su Oficina ocasionando desorden y falta de respeto a sus compañeros de trabajo incumpliendo las normas de buen comportamiento.
- Memorándum N° 169-2017-GRA/GRTPE, del 21 de agosto de 2017, mediante el cual se procede a llamar la atención al servidor Omar Rodríguez Barriga.

¹⁹ TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción;

c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo 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."

²⁰ MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

- Resolución Gerencial Regional N° 061-2014-GRA/GRTPE, por el cual se procede a Imponer Suspensión sin Goce de Remuneraciones por tres días por incurrir en la falta de concurrir a laborar con tardanzas injustificadas de manera reiterativa.
- Decreto Gerencial Regional N° 020-2014-GRA/GRTPE, llamado de atención para un mejor tratamiento de las relaciones interpersonales.
- Resolución Gerencial Regional N° 076-2016-GRA/GRTPE, por el cual se impone la sanción de Amonestación Escrita, por haber incumplido con sus poderes generales de todo servidor público de desempeñar sus funciones con eficiencia y laboriosidad.
- Resolución de Administración N° 278-2019-GRA/GRTPE-OA, del 22 de noviembre del 2019 la misma que resuelve imponer la sanción de Suspensión sin goce de remuneraciones por días (15) calendario al servidor, al haber incurrido en faltas de carácter disciplinario tipificadas en el inciso d) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el inciso j) del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil. Deberá valorar la conducta del servidor durante todo el tiempo de prestación de servicios a la entidad.
- Asimismo corresponde incluir en este punto la Resolución de Gerencia Regional N° 148-2023-GRA/GRTPE del 10 de noviembre del 2023 emitida por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, (que obra en el legajo del servidor) la misma que resuelve imponer la sanción de DESTITUCIÓN al haber incurrido en faltas de carácter disciplinario por haber transgredido lo dispuesto en los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública en concordancia en el inciso q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la misma que fue confirmada por el Tribunal del Servicio Civil mediante la Resolución N° 001055-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 08 de marzo del 2024; declarandiose agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

Debiendo de considerar que al momento de establecer una sanción administrativa, no debe limitarse a realizar un razonamiento mecánico de aplicación de normas, sino que, además, efectuar una apreciación razonable de los hechos en relación con quien los hubiese cometido; es decir, que no se trata sólo de contemplar los hechos en abstracto, sino





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

“en cada caso” y tomando en cuenta “**los antecedentes del servidor**”. Por tanto, una decisión razonable en estos casos supone²¹, cuando menos:

- a) La elección adecuada de las normas aplicables al caso y su correcta interpretación, tomando en cuenta no sólo una ley particular, sino el ordenamiento jurídico en su conjunto.
- b) La comprensión objetiva y razonable de los hechos que rodean al caso, que implica no sólo una contemplación en “abstracto” de los hechos, sino su observación en directa relación con sus protagonistas, pues sólo así un “hecho” resultará menos o más tolerable, confrontándolo con los “antecedentes del servidor”, como ordena la ley en este caso.
- c) Una vez establecida la necesidad de la medida de sanción, porque así lo ordena la ley correctamente interpretada en relación a los hechos del caso que han sido conocidos y valorados en su integridad, entonces el tercer elemento a tener en cuenta es que la medida adoptada sea la más idónea y de menor afectación posible a los derechos de los implicados en el caso.

Según lo determinado en la **Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala** de fecha 26 de abril del 2024; criterio N°33 (...)” Ahora bien, respecto a los argumentos expuestos por el impugnante en su recurso de apelación, se advierte que el mismo niega la veracidad de los videos e imágenes que exponen la agresión física, así como la convicción de la declaración testimonial. Sin embargo, como se ha señalado en el numeral anterior de la presente resolución, queda corroborado en las imágenes presentadas los actos de violencia perpetrados por el impugnante contra el servidor de iniciales T.R.V.A., los mismos que se confirman con las declaraciones presentadas por los testigos, así como la denuncia administrativa presentada por el servidor de iniciales T.R.V.A. contra el impugnante, medios probatorios que otorgan certeza y credibilidad sobre la falta imputada.²² (...)”

Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, el servidor disciplinado hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso se le garantizó su derecho a exponer **sus argumentos de defensa, presentar descargos, ofrecer sus medios**

²¹ Resoluciones de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC y N° 002-2021-SERVIR/TSC (las “Resoluciones”)

²² Antecedentes N° 33; 35 Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

probatorios, presentarse a informe oral, entre otros. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de **debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.**

En consecuencia, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada. Por lo tanto, existe **convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta.**

(...)En ese sentido, los argumentos presentados por el impugnante no enervan ni desvirtúan su responsabilidad²³ (...)

Que, el numeral 6.2 del artículo 6 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, 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 tal sentido, para el cumplimiento de lo dispuesto en 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" y para los fines de la debida motivación del presente acto administrativo, se precisa que los términos, fundamentos, conclusiones y recomendaciones del Informe Instructor N° 022-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de octubre del 2023, cuentan con la conformidad de este órgano sancionador y, por consiguiente, forman parte integrante y complementan la motivación de la presente resolución;

Así mismo se ha tomado en consideración los criterios expuestos en la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024.

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,

²³ Antecedente 36 Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

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; Que, ese sentido, para efectos de lo dispuesto en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, este Órgano Sancionador deja constancia que, conforme es de verse en el análisis precedentemente realizado, se ha cumplido con identificar de manera explícita la relación entre el hecho y la falta, y se han señalado los criterios para la determinación de la sanción de conformidad con los criterios y condiciones establecidas en la normatividad legal aplicable al caso específico; 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, **no concurre ninguna de las circunstancias eximentes** de responsabilidad administrativa disciplinaria, señaladas en el artículo 104 de dicho Reglamento;

Que, en ese sentido, este Órgano Sancionador considera que el servidor **Omar Isaías Rodríguez Barriga**, ha vulnerado lo establecido en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil; Que, de conformidad con 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, Ley del Servicio Civil", aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIRGPGSC, 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 disciplinado (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, se debe tener en cuenta que el Tribunal del Servicio Civil, en el numeral 14 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, ha señalado que en razón de la apreciación y percepción que se





Resolución Gerencial Regional

Nº 068-2024-GRA/GRTPE

tenga sobre la gravedad de los hechos, existe cierta discrecionalidad para ubicar la sanción más cerca a los extremos mínimo o máximo; Que, a manera de ilustración respecto de casos análogos sobre las faltas imputadas, En ese sentido, se colige que los presentes hechos imputados revisten gravedad y que llegan a romper completamente la relación de prestación de servicios; Que, conforme a la gravedad de los hechos imputados, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante **Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado:** « 15. La sanción de destitución es la más gravosa de todas las sanciones puesto que implica el término de la relación de prestación de servicios y debe ser impuesta en aquellos casos en que el mantenimiento de dicha relación resulte insostenible por la gravedad e impacto negativo de la falta disciplinaria cometida, la cual debe encontrarse prevista en la Ley N° 30057, Ley N° 27815 u otra norma con rango de ley. Interviene en el procedimiento administrativo disciplinario como órgano instructor la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces y, como órgano sancionador, y quien oficializa la sanción el Titular de la Entidad. Además, esta sanción trae consigo una sanción accesoria de inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución»;

- **Sobre la insostenibilidad del mantenimiento de la relación con el servidor disciplinado que amerita la imposición de la sanción de Destitución**

Que, en el presente caso, la relación laboral con el servidor disciplinado se torna insostenible toda vez que el servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga se encuentra materialmente en un estado de deposición de trabajo; al haber sido destituido por un proceso administrativo disciplinario que impone tal sanción mediante **Resolución Gerencial Regional N° 071-2024 de fecha 27 de junio del 2023** por haber transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública²⁴ en concordancia con la falta prevista en el literal q) del artículo 85° la Ley N° 30057 Ley 30057-Ley del Servicio Civil la misma que fue **confirmada** por el Tribunal del Servicio Civil mediante **Resolución N° 001055-**

²⁴ 2 Ley N° 27815 - Ley del Código de Ética de la Función Pública "Artículo 6°.- Principios de la Función Pública El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios: (...)

2. **Probidad:** Actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer el interés general y desechando todo provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. (...)

5. **Veracidad:** Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos. (...)"

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

2024-SERVIR/TSC de fecha 8 de marzo del 2024 quedando firme la sanción, la propia que declara por **agotada la vía administrativa**, por lo que a la fecha el servidor disciplinado se encuentra **INHABILITADO** por **CINCO (5) AÑOS** para el ejercicio de la función pública, siendo la inhabilitación sanción accesoria de la destitución, eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme y se haya agotado la vía administrativa;

Adicional a lo expresado, podemos precisar que todos los servidores de la administración pública, sin exclusión alguna, se rigen por un conjunto de reglas que se desprenden de la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (en adelante el Código de Ética), entre los que destaca el principio de idoneidad, el mismo que es definido como la aptitud técnica, legal y moral, y es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública.

Como puede verse, **la idoneidad como principio ético es connatural al servidor público desde su ingreso hasta la extinción del vínculo laboral del mismo en la administración pública, siendo una constante en su proceder.** (el resaltado es nuestro)

Es así que, tratándose de una sanción como la destitución, su consecuencia implica (en principio) su expulsión de la relación de empleo público que tiene con la entidad, porque su proceder, calificado como grave, reviste tal magnitud (bajo el juicio de valor que demanda la conducta sancionada), que colisiona con intereses y fines públicos, de modo tal que hacen que aquél (el servidor) pierda ante su empleador la referida idoneidad que lo reviste, para continuar vinculado a la entidad pública a la cual pertenece e inclusive del aparato estatal (lo que es consecuencia de la sanción accesoria de inhabilitación por cinco (5) años); ello, independientemente de que la falta disciplinaria haya sido cometida por el servidor en su puesto de origen u otro en el que pudiera haber sido designado o encargado dentro de la misma entidad al momento de la imposición de la sanción.

Conforme a lo anterior, quien incurre en una de las faltas calificada como graves, y por ello, merecedoras de la sanción de destitución, carece de esta aptitud exigida para ejercer función pública en la entidad, o en otras palabras, mantener todo tipo de relación de empleo público con la entidad, **ya que su permanencia se hace insostenible bajo cualquier cargo;** (el resaltado es nuestro) es decir, no solo respecto al cargo en el que cometió la infracción, sino todo aquel del que fuera titular, ya que la pérdida de esta condición es respecto al ejercicio de su función pública con la entidad, y no sobre un cargo en particular.

Así, debe entenderse que las faltas que ameritan la sanción de destitución reguladas en el régimen disciplinario de la LSC, son de tal gravedad que provocan





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

el decaimiento **automático de la idoneidad del servidor** para mantener su vínculo de empleo público con la entidad bajo cualquier cargo, ya que esta condición de idoneidad, conforme al numeral 4 artículo 6 del Código de Ética, no solo se requiere para el acceso a la función pública, sino, sobre todo, para su ejercicio, lo cual se extingue con la imposición de la sanción de destitución. Es preciso tomar en cuenta que esta comprensión de la ejecución de la sanción de destitución en la administración pública es la única que garantiza que esta pueda cumplir con su naturaleza expulsiva de la entidad a la que se encuentra vinculado, a través de la ruptura del vínculo de empleo público, y con su finalidad represiva-preventiva ante los demás servidores; de lo contrario se vaciaría de contenido sus efectos inmediatos, permitiendo la continuación de las labores del destituido, y teniendo que esperar la confirmación de la medida en segunda instancia o que sea consentida para inhabilitarlo de la función pública por cinco (5) años; no obstante, no puede perderse de vista que esta última tiene la condición de ser una sanción accesoria, debiendo la medida principal tener eficacia inmediata por sí misma, como es el caso actual del servidor disciplinado, toda vez que la sanción disciplinaria de Destitución impuesta por su empleador Gerencia de Trabajo y Promoción de Empleo de Arequipa por haber transgredido los numerales 2 y 5 del artículo 6° de la Ley N° 27815-Ley del Código de Ética de la Función Pública ha sido confirmada en segunda instancia.

Por lo que, la posibilidad de que un servidor continúe ejerciendo labores en una Entidad bajo un cargo distinto al que ocupó cuando cometió la falta que generó su destitución, colisiona directamente con los **objetivos tanto de la misma LSC** como de la reforma del servicio civil, que **buscan garantizar la idoneidad de los servidores**, a fin de brindar servicios de calidad a la ciudadanía desde la administración pública²⁵

Siendo el presente caso un segundo proceso disciplinario administrativo por "Destitución" que enfrenta el servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga esta vez por **actos de violencia física y verbal, en contra de su compañero de trabajo**, tornándose insostenible el mantenimiento de la relación con el servidor disciplinado por lo detallado líneas arriba y los antecedentes anteriormente expuestos.

Que, por lo expuesto, la Administración Pública cuenta con el Procedimiento Administrativo Disciplinario, como un instrumento para castigar los hechos típicos, antijurídicos y culpables que atenten contra su adecuado funcionamiento y para

²⁵ Informe Técnico N° 000947-2023-SERVIR -GPGSC



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

disuadir la comisión de actos similares. Entonces, no solo se trata de verificar el cumplimiento normativo de un servidor público, es decir, si el servidor cumplió o no cumplió con una norma jurídica, si no se trata de analizar la afectación que dicho incumplimiento ha producido en la Administración Pública, evaluando la subsunción en la falta administrativa, la culpa e incluso el dilema ético que puede encontrarse en la comisión de la falta disciplinaria. En todo caso, queda claro que el PAD no es mecanismo de venganza ni mecanismo de impunidad.

Por lo que, este Órgano Sancionador habiendo valorado los medios probatorios de cargo, las conclusiones desarrolladas previamente a lo largo de la presente resolución, así como los criterios determinados en la Resolución N° 002365-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024; habiéndose encontrado responsabilidad administrativa al servidor y tras la revisión de los criterios para la valoración de la sanción señalados por la Ley del Servicio Civil y las circunstancias agravantes desarrolladas en el presente considerando a su vez estipuladas en el Artículo 87° de la citada norma, y teniendo en cuenta los fines del procedimiento administrativo disciplinario, este Órgano Sancionador considera que por la naturaleza de los hechos y en atención a los criterios para graduar la sanción, la sanción por la presunta falta disciplinaria sería la **DESTITUCIÓN**.

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 disciplinarias²⁶

NOVENO : SOBRE LA INHABILITACION AUTOMÁTICA

Que, respecto de la sanción de destitución es preciso señalar que el artículo 105 del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece lo siguiente:

Artículo 105.- Inhabilitación automática: Una vez que la sanción de Destitución quede firme o se haya agotado la vía administrativa, el servidor civil quedará automáticamente inhabilitado para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendario. A efectos de dar a conocer tal inhabilitación a todas las entidades, la imposición de la sanción de Destitución debe ser inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, a más tardar, al día siguiente de haber sido notificada al servidor civil.

Asimismo la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en su Artículo 14°. Sanciones numeral 14.4. Establece "...La inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años es sanción accesoria de la sanción de destitución.

²⁶ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 3005



GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

Esta sanción accesoria es eficaz y ejecutable una vez que la sanción principal haya quedado firme o se haya agotado la vía administrativa...”

La sanción de destitución en el régimen disciplinario de la LSC tiene característica inherente que no pueden soslayarse aun en su etapa de ejecución, como lo es:

- (i) Finalidad preventiva represiva;
- (ii) Se impone por la comisión de faltas graves;
- (iii) Importa la ruptura del vínculo de empleo público del servidor, dada su naturaleza expulsiva, ya que su mantenimiento en la entidad es insostenible por la gravedad de la falta cometida;
- (iv) Es eficaz al día siguiente de su notificación; y,
- (v) Tiene como sanción accesoria la inhabilitación para el ejercicio de la función pública por cinco (5) años, cuya eficacia está condicionada a la firmeza de la sanción principal (la destitución).

DÉCIMO : DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Que, 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 notificación²⁷.

Que, 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. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Que, por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N° 040-2014-PCM, y la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERCIR/GPGSC;

Que, por lo expuesto y en uso de mis facultades conferidas a éste Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 017-2023-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: *IMPONER* la sanción de *DESTITUCIÓN* al servidor **OMAR ISAÍAS RODRIGUEZ BARRIGA** en su condición de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al haberse

²⁷ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.





Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

ARTÍCULO SEGUNDO: INHABILITAR al servidor **OMAR ISAÍAS RODRIGUEZ BARRIGA** para el ejercicio de la función pública por el plazo de **CINCO AÑOS**, contados a partir de que la Resolución Administrativa que cause estado es eficaz, de conformidad con el artículo 105° del Reglamento General de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil.

ARTÍCULO TERCERO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución al servidor **OMAR ISAÍAS RODRIGUEZ BARRIGA** para conocimiento y fines.

ARTÍCULO CUARTO : OFICIALIZAR la sanción impuesta al servidor **OMAR ISAÍAS RODRIGUEZ BARRIGA**, mediante la comunicación del presente acto resolutivo y el registro de la sanción en su legajo personal, así como en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, conforme a lo dispuesto en el artículo 90° y 98° de la Ley N° 30057, concordante con el artículo 93° y 124° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC y artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1295, que modifica el artículo 242° del Texto Único de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General.

ARTÍCULO QUINTO :REMITIR copia de la presente resolución a la Oficina de Administración a efecto de que tome conocimiento de los mismos y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2²⁸ de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil



²⁸ 17.2 Registro en el legajo



Resolución Gerencial Regional

N° 068-2024-GRA/GRTPE

ARTICULO SEXTO : INFORMAR al servidor **OMAR ISAÍAS RODRÍGUEZ BARRIGA**, 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.

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los diez días del mes de mayo del dos mil veinticuatro.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

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