

**Gobierno Regional  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

### **VISTOS:**

El Informe de Instrucción N°06-2024-GRA/GRTPE-OA emitido por el Órgano Instructor de fecha 19 de febrero del 2024, recaído en el expediente N° 2682482 (acumulado 2682716 y 2682717), los antecedentes del mencionado expediente y,

### **CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de referida Ley N° 30057 aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM señala que: "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento", así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento

### **PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR**

Que, en el presente expediente se investigó los hechos y presuntas faltas disciplinarias cometidas por la indicada persona mientras mantenía vínculo laboral con la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Empleo de Arequipa, conforme a lo siguiente:

**ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMAN** identificado con DNI N° 29556361, al momento de los hechos se desempeñó en el cargo de Abogado II de la Oficina de Patrocinio N° 01 del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con domicilio consignado por el servidor en Av. Brasilia N° 905 del distrito de Hunter, provincia y departamento de Arequipa, y domicilio procesal dirección consignada en Jr. José María Grain N° 570 distrito, provincia de Tambopata y Región de Madre de Dios.

### **SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES**

Que mediante la Resolución de Administración N° 0189-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 24 de noviembre del 2023; se inició el procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román siendo notificado con la precitada resolución a la dirección domiciliaria consignada en el Informe Escalafonario obrante en el expediente domicilio cito en Av. Brasilia N° 905 distrito de Hunter, provincia y departamento de Arequipa, dirección que el mismo servidor disciplinado consignó mediante declaración jurada ante la Oficina de Administración de la G.R.T.P.E. el 1ro de febrero del año 2023 asimismo, se le otorgó el plazo de cinco días para que realice sus descargos, tal como lo establece el artículo 11° del D.S N° 013-2023-GRA/GRTPE-ST.

Que, a través del Informe de Instrucción N° 006-2024-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 al Despacho de la Gerencia



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a fin de que se prosiga con el trámite del procedimiento.

Con fecha 28 de febrero del 2024 el servidor disciplinado fue notificado con el Informe de Instrucción N° 006-2024-GRA/GRTPE/OA. Negándose a firmar el cargo correspondiente.

Que, mediante el escrito de fecha 05 de marzo del 2024, el servidor disciplinado presentó escrito dirigido al Órgano Sancionador, señalando domicilio procesal y formula abstención del Órgano sancionador en el presente proceso, más no solicita pedido de Informe Oral.

### TERCERO: ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que conforme a lo señalado en la Resolución de Administración N° 189-2023-GRA-GRTPE-OA y el Informe de Instrucción N° 006-2024-GRA/GRTPE/OA emitidos por el Órgano Instructor, los hechos imputados al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y documentos que dieron inicio al procedimiento administrativo disciplinario.

#### ANTECEDENTES:

**EXPEDIENTE N° 2682482 - DOC. 4131300- EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2020-0-0401-JR-LA-07 EXPEDIENTE N° 2682482 - DOC. 4131300- EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00475-2020-0-0401-JR-LA-07**

3.1.

Mediante escrito ingresado por mesa de partes virtual, el día 05 de noviembre del 2021 con registro documentario N° 4131300 y Expediente N° 2682482 se formula denuncia con carácter de reservada y en forma anónima, siendo el acusador de nacionalidad venezolana, denuncia que la dirige en contra del servidor **Alejandro Pablo Delgado San Román**, acusándolo de mal actuar en perjuicio de sus connacionales a quienes trataría con desdén o con intenciones subalternas, así también indica la realización por parte del servidor del patrocinio en procesos judiciales a personas que no debería, precisando que su labor es brindar patrocinio a trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado D. Leg. 728 en el caso materia de denuncia, el denunciado estaría asumiendo el patrocinio de trabajadores del Régimen Laboral D. Leg. 276, siendo que el denunciante adjunta como anexos a su denuncia documentación en copias fotostáticas acta de audiencia de Conciliación de fecha 16 de marzo del 2021; acta de actos preparatorios del 02 de setiembre del 2021, acta de vista de la causa 06 de setiembre del 2021, con lo que se acreditaría los hechos denunciados, evidenciando a través de las mismas la existencia del Proceso judicial recaído en el **Expediente 0475-2020-0-0401-JR-LA-07** seguido por **DIANORA LOPEZ TEJADA** en contra de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, el mismo que es patrocinado por el servidor antes mencionado; mismo día que se pone en conocimiento a la Oficina de Secretaría Técnica los hechos materia de la denuncia anónima en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.

3.2.

Con fecha 06 de julio de 2022 a través del Informe N° 517-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL el Área de Personal remite al Jefe (e) de la Oficina de Administración de la GRTPE, el informe escalafonario del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, el mismo que informa que el servidor disciplinado fue sancionado en dos oportunidades la primera el





## Resolución Gerencial Regional

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

año 2008 mediante Resolución Sub Directoral N° 130-2008-GRA/GRTPE-OTA por la que se le sanciona con cese temporal sin goce de remuneraciones por el periodo de 30 días a partir del 22 de setiembre del año 2008, y una segunda vez mediante Resolución de Administración N° 130-2016-GRA/GRTPE-OTA de fecha 31 de mayo del 2016 mediante el cual se le sanciona con amonestación escrita por haber incurrido en falta administrativa disciplinaria al haber intervenido en asuntos donde sus intereses laborales pudieran estar en conflicto.

- 3.3. Con fecha 23 de agosto de 2022 mediante Informe N° 155-2022-GRA/GRTPE-ALYCP la encargada de Almacén y Control Patrimonial pone en conocimiento al Jefe de la Oficina de Administración la información solicitada referente al operador y el número de celular institucional asignado al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en los periodos 2021 y 2022, informándose que no se hizo entrega de equipo celular el servidor.
- 3.4. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 247-2022-GRA/GRTPE/OA-ARCH el Encargado de Archivo Institucional remite informe al Administrador de la GRTPE, adjuntando copia de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 respecto al mes de marzo del 2021, copia de la papeleta correspondiente al mes de marzo del 2021 del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, copia de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 respecto al mes de setiembre del 2021, copia de la papeleta correspondiente al mes de setiembre del 2021 del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, copia del Comunicado N° 014-2021-GRTPE-OA y copia del Comunicado N° 029-2021-GRTPE-OA.
- 3.5. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 686-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la Encargada del Área de Personal informa al Administrador de la G.R.T.P.E., la modalidad de trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y si existen permisos en las fechas: 16 de marzo y 06 de setiembre del 2021, el mismo que informa que la modalidad del servidor investigado el día 16 de marzo del 2021 fue remota de la misma forma el 06 de setiembre del 2021.
- 3.6. Con fecha 11 de noviembre de 2022 mediante Oficio N° 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN del Séptimo Juzgado de Trabajo – Nueva Ley Procesal de Trabajo se remite el Informe suscrito por la especialista legal a la Oficina de Secretaría Técnica, respecto al expediente 475-2020-0-0401-JR-LA-07 seguido por Dianora López Tejada en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, el mismo que informa que es el servidor investigado que interpone la demanda el día 21 de enero del 2020, y señala como domicilio procesal calle Santo Domingo 138, 2do piso oficina 5 y casilla electrónica 3431; en la audiencia de conciliación de fecha 16 de marzo del 2021 señala domicilio procesal el ubicado en la calle Universidad 117 Urb. La Victoria primer piso oficina 01, respecto a las actuaciones procesales en las que intervenido el abogado Alejandro Pablo Delgado San Román las mismas que se detallan en el informe, habiendo asistido en su mayoría.
- 3.7. Con fecha 23 de enero de 2023 a través del Oficio N° 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN del Séptimo Juzgado de Trabajo – Nueva Ley Procesal de Trabajo se remite 1 CD a la Oficina de Secretaría Técnica, el mismo que contiene la grabación de audio y video de la





## Resolución Gerencial Regional

### N° 058-2024-GRA/GRTPE

audiencia de conciliación de fecha 16 de marzo de 2021, audiencia de vista de la causa de fecha 06 de setiembre del 2021 y audiencia de continuación de pruebas de fecha 25 de marzo del 2022 realizadas en el expediente 475-2020-0-0401-JR-LA-07, seguido por Dianora López Tejada en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa.

- 3.8. Con fecha 11 de octubre de 2023 a través del Informe N° 773-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal remite información solicitada adjuntando las copias de la Resolución Sub Directoral N° 130-2018-GRA/GRTPE-OTA de fecha 15 de setiembre de 2008 y la Resolución Administrativa N° 139-2016-GRA/GRTPE-OA de fecha 31 de mayo de 2016, en atención al Oficio N° 088-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.9. Con fecha 12 de octubre de 2023 mediante Oficio N° 390-2023-SBA-GG la Sociedad de Beneficencia de Arequipa remite información adjuntando el Informe N° 090-2023-SBA-OGTH-T el mismo que da cuenta respecto a la situación laboral, régimen y fecha de ingreso de los servidores Dianora Rafaela López Tejada, Elmer Genaro Arce Zevallos y del ex servidor Víctor Ángel Rodríguez Gallegos, en atención al Oficio N° 067-2023-GRA/GRTPE-ST. El mismo que informa la situación laboral de los mencionados quienes son trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa y laboran bajo el régimen laboral del D. Leg. 276
- 3.10. Con fecha 16 de octubre de 2023 a través del Informe N° 790-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal remite información respecto a la modalidad del trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en las siguientes fechas: 16 de marzo de 2021, 06 de setiembre de 2021, 25 de marzo de 2022 y 21 de noviembre de 2022, adjuntando el Informe N° 376-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH.CEQR del Encargado de Archivo de la GRTPE que adjunta copia del Comunicado N° 014-2021-GRTPE-OA y Comunicado N° 029-2021-GRTPE-OA, copia de las papeletas de salida del mes de marzo y setiembre del 2021 respecto al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 092-2023-GRA/GRTPE-ST. Informándose que el día martes 16 de marzo del 2021 la modalidad del servidor fue remota, y que el mismo no solicitó permisos para el día 16 de marzo del 2021, que el 06 de setiembre del 2021 la modalidad del trabajo del servidor fue también remota, así también no hay solicitud de permisos, con respecto el día 25 de marzo del 2022 la modalidad del servidor fue presencial, se observa que solicitó permiso por Comisión de Servicios de 9:37 am a 11.52 am información validada con el SICES.
- 3.11. Con fecha 24 de octubre de 2023 mediante Informe N° 810-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el encargado del Área de Personal remite información conforme a los cargos desempeñados por el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 095-2023-GRA/GRTPE-ST., el que informa que el servidor habría ocupado diversos cargos dentro de la Institución GRTPE.
- 3.12. Con fecha 23 de agosto de 2022 mediante Informe N° 154-2022-GRA/GRTPE-ALYCP la encargada de Almacén y Control Patrimonial de la GRTPE pone en conocimiento al Jefe de la Oficina de Administración la información solicitada referente al operador y el número de celular institucional asignado al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en los periodos 2021 y 2022, el mismo que informa que al servidor investigado no se le hizo entrega de equipo celular.





## Resolución Gerencial Regional

### N° 058-2024-GRA/GRTPE

- 3.13. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 246-2022-GRA/GRTPE/OA-ARCH el Encargado de Archivo Institucional de la GRTPE remite informe al Administrador de la GRTPE, adjuntando copia de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 respecto al mes de noviembre de 2020, copia de la papeleta correspondiente al mes de febrero del 2021 del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, copia del Comunicado N° 022-2020-GRTPE-OA, copia del Comunicado N° 080-2020-GRTPE-OA, copia del Comunicado N° 009-2021-GRTPE-OA y copia del Memorandum Múltiple N° 01-2021-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG., el mismo que informa los permisos que el servidor habría solicitado.
- 3.14. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 687-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLI la encargada del Área de Personal informa al Administrador de la GRTPE, respecto a la modalidad de trabajo desempeñada por el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y si existen permisos en las fechas: 24 de noviembre de 2020 y 09 de febrero de 2021, adjuntando copia del Memorando N° 0070-2020-GRA/GRTPE-OA.
- 3.15. Con fecha 21 de noviembre de 2022 a través del Oficio N° 227-2022-S-4SCST-CS-PJ de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú – Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria se remite las copias certificadas solicitadas de todo lo actuado en el expediente N° 00472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zavallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa.
- 3.16. Con fecha 16 de octubre de 2023 a través del Informe N° 786-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal remite información respecto a la modalidad del trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en las siguientes fechas: 24 de noviembre de 2021, 09 de febrero de 2021 y 11 de mayo de 2021, adjuntando el Informe N° 375-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH. CEQR del Encargado de Archivo de la GRTPE que adjunta copia del Comunicado N° 009-2021-GRTPE-OA, Comunicado N° 018-2021-GRTPE-OA y Comunicado N° 037-2021-GRTPE-OA, copia de las papeletas de salida del mes de febrero, mayo y noviembre del 2021 respecto al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 093-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.17. Con fecha 12 de octubre de 2023 mediante OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 del Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Sede central se deja constancia de la entrega en USB de la grabación de audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 24 de noviembre de 2020 y audiencia de juzgamiento de fecha 09 de febrero del 2021 realizadas en el expediente N° 472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zavallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en atención al Oficio N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.18. Con fecha 16 de octubre de 2023 mediante OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 del Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Sede central se deja constancia de la entrega de 1 CD-ROM a la Oficina de Secretaría Técnica, el mismo que contiene la grabación de audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 24 de noviembre de 2020 y audiencia de juzgamiento de fecha 09 de febrero del 2021 realizadas en el expediente 472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zavallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en atención al Oficio N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

EXPEDIENTE N° 2682716 - DOC. 4131721 - EXPEDIENTE JUDICIAL N° 02515-2020-0-0401-JR-LA-02

- 3.19. Asimismo, el 05 de noviembre del 2021 en forma simultanea mediante tramite documentario virtual ingresa el escrito con registro documentario N° 4131721 y Expediente N° 2682716, exponiendo la denuncia en contra del servidor **Alejandro Pablo Delgado San Román**, por deficiente actuar y en perjuicio de ciudadanos venezolanos a quienes trataría con desprecio o con intenciones subordinadas, precisando la realización de patrocinio en procesos judiciales a personas que no pertenecería, precisando que su labor es brindar patrocinio a trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado D. Leg. 726 en el caso materia de denuncia, el denunciado estaría asumiendo el patrocinio de trabajadores del Régimen Laboral D. Leg. 276, siendo que el denunciante acompaña como añadidos documentación en copias fotostáticas del acta de audiencia de Juzgamiento de fecha 09 de febrero del 2021, acta de audiencia de Conciliación, impresión del estado del expediente con lo que acreditaría los hechos declarados, evidenciando a través de las mismas la existencia del Proceso judicial recaído en el **Expediente 2515-2020-0-0401-JR-LA-09** seguido por **VÍCTOR ÁNGEL RODRÍGUEZ GALLEGOS** en contra de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, actuando como abogado del presente proceso el servidor Alejandro Pablo, mismo día que se pone en conocimiento a la Oficina de Secretaría Técnica los hechos materia de la denuncia anónima en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.
- 3.20. Con fecha 06 de julio de 2022 mediante Informe N° 518-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL el Área de Personal remite al Jefe (e) de la Oficina de Administración de la GRTPE, el informe escalafonario del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, el mismo que informa que el servidor investigado fue sancionado en dos oportunidades la primera el año 2008 mediante Resolución Sub Directoral N° 130-2008-GRA/GRTPE-OTA por la que se le sanciona con cese temporal sin goce de remuneraciones por el periodo de 30 días a partir del 22 de setiembre del año 2008, y una segunda vez mediante Resolución de Administración N° 130-2016-GRA/GRTPE\_OTA de fecha 31 de mayo del 2016 mediante el cual se le sanciona con amonestación escrita por haber incurrido en falta administrativa disciplinaria al haber intervenido en asuntos donde sus intereses laborales pudieran estar en conflicto.
- 3.21. Con fecha 08 de setiembre de 2022 mediante Informe N° 269-2022/GRA/GRTPE-OA-ARCH el Encargado de Archivo Institucional remite informe al Administrador de la GRTPE, adjuntando copia de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 respecto al mes de febrero del 2021, copia de la papeleta correspondiente al mes de febrero del 2021 del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y copia del comunicado N° 010-2021-GRTPE-OA de inicios de trabajo remoto.
- 3.22. Con fecha 08 de setiembre de 2022 mediante Informe N° 718-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la encargada del Área de Personal informa al Administrador de la GRTPE, respecto a la modalidad de trabajo desempeñada por el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y si existen algún permiso en fecha 26 de febrero de 2021.
- 3.23. Con fecha 14 de octubre de 2022 mediante Oficio N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPMP del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo se remite





## Resolución Gerencial Regional

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

el informe suscrito por la especialista de causas a la Oficina de Secretaría Técnica, respecto al expediente N° 02515-2020-0-0401-JR-LA-02 seguido por Víctor Ángel Rodríguez Gallegos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa.

- 3.24. Con fecha 17 de enero de 2023 a través del Oficio N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPMP del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo se remite 1 CD a la Oficina de Secretaría Técnica, el mismo que contiene la grabación de audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 26 de febrero del 2021 realizada en el expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02, seguido por Víctor Ángel Rodríguez Gallegos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa.
- 3.25. Con fecha 16 de octubre de 2023 a través del Informe N° 791-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal remite información respecto a la modalidad del trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román referente al día 26 de febrero de 2021, adjuntando el Informe N° 377-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH.ceqr del Encargado de Archivo de la GRTPE que adjunta copia del Comunicado N° 010-2021-GRTPE-OA y Comunicado N° 012-2021-GRTPE-OA, copia de las papeletas de salida del mes de febrero del 2021 respecto al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 091-2023-GRA/GRTPE-ST.

**EXPEDIENTE N° 2682717 - DOC. 4131723 - EXPEDIENTE JUDICIAL N° 0472-2020-0-0-0401-JR-LA-09**

- 3.25. De igual forma, en la misma fecha 05 de noviembre del 2021 ingresa por modalidad virtual el escrito de denuncia con registro documentario N° 4131723 y Expediente N° 2682717, con carácter de reservada y en forma anónima por un ciudadano de nacionalidad venezolana, quien manifiesta imputación en contra del servidor **Alejandro Pablo Delgado San Román**, acusándolo de mal actuar en perjuicio de sus connacionales a quienes trataría con desdén o con intenciones vasallas, agregando a su denuncia en el punto "tercero" la realización de defensa en procesos judiciales a personas que no correspondería, precisando que la labor del servidor es brindar defensa a trabajadores pertenecientes al régimen laboral privado D. Leg. 728 en el caso materia de acusación, el denunciado estaría asumiendo la defensa de trabajadores del Régimen Laboral D. Leg. 276, siendo que el denunciante adjunta como agregados documentación en copias fotostáticas del acta de audiencia virtual de conciliación de fecha 26 de febrero del 2021; impresión de estado de expediente, con lo que se acreditaría los hechos denunciados, evidenciando a través de las mismas la existencia del Proceso judicial recaído en el **Expediente 0472-2020-0-0401-JR-LA-09** seguido por **ELMER GENARO ARCE ZEBALLOS** en contra de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa, teniendo como defensa técnica al servidor **Alejandro Pablo Delgado San Román**, y que se pone en conocimiento a la Oficina de Secretaría Técnica los hechos materia de la denuncia anónima en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.
- 3.26. Con fecha 06 de julio de 2022 mediante Informe N° 519-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL el Área de Personal remite al Jefe (e) de la Oficina de Administración de la GRTPE, el informe escalafonario del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.





## Resolución Gerencial Regional

### N° 058-2024-GRA/GRTPE

- 3.27. Con fecha 23 de agosto de 2022 mediante Informe N° 154-2022-GRA/GRTPE-ALYCP la encargada de Almacén y Control Patrimonial de la GRTPE pone en conocimiento al Jefe de la Oficina de Administración la información solicitada referente al operador y el número de celular institucional asignado al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en los periodos 2021 y 2022.
- 3.28. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 246-2022-GRA/GRTPE/OA-ARCH el Encargado de Archivo Institucional de la GRTPE remite informe al Administrador de la GRTPE, adjuntando copia de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 respecto al mes de noviembre de 2020, copia de la papeleta correspondiente al mes de febrero del 2021 del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, copia del Comunicado N° 022-2020-GRTPE-OA, copia del Comunicado N° 080-2020-GRTPE-OA, copia del Comunicado N° 009-2021-GRTPE-OA y copia del Memorandum Múltiple N° 01-2021-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG.
- 3.29. Con fecha 25 de agosto de 2022 mediante Informe N° 687-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL la encargada del Área de Personal informa al Administrador de la GRTPE, respecto a la modalidad de trabajo desempeñada por el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y si existen permisos en las fechas: 24 de noviembre de 2020 y 09 de febrero de 2021, adjuntando copia del Memorando N° 0070-2020-GRA/GRTPE-OA.
- 3.30. Con fecha 21 de noviembre de 2022 a través del Oficio N° 227-2022-S-4SCST-CS-PJ de la Corte Suprema de Justicia de la República del Perú – Cuarta Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria se remite las copias certificadas solicitadas de todo lo actuado en el expediente N° 00472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zavallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en las mismas que se puede identificar al servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román como Abogado en la defensa técnica .
- 3.31. Con fecha 16 de octubre de 2023 a través del Informe N° 786-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Encargado del Área de Personal remite información respecto a la modalidad del trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en las siguientes fechas: 24 de noviembre de 2021, 09 de febrero de 2021 y 11 de mayo de 2021, adjuntando el Informe N° 375-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH, CEQR del Encargado de Archivo de la GRTPE que adjunta copia del Comunicado N° 009-2021-GRTPE-OA, Comunicado N° 018-2021-GRTPE-OA y Comunicado N° 037-2021-GRTPE-OA, copia de las papeletas de salida del mes de febrero, mayo y noviembre del 2021 respecto al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 093-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.32. Con fecha 12 de octubre de 2023 mediante OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 del Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Sede central se deja constancia de la entrega en USB de la grabación de audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 24 de noviembre de 2020 y audiencia de juzgamiento de fecha 09 de febrero del 2021 realizadas en el expediente 472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zavallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en atención al Oficio N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST.







## Resolución Gerencial Regional

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

Con fecha 16 de octubre de 2023 mediante OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 del Juzgado de Trabajo Transitorio de Descarga – Sede central se deja constancia de la entrega de 1 CD-ROM a la Oficina de Secretaría Técnica, el mismo que contiene la grabación de audio y video de la audiencia de conciliación de fecha 24 de noviembre de 2020 y audiencia de juzgamiento de fecha 09 de febrero del 2021 realizadas en el expediente 472-2020-0-0401-JR-LA-09, seguido por Elmer Genaro Arce Zevallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en atención al Oficio N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST. Identificándose al servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román como Abogado en la defensa técnica de la parte.

Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:

**EXPEDIENTE N° 2682482**

- DENUNCIA INGRESADA CON N° DE DOCUMENTO 4131300 de fecha 05 de noviembre de 2021.
- DENUNCIA INGRESADA CON N° DE DOCUMENTO 4131312 de fecha 05 de noviembre de 2021.
- OFICIO N° 0041-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 23 de junio de 2022.
- INFORME N° 517-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 06 de julio de 2022.
- OFICIO N° 065-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de agosto de 2022.
- OFICIO N° 066-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de agosto de 2022.
- INFORME N° 155-2022-GRA/GRTPE-ALYCP de fecha 23 de agosto de 2022.
- Copia del COMUNICADO N° 029-2021-GRTPE-OA.
- Copia del COMUNICADO N° 014-2021-GRTPE-OA de fecha 12 de marzo de 2021.
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de setiembre del 2021.
- Copia del cargo de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 de la GRTPE, respecto al mes de setiembre de 2021.
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de marzo del 2021.
- Copia del cargo de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 de la GRTPE, respecto al mes de marzo de 2021.
- INFORME N° 680-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 23 de agosto de 2022.
- INFORME N° 247-2022-GRA/GRTPE-OA-ARCH de fecha 25 de agosto de 2022.
- INFORME N° 686-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 25 de agosto de 2022.
- OFICIO N° 076-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 20 de setiembre de 2022.
- OFICIO N° 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN de fecha 11 de noviembre de 2022.
- OFICIO N° 091-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 02 de diciembre de 2022.
- OFICIO N° 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN de fecha 23 de enero de 2023.
- OFICIO N° 067-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 27 de setiembre de 2023.
- OFICIO N° 088-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 10 de octubre de 2023.
- Copia de la Resolución Sub Directoral N° 130-2008-GRA/GRTPE-OTA de fecha 15 de setiembre de 2008.
- Copia de la Resolución de Administración N° 139-2016-GRA/GRTPE-OA de fecha 31 de mayo de 2016.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

- INFORME N° 773-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 11 de octubre de 2023.
- Copia del INFORME N° 090-2023-SBA-OGTH-T de fecha 12 de octubre de 2023.
- OFICIO N° 390-2023-SBA-GG de fecha 12 de octubre de 2023.
- OFICIO N° 092-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 12 de octubre de 2023.
- INFORME N° 778-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 13 de octubre de 2023.
- INFORME N° 376-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH.CEQR de fecha 13 de octubre de 2023.
- Copia de la papeleta de autorización de refrigerio del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de marzo del 2021.
- Copia del OFICIO N° 0033-2022-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG de fecha 17 de marzo de 2022.
- Copia del COMUNICADO N° 09-2022-GRTPE-OA de fecha 18 de marzo de 2022.
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de marzo del 2022.
- Copia del MEMORANDO MULTIPLE N° 37-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 12 de octubre de 2022.
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de noviembre del 2022.
- INFORME N° 790-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 16 de octubre de 2023.
- OFICIO N° 095-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de octubre de 2023.
- INFORME N° 810-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 24 de octubre de 2023.

### 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 de Arequipa, 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° 040-2014-PCM, ley del procedimiento Administrativo general la ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa interna de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del empleo y el Gobierno Regional de Arequipa.

Así en el presente caso se le imputa al servidor disciplinado la presunta comisión de las faltas disciplinarias contempladas en los literales f) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

**LEY N° 30057, ley del servicio civil**

#### **ARTÍCULO 85. Faltas de carácter disciplinario**

**“(…) f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. (...)**

El primer elemento se encuentra constituido por las acciones concretas del servidor, que en este caso puede ser “utilizar” o “disponer” de los bienes de la entidad pública. En el primer caso, la Real Academia Española define al verbo “utilizar” como “hacer que algo sirva para un fin”. En ese contexto, cualquiera



## Resolución Gerencial Regional

Nº 058-2024-GRA/GRTPE

sea la finalidad, basta que el servidor use el bien de la entidad pública para que se configure este elemento.

En lo que respecta al verbo "disponer", la Real Academia Española lo define como "Colocar, poner algo en orden y situación conveniente", o "Valerse de alguien o de algo, tenerlo o utilizarlo como propio". Algo que es importante destacar como parte de este elemento objetivo, es que el bien que es utilizado o dispuesto por el servidor, debe ser un bien de la Entidad.

En cuanto al elemento subjetivo, el mismo recae sobre la persona que se beneficia del uso o la disposición de los bienes del Estado, que bien puede ser el propio servidor o un tercero. Téngase en cuenta que este elemento puede resultar de difícil probanza, por tanto, en virtud al principio de razonabilidad, no es exigible una prueba plena para su constitución. Esto quiere decir que la administración pública no tiene la obligación de probar quien fue el destinatario final del beneficio producido por el uso o disposición de los bienes, pues bien, en muchos casos se puede acreditar que dicho destinatario es un tercero, pero en casos en donde ello no es posible, su configuración se agota cuando se advierte indiciariamente que el beneficiario puede ser el mismo servidor.

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

El horario de trabajo es considerado como la representación del período temporal durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal.

De esta manera, tal horario comprende el lapso desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo, incluyendo el tiempo de refrigerio, señala el TSC. En tanto que cataloga a la jornada de trabajo como el tiempo diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual que debe destinar el trabajador para **prestar sus servicios en favor del empleador, dentro de una relación laboral.** ( el subrayado es nuestro)

Por ello, se entiende que la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador **para brindar las prestaciones que se derivan del contrato de trabajo, puntualiza el colegiado administrativo.**

En ese contexto, el Tribunal de Servir establece como precedente administrativo de obligatorio cumplimiento que la jornada laboral debe entenderse como el tiempo efectivo (diario o semanal) que el servidor está a disposición de la entidad para el ejercicio de la función pública; mientras que el horario establece los límites dentro de los cuales se desarrolla la jornada laboral, comprendiendo las horas de ingreso, salida y refrigerio por cada día de trabajo.

A tono con ello, el TSC infiere, además, como criterio de obligatorio cumplimiento que todo incumplimiento del horario de trabajo tendrá su correspondencia en el incumplimiento de la jornada de trabajo, y viceversa.

Esto último atendiendo a que la estructura normativa de la falta administrativa establecida en el literal n) del artículo 85 de la Ley Nº 30057, referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo, requiere para su configuración, la concurrencia del incumplimiento injustificado del horario y de la jornada de trabajo, y que esta redacción que implica convergencia confirma la vinculación entre ambos conceptos.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

Sobre el particular, la doctrina ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio"

A diferencia de la jornada de trabajo, "el horario de trabajo representa el periodo "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo

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

#### 5.1. ARGUMENTOS DE DEFENSA

Que, en el presente caso, el servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN** tras ser válidamente notificado con la Resolución que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario, mediante la Resolución de Administración N° 0189-2023-GRA/GRTPE-OA, y el Informe de Instrucción N° 06-2024-GRA/GRTPE-OA el servidor disciplinado presenta un escrito de fecha 05 de marzo del 2024 con Registro N° 6707310 y Expediente N° 4204946 consigna domicilio procesal y ejerciendo su derecho de defensa a fin de que el Órgano Sancionador emita pronunciamiento en estricto cumplimiento la norma aplicable siendo los argumentos de defensa los siguientes :

El servidor disciplinado formula abstención de la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, como Órgano Sancionador en el presente proceso cita el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General. Artículo 99.- Causales de abstención La autoridad que tenga facultad resolutoria a 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 las siguientes casos (...) 4.- Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes a hechas evidentes en el procedimiento.

Refiriendo que, en su condición de ex Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, fundamentada en razones legales, como es de su absoluto conocimiento que la ha denunciado ante la Fiscalía Provincial de Arequipa el delito de Abuso de Autoridad, que ha cometido presuntamente en su calidad de Gerente(a) Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en contra de los servidores integrantes del referido sindicato situación legal que ha merecido la atención de la fiscalía corporativa abriéndose la investigación correspondiente.

Asimismo, señala que en ese sentido y por un acto de mínimo decoro, es que debe abstenerse de conocer el procedimiento disciplinario, que se le inició en la institución que dirige, al ser un evidente acto de represalia en su contra por haber ejercido el cargo de Secretario General del Sindicato de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa,

Añade también, además porque se le notificó en su centro laboral vulnerando la ley de la materia, hechos que pondrá de conocimiento al Ministerio Público en su debida oportunidad, al pretenderse



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

vulnerar mis derechos laborales, con motivo de la investigación que se le sigue y servirán de medio probatorio para el virtual proceso penal que se iniciará en contra.

En igual sentido alega que es de conocimiento público que su gestión utiliza la Secretaría Técnica de Procedimientos Disciplinarios de la Gerencia de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con el fin de perjudicar a los miembros del Sindicato de Trabajadores, que reclamaron por sus derechos laborales, situación que se ha vuelto una práctica de su gestión y que en su momento se tendrá que esclarecer con las investigaciones correspondientes en el Ministerio Pública, al haber aplicado una mordaza en contra de los servidores, destituyendo a quienes reclaman por sus justos derechos laborales y pretende hacerlo conmigo, situación lamentable al ser una entidad que se supone debe velar por los derechos de los trabajadores, lo cual aleja de probidad el desarrollo de su gestión.

Cabe resaltar que dicho escrito no acompaña, ni adjunta ni anexa medios probatorios que sustenten su pretensión.

### SEXTO: PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ARGUMENTOS DE DEFENSA DEL SERVIDOR DISCIPLINADO:

6.1. De la revisión de los descargos presentados se verifica que el disciplinado desarrolla diferentes argumentos como medio de defensa por lo que se procede a emitir pronunciamiento en los siguientes términos:

6.2. El servidor disciplinado manifiesta con referente al proceso instaurado en su contra, que es un evidente acto de revancha en su contra, por una denuncia penal que promovió ante el Ministerio Público por abuso de autoridad en contra de la Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa Abg. Catherine Rodríguez Torreblanca, ante tales hechos no menciona más datos ni mucho menos avisa algún número de carpeta fiscal y/o expediente judicial recaído de la denuncia en mención. Asimismo el recurrente también hace mención a la figura de la abstención por decoro "(...) En ese sentido y por un acto de mínimo decoro, es que Ud. debe de abstenerse de conocer el Procedimiento disciplinario (...)"

6.3. Señalando además que existiría utilización de la Secretaría Técnica con el ánimo de perjudicar a los miembros del Sindicato de Trabajadores, que reclamaron por sus derechos laborales, situación que se ha vuelto una práctica al haber aplicado una mordaza en contra de los servidores, destituyendo a quienes reclaman por sus justos derechos laborales y pretende hacerlo con su persona, situación lamentable al ser una entidad que se supone debe velar por los derechos de los trabajadores, lo cual aleja de probidad el desarrollo de su gestión, no presenta ni acompaña medios probatorios, de la misma forma no menciona nombres de los supuestos trabajadores que habrían sido perjudicados y destituidos por la supuesta aplicación

6.4. De lo argumentado por el servidor disciplinado en el párrafo precedente se destaca que se le pretende imputar una falta solo con el ánimo de tomar desquite contra su persona, por el hecho que habría ejercido el cargo de Secretario General del Sindicato de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.

A) Sobre el pedido de abstención " DE LA ÉTICA PÚBLICA EN LA ABSTENCION;" Asimismo, el recurrente señala que: "1. En el presente caso, el PAD ha sido instaurado por un tipo de represalia por parte de la abogada Catherine M. Rodríguez Torreblanca en su calidad de Gerente Regional



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y Órgano Sancionador. Es por el hecho que, habría impulsado un denuncia penal en contra de esta autoridad por abuso de autoridad, pero es el caso que no adjunta medio probatorio alguno que de respaldo a dicha alegación por parte del recurrente, afirmando que en relación a este punto, el artículo 994 del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, 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: (...) 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. (...) 6. Cuando se presenten motivos que perturben la función de la autoridad, está por decoro, puede abstenerse mediante resolución debidamente fundamentada.

Con respecto a la causal de abstención establecida en el numeral 4 del artículo 99° de la ley de Procedimiento Administrativo General Ley N°27444, señala que: "(...) Tener enemistad manifiesta con cualquiera de los administrados intervinientes en el proceso que se haga patente mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento" doctrinariamente **MORON URBINA Juan Carlos** manifiesta que : Cuando tuviere amistad íntima, enemistad manifiesta o conflicto de intereses objetivo con cualquiera de los administrados intervinientes en el procedimiento, que se hagan patentes mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento", doctrinariamente **MORON URBINA, Juan Carlos** también manifiesta que: (...) Esta causal está referida a relaciones de vinculación social preexistentes entre la autoridad y alguna de las partes y que en el supuesto de tener amistad íntima con cualquiera de los administrados (una vinculación estrecha y no una amistad ocasional, profesional o eventual), esta debe hacerse mediante actitudes o hechos evidentes en el procedimiento, ya sea acciones u omisiones a favor de esta parte o en perjuicio de la otra.(...)

6.5. Obviamente si la autoridad tuviere aversión, resentimiento o inquina con el administrado, no estará en condiciones de apreciar objetivamente el caso, o, a lo sumo, su actuación siempre estará sujeta a dudas. Por el contrario, si una vez iniciado el procedimiento, el administrado infiere ataques u ofensas a la autoridad, ello no es causal de apartamiento de este, pues no se trata de crear. (...) se requiere la confluencia del factor subjetivo (enemistad manifiesta) y el objetivo (actuación omisiva o activa que denote favorecimiento de la parte o discriminación o indefensión). No basta tener una denuncia en contra, una querrela, u otro sino que ello se trasunte en desmedro de imparcialidad. (...)"

6.6. Con respecto a la causal de abstención establecida en el numeral 6 de la precitada norma, resulta liminarmente imperioso alegar que la figura de "abstención por decoro" vendría a ser una propia de los jueces y del Código Procesal Civil<sup>1</sup> tal y como lo menciona el jurista **Morón Urbina**<sup>2</sup>, por lo que esta causal debe atenderse en razón a los criterios regulados en ámbito judicial, figura contemplada en el Código Procesal Civil (aplicación supletoria al presente caso) y que constituye

<sup>1</sup> Código Procesal Civil - Artículo 313.- Abstención por decoro Cuando se presentan motivos que perturbin la función del juez, este, por decoro delicadeza, puede abstenerse mediante la resolución debidamente fundamentada, remitiendo el expediente al juez que debe conocer su tramite Si el juez a quien se remiten los autos considera que los fundamentos expuestos no justifican la separación trámite previsto en el Artículo 306

<sup>2</sup> Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General/Texto Único Ordenado de la ley 27444 (Decreto Supremo 2019-JUS-16" Edición Revisada Actualizada Aumentada, Pág.656)



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

un instituto procesal por el cual la Ley de modo expreso faculta a un magistrado a apartarse del conocimiento de un proceso cuando se presentan en él, motivos subjetivos que perturben su función jurisdiccional comprometiendo y poniendo en duda su imparcialidad. Así también debe sentirse íntimos del magistrados que solo pueden ser negados por un colega cuando no se aprecien, objetivamente elementos razonables que permitan otorgar a la afirmación de aquel un grado de verosimilitud suficiente para aceptarlo <sup>3</sup>

6.7. Que la abstención por decoro, es una facultad del juez de poder apartarse del conocimiento de un litigio cuando en la tramitación del mismo se materializa circunstancias que pudieran afectar seriamente la función que ejerce el juez de la causa, entendiéndose como motivos graves de decoro o delicadeza, las situaciones que originan una violencia moral en el juzgador, perturbando su función al encontrarse con un escrúpulo o motivos de delicadeza que afectan el sentimiento del magistrado que debe ser respetado<sup>4</sup>. El Tribunal Constitucional, a través de la sentencia recaída en el expediente N°593-2014-PHC/TC, ha señalado que el decoro es un elemento de carácter personalísimo que pertenece al fuero interno de cada magistrado, cuya determinación se basa en el sentir, los principios y valores morales y éticos de cada juzgador, pues forma parte de la esfera más íntima de cada persona.

6.8. Que de lo precisado corresponde indicar que la abstención planteada por el servidor disciplinado no es pasible de ser atendida, más aun cuando las denuncias que alega el servidor no son suficientes para plantear la abstención de esta Autoridad, además de ello se aprecia la inexistencia de argumentos que sustenten las causales de abstención alegadas, en ese punto es preciso enfatizar que en otros Expediente PAD en los que se ha solicitado abstenciones por las mismas causales el Gobierno Regional de Arequipa ha resuelto declarar infundado dichos pedidos, tal es el caso del Expediente PAD N° 2418711-A en el que dentro de sus considerandos preciso lo siguiente: "(...) **Enemistad manifiesta, conflicto de intereses objetivo y por decoro; pues las referidas causales de abstención no pueden probarse con la sola presentación de quejas a nivel administrativo y/o fiscal. Por ello consideramos que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa tendría plena competencia para poder seguir y resolver procedimiento administrativo sancionador, ello amparado por lo dispuesto en la Ley 30057, su reglamento, directiva y o regulado por los principios de legalidad y debido procedimiento (...)**<sup>5</sup> el resaltado y subrayado es nuestro), en ese tenor al no existir mayor fundamento para el planteamiento de una abstención, este **no corresponde ser atendido**, merítándose la conducta procedimental del servidor disciplinado.

Asimismo es importante precisar y replicar que el Proceso Administrativo Disciplinario iniciado y seguido en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román es a razón de tres (3) denuncias de parte ingresadas por la Mesa de Partes virtual de la Entidad en el mes de noviembre del año 2021, con anterioridad a la fecha de designación (enero del 2023) de la actual Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa Dra. Katherine Milagros Rodríguez Torreblanca.

<sup>3</sup> SALA CIVIL PERMANENTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CAJAMARCA/Expediente- 00015-2020

<sup>4</sup> SALA CIVIL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE TUMBES / EXPEDIENTE: 323-2010-0-75011R-C-considerando primero-

<sup>5</sup> Resolución Gerencial General Regional N° 152-2022-GRA/GGR





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

6.9. Por lo que, el procedimiento administrativo disciplinario (PAD) responde a la necesidad del empleador de efectivizar el cumplimiento de las reglas de la organización, haciendo frente a las faltas que puedan ser cometidas por los servidores civiles, las cuales son definidas como acciones u omisiones que contravienen las obligaciones y deberes derivados de su relación laboral con el Estado y de las funciones inherentes a su puesto.

**B) Sobre la utilización de la Secretaría Técnica con el ánimo de perjudicar a miembros del sindicato de la G.R.T.P.E.**

De conformidad con el segundo párrafo del artículo 92 de la Ley del Servicio Civil, el Secretario Técnico, que de preferencia es abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad, es el encargado de **precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la entidad pública**; asimismo, no tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes. Del mismo modo, el numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" (en adelante, la Directiva), Por su parte, otra de las funciones del Secretario Técnico es "Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento [...] [literal f) del sub numeral 8.2 del numeral 8 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC]. 2.12 De ello, la Secretaría Técnica, en el marco de sus funciones, realiza una labor de investigación de los hechos denunciados, siendo que de advertir hechos que configurarían una presunta responsabilidad administrativa, elabora su informe de precalificación sustentando la procedencia del PAD, y con ello marcará la línea para determinar a la autoridad competente que conducirá el PAD, ello, en función a la prospección de la sanción establecida en el mismo. En el presente caso el procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román es el resultado de la investigación minuciosa y documentada a través de Informes solicitados a la Corte Superior de Justicia de Arequipa, Institución que envió en audio y video la participación del servidor disciplinado dentro del horario y la jornada laboral, haciendo uso de los bienes del estado asignados para la realización de las funciones propias del cargo encomendado; en diferentes audiencias como abogado defensor y en la defensa técnica de procesos a trabajadores del Régimen Laboral 276° (labor de Patrocinio que no está contemplada dentro de sus funciones) en contra de la Sociedad Beneficencia Pública de Arequipa actuados que obran en el Expediente N° 2682482 (acumulado 2682716- 2682717), así como también Informes solicitados a la propia Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa siendo que dicho PAD fue aperturado en mérito de tres (3) denuncias formuladas en contra del servidor disciplinado y que fueron ingresadas por mesa de partes virtual de la Entidad, denuncias que daban cuenta de las presuntas faltas cometidas por el mencionado servidor. Por lo que en el presente caso se ha cumplido estrictamente con las normas, por lo que la versión del servidor disciplinado de que el despacho de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa utilizaría a la Secretaría Técnica de la Entidad para temas de venganzas o represalias en contra de trabajadores afiliados al Sindicato de la G.R.T.P.E., por defender sus derechos laborales, quedan desvirtuadas con todos los actuados que están debidamente documentados en el precitado expediente. Siendo que el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario ha sido aplicado con absoluta rigurosidad en lo que a sus reglas corresponde y en observancia de los principios del procedimiento administrativo sancionador disciplinario, como se puede verificar.

6.10. Sin embargo, es indudable que el servidor disciplinado niega en el decurso de sus descargos las faltas imputadas, las mismas que están documentadas en el expediente que obra con más de





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

quinientos (500) folios, en ese sentido es preciso mencionar que en el marco de lo expuesto, se tiene como antecedente la Resolución de Administración N° 189-2023/GRA-GRTPE-OA mediante el cual se dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román por haber incurrido en presuntos actos por **la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; y el incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo**, sin embargo todos los cargos han sido negados por el servidor disciplinado, además de señalar que es un acto de venganza el motivo principal de la imputación de dichos cargos, que el servidor disciplinado no ha podido probar en forma fehaciente dichas acusaciones, resultando ser meros dichos sin el respaldo probatorio que el caso amerita.

6.11. En esa línea, de la revisión de los actuados obrantes en el presente expediente, se aprecian los siguientes medios de prueba que acreditan fehacientemente los hechos denunciados derivados de la formulación de tres (3) denuncias realizadas por un administrado de nacionalidad venezolana en forma anónima, que incluso adicionalmente denunció maltrato por parte del servidor a sus connacionales, pero dicha aseveración no contaba con respaldo probatorio razón por la cual fue desestimada, denuncias que fueron ingresadas por mesa de partes virtual de la Institución, siendo que las precitadas denuncias no fueron impulsadas de Oficio por el Despacho de Gerencia, como el recurrente pretende hacer creer con sus diferentes aseveraciones, por lo que carecen de argumento en ese contexto al no existir mayor cimiento para considerar la el supuesto manejo de la Secretaria Técnica por lo que **no corresponde ser atendido dicho planteamiento**, merituandose la conducta procedimental del servidor disciplinado.

### C) Sobre la notificación realizada en su centro laboral

La notificación es el acto a través del cual se pone en conocimiento del interesado el contenido de un acto administrativo. Asimismo, existe un régimen de notificación aplicable a diversos actos de la administración, tales como criterios, emplazamientos y otros.

En principio de que, **"Todo acto que pueda afectar al administrado debe serle notificado"**, incluso los actos administrativos de mero trámite. La función fundamental de la notificación es brindar eficacia al acto administrativo, **al permitir que este pueda ser de conocimiento de aquella persona que va a ser afectada por la resolución**. (El subrayado es nuestro). Asimismo, permite que el administrado pueda realizar las acciones conducentes a la ejecución y/o cumplimiento del acto – cuando este le favorece – así como permite que pueda interponer los recursos que considere adecuados iniciar.

6.12. De la obligación de notificar como garantía del derecho al debido proceso, reconociendo la importancia de la notificación y su clara vinculación al derecho de defensa. Así, el derecho a un debido proceso en sede administrativa, según el TC, debe ser entendido 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 que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. Vale decir, que cualquier actuación u omisión de los órganos estatales dentro de un proceso sea este administrativo o jurisdiccional debe respetar el debido proceso legal<sup>6</sup>

<sup>6</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 8495-2008-PA/TC. Fundamento 31.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

6.13. Existe pues una protección que debe comprenderse integral a favor de los derechos e intereses de los administrados, cuando la Administración Pública actúa pudiendo causarles un efecto perjudicial. El presente fundamento resulta relevante pues entiende que el Debido Proceso, como garantía vinculante en todo proceso seguido ante un órgano jurisdiccional, es extrapolable a la esfera administrativa imponiendo un marco de obligaciones que la Administración Pública debe respetar. Asimismo, la sentencia señala que "el debido proceso administrativo" supone, en toda circunstancia, el respeto por parte de la Administración Pública de todos aquellos principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada y a los que se refiere el Artículo 139° de la Constitución Política del Estado (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa<sup>7</sup>, etc.

6.14. Así pues, el derecho al debido proceso (o debido procedimiento, en sede administrativa) constituye un límite aplicable a las actuaciones que la Administración Pública realiza respecto de los administrados; suponiendo, por ejemplo, que el administrado deba conocer plenamente la materia y los efectos de las decisiones administrativas asumidas, toda vez que tienen efecto directo sobre sus derechos, pudiendo el administrado. Conforme lo expresa el TC, resulta necesario señalar que el derecho al debido proceso no solo es aplicado en el ámbito jurisdiccional, sino que se extiende al procedimiento administrativo vinculando a cualquier órgano del Estado. Sin embargo, si bien el derecho al debido proceso en sede administrativa supone el grupo de garantías contenidas en el mismo; este deberá adecuarse a las particularidades de la Administración Pública y del ejercicio de su función administrativa. Tal es el caso, por ejemplo, de la pluralidad de instancias, que resulta una garantía relevante del proceso judicial más no forma parte, conforme al TC, del derecho al debido procedimiento administrativo; en tanto derecho tutelizable estrictamente en el seno del proceso judicial (Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 606-2004-PA/TC, Fundamento 6). Es en esa línea, que el TC ha incorporado dentro de su ámbito de protección el derecho de ser notificado, ya que solo mediante **la notificación de la resolución administrativa el actor podía tomar conocimiento exacto de la motivación que tuvo la Administración Pública a fin de ejercer su derecho de defensa** (Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 5658-2006-PA/TC, Fundamento 24). **Es decir, el derecho de defensa, como garantía que comprende el debido procedimiento, se encuentra directamente relacionado con una adecuada y oportuna notificación de las decisiones administrativas emitidas.**

6.15. Garantía que cobra mayor sentido en el marco de procedimientos sancionadores; conforme lo señala el TC, los actos administrativos deben tener como requisito la notificación con la finalidad que el administrado tenga la posibilidad de conocer su contenido, más aún en el caso que se apliquen sanciones o que se limiten los derechos del ciudadano; incumplir este requisito vulnera el derecho de defensa<sup>8</sup>. Resulta necesario, a su vez, precisar que la notificación debe cuidar las formas preestablecidas por la LPAG (forma y oportunidad señaladas en los Artículos 20° y 21° de la LPAG); en ese sentido, el TC entiende que su inobservancia constituye también una vulneración de la garantía al debido proceso así como una clara afectación a la facultad de contradicción y al derecho de defensa que asiste a todo ciudadano<sup>9</sup>. Por otro lado, el TC resume las dos consideraciones que se deben observar en líneas generales por la Administración Pública para una notificación debida, en virtud de la reiterada

<sup>7</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 8495-2006-PA/TC, Fundamento 32.

<sup>8</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 01709-2011-AA/TC, Fundamento 4.

<sup>9</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 01741-2005-AA/TC, Fundamento 8.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

jurisprudencia emitida por el mismo; así: a) El lugar, donde debe realizarse la notificación; y, b) La forma, en que dicha notificación debe efectuarse. Sin duda, esta salvedad reviste de especial relevancia, por cuanto de una debida notificación –entendida como aquella ajustada a lo dispuesto en las normas aplicables al caso–, el administrado podrá ver garantizado su derecho al debido procedimiento administrativo, especialmente en lo que respecta al derecho de defensa, pudiendo, tomar conocimiento de los actos administrativos en su contra e impugnarlos de manera oportuna<sup>10</sup> Finalmente, en cuanto a los deberes del administrado, el TC considera esencial que en virtud del Artículo 21° de la LPAG, corresponda a **este la carga de comunicar de modo expreso, cierto e indubitable, su nuevo domicilio a la Administración Pública**, a fin de recibir las notificaciones en el referido domicilio. (Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 1848-2008-AA/TC, Fundamento 7).

1.3 De lo establecido por la LPAG La notificación es, por regla general, el vehículo concretizador de eficacia de los actos administrativos; por dicha razón es que el Artículo 18° de la LPAG impone a la Administración Pública la obligación de notificar, disponiendo las formalidades que esta debe seguir. En ese sentido, se puede afirmar que es responsabilidad de toda entidad practicar la notificación de oficio y hacerse cargo de su debido diligenciamiento. Con la finalidad de garantizar el cumplimiento de esta obligación las entidades tienen, en el caso de notificaciones personales, la posibilidad de notificar a través de servicios de mensajería especialmente contratados para el efecto. En supuestos donde la notificación debiera realizarse en zonas alejadas; es posible que la Administración Pública recurra al aparato estatal y practique las respectivas notificaciones a través de prefectos, subprefectos y subalternos. Principios del Derecho que rigen el acto de notificar La notificación se encuentra regida por los siguientes principios (BENAVENTE, 2004, pág. 40): **A.** Principio de comunicación Este principio incide en la importancia de la notificación como medio de comunicación formal entre la Administración Pública y el administrado. Reconociendo que a través de la notificación y el diligenciamiento de la misma se deja constancia formal de la debida comunicación al administrado, y por ende la puesta en conocimiento de los alcances del acto administrativo que le atañe. Comunicación que se preserva y se encuentra intrínsecamente vinculada al avance del procedimiento y la habilitación de decisiones que el administrado podrá tomar así como garantías y derechos que el mismo podrá oponer. **B.** Principio de economía Dicho principio incide sobre los medios que se utilizan para generar los actos procesales de comunicación buscando su rapidez, que supone economía de tiempo; su facilidad de diligenciar y probar, generando una economía de esfuerzos; y, que signifiquen un costo ya sea inexistente o accesible, garantizando una economía de gastos. Este criterio ha generado desde la Administración Pública una adaptación de los avances tecnológicos a los procedimientos administrativos, tal es el caso de la posibilidad de notificación de decisiones administrativas por medios electrónicos que ahorran costos y tiempo. Guía práctica sobre la validez y eficacia de los actos administrativos en el ordenamiento jurídico peruano 34 **C.** Principio de solemnidad El presente principio establece el deber de cumplimiento de cada uno de los requisitos instaurados por la ley para que la notificación cobre efectivamente sus efectos. Resulta importante además que la notificación, que será puesta en conocimiento del administrado, determine clara y específicamente los alcances y las consecuencias que posee el acto administrativo que se comunica. La solemnidad debe encontrarse graduada por los principios y especial naturaleza del procedimiento administrativo que imponen una cuota de informalismo pro administrado. Una clara muestra de ello se encuentra desarrollada en el caso de actos administrativos que se hallan exentos de notificación, donde la finalidad es la eficacia del procedimiento. **D.** Principio de publicidad La función pública debe ser ejercida con transparencia y predictibilidad permitiendo a la ciudadanía en

<sup>10</sup> Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 2095-2005-PA/TC, Fundamento 6.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

general el conocimiento de los procedimientos, contenidos y fundamentos de las decisiones que se adopten en ejercicio de ella. Para el cumplimiento de dicha finalidad, se estableció como principio general la publicidad de los actos administrativos, a través de mecanismos como son la notificación y la publicación. Principio de directa incidencia en la naturaleza de la notificación, lo cual contribuye al desarrollo de institucionalidad y a una predictibilidad por parte de los administrados en relación a la Administración Pública.

6.16. Siguiendo a lo detallado líneas arriba; en el presente procedimiento, el servidor *Alejandro Pablo Delgado San Román* tras ser válidamente notificado con fecha 27 de noviembre del 2023 en el domicilio consignado en la Declaración Jurada suscrita y presentada por el propio servidor disciplinado con fecha 1 de febrero del 2023 ante la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, signado como calle Brasilia N° 905 del distrito de Hunter, provincia y departamento de Arequipa, siendo la única dirección signada por el propio servidor ante la Entidad, y que también se encuentra establecida en su legajo personal, *posteriormente con fecha 05 de diciembre del 2023 mediante escrito de registro N° 6409978 a través de la administrada Silvana Velásquez Villalta se efectúa la devolución de cedula de notificación, con la Resolución de Administración N° 0189-2023gra/GRTPE-OA manifestando que el titular a quien va dirigida la notificación no vive varios años en dicho domicilio; mediante Resolución de Administración N° 0196-2023-GRA/GRTPE-OA, el órgano de Instrucción ante la devolución realizada y detallada líneas arriba Resuelve Validar la notificación de la Resolución de Administración N° 0189-2023-GRA/GRTPE-OA y anexos que da inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario por DESTITUCION dirigida al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román de en la dirección de Av. Brasilia N° 905 del distrito de Hunter, provincia y Departamento de Arequipa y sin perjuicio de lo antes señalado se notificó con la Resolución de Administración N° 0189-2023/GRA-GRTPE-OA y anexos al correo electrónico signado como [alejandrodeldgadosanroman1@gmail.com](mailto:alejandrodeldgadosanroman1@gmail.com) con fecha 24 de noviembre del 2023 el mismo que según reporte fue correctamente entregado según el reporte impreso de fecha 24 de noviembre a las 15.41:12.*

Y teniendo el antecedente que el servidor en mención con fecha 19 de junio del 2023 solicitó a su empleador Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, licencia sin goce de haber.

6.17. Por lo que en resguardo del ejercicio del **DERECHO DE DEFENSA** del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román y habiendo tomado conocimiento que el mencionado servidor, se encontraba radicando en la ciudad de Tambopata, departamento de Madre de Dios, se realizaron las indagaciones sobre su paradero, muy a pesar que el servidor disciplinado estaba en la obligación de comunicar su nuevo domicilio real a su aun empleador Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa siendo que aún mantiene vínculo laboral, este no cumplió con hacerlo y solo se tenía referencia de su centro de trabajo Corte Superior de Justicia de Madre de Dios, mas no de su domicilio real y en resguardo del ejercicio del **DERECHO DE DEFENSA DEL SERVIDOR** siendo la obligación del Órgano Instructor en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario era la de *permitir que el servidor disciplinado pueda tomar conocimiento que va a ser afectado por la Resolución de Administración N° 0189-2023GRA/GRTPE-OA y anexos que daban inicio al PAD en su contra por DESTITUCIÓN; y es que en forma muy reservada y en sobre cerrado y por conducto notarial se cumplió con notificar a su actual centro laboral que era la única referencia que se tenía del mencionado servidor disciplinado y con el único propósito de que tomara conocimiento de la precitada Resolución y la totalidad de los anexos como es debido, a fin de que pueda ejercer su derecho de defensa, ya que el*



## Resolución Gerencial Regional

Nº 058-2024-GRA/GRTPE

servidor disciplinado nunca dio acuse de recibo con relación a el envío realizado a su correo personal y demás notificaciones realizadas a su domicilio real y el consignado en el DNI, y observando siempre el principio de confidencialidad que estos procesos implican; fue enviado con fecha 27 de diciembre del 2023 por conducto Notarial, con Registro Nº 10801 por la NOTARIA BOLIVAR de esta ciudad, **cuatrocientos ochenta y cinco (485) folios más 3-DVD** en físico y en sobre cerrado, documentación que fue notificada el día **08 de enero del 2024**, según cargo devuelto por la Notaria en mención.

6.8. De la misma forma se cumplió con notificar el Informe de Instrucción Nº 006-2024-GRA/GRTPE/OA de fecha 19 febrero del 2024; notificación que fue realizada por conducto regular el día 27 de febrero del 2024 y al no tener reporte ni la certeza de la recepción de dicha notificación, es que con fecha 28 de febrero del 2024 se envió por conducto notarial a través de la Notaria "Juan Pantigoso Herrera" de Puerto Maldonado- Madre de Dios y según el cargo de reporte de notificación entregado por la Notaria, el servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román **se negó a firmar el cargo de la notificación**, y por lo que se procedió a solicitar la colaboración entre autoridades contemplado en el artículo 89º del TUO de la Ley 27444 y el servidor disciplinado fue notificado personalmente con el Informe de Instrucción Nº 006-2024-GRA/GRTPE/OA el día 11 de marzo del 2024, además que se cumplió en notificar en su domicilio establecido en la RENIEC,

6.9. Por lo que las Notificaciones realizadas al servidor disciplinado en el lugar de su trabajo, no fueron con la intención de perjudicarlo, al contrario fueron con la evidente intención de que el servidor disciplinado tomara conocimiento del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado en su contra con el claro propósito de que ejerza su derecho de defensa.

6.10. Según lo establecido en el artículo 20º del TUO de la LPAG ha previsto las siguientes modalidades de notificación, en el siguiente orden de prelación:

- a) Notificación personal al administrado en su domicilio.
- b) Mediante telegrama, correo certificado, telefax; o cualquier otro medio que permita comprobar fehacientemente su acuse de recibo y quien lo recibe, siempre que el empleo de cualquiera de estos medios hubiese sido solicitado expresamente por el administrado.
- c) Por publicación en el Diario Oficial o en uno de los diarios de mayor circulación en el territorio nacional. La autoridad competente dispone la publicación del acto en el respectivo Portal Institucional, en caso la entidad cuente con este mecanismo.

Es conveniente precisar que no se puede suplir alguna modalidad con otra ni modificar el orden de prelación establecido, bajo sanción de nulidad de la notificación. **Sin embargo, es factible que la entidad acuda complementariamente a aquellas u otras, si así lo estime conveniente para mejorar las posibilidades de efectividad del diligenciamiento**<sup>11</sup>.

6.11. En este punto, resulta relevante señalar que el artículo 25º del TUO de la LPAG establece que las notificaciones surtirán efectos conforme a las siguientes reglas: i) Las notificaciones personales: el día que hubieren sido realizadas. ii) Las cursadas mediante correo certificado, oficio, correo electrónico y análogo: el día que conste haber sido recibidas. iii) Las notificaciones por publicaciones: a partir del día de la última publicación en el Diario Oficial. iv) Cuando por disposición

<sup>11</sup> Asunto: Notificación de actos administrativos en la Administración Pública- INFORME TECNICO. SERVIR.  
Referencia: Oficio 055-0R11-OA-GRPA-ESSALUD-2019



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

legal expresa, un acto administrativo deba ser a la vez notificado personalmente al administrado y publicado para resguardar derechos o intereses legítimos de terceros no apersonados o indeterminados, el acto producirá efectos a partir de la última notificación.

MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General. Lima: Gaceta Jurídica, 2011, Novena Edición, p. 211. 4 analizar si en el presente caso las resoluciones cuestionadas fueron emitidas vulnerando el derecho de defensa de la demandante" Es entonces que, aun cuando se verifiquen defectos en la notificación de actos administrativos, es posible convalidar dicha actuación procedimental en determinados supuestos, siempre y cuando el saneamiento de esta clase de notificaciones no vulnere el derecho de defensa del administrado, así también es importante acotar lo establecido por el Tribunal Constitucional, mediante sentencia recaída en el expediente N.º 01064-2019-PHC/TC, se ha referido a la notificación como mecanismo que debe ser diligentemente realizado en el proceso penal.

6.12. El colegiado indicó en este caso que "una notificación defectuosa por sí misma no vulnera el derecho al debido proceso o a la tutela jurisdiccional efectiva, pues requiere que, en mérito de dicho acto, se vulnere el derecho a la defensa. Dicho esto, en caso de que se incurra en una notificación defectuosa, pero se cumple de otra forma con fin del acto de notificación, no se trataría de una vulneración; caso contrario, nos encontraríamos en el supuesto de un mero formalismo o ritualismo jurídico que desliga el fin o bien jurídico protegido del acto procesal exigido" (FJ 7).

6.13. Siendo que en el caso particular en ningún instante se ha pretendido vulnerar el derecho de defensa del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, mas por el contrario se ha protegido este **derecho fundamental y universal** en favor del servidor disciplinado, por lo que la afirmación realizada por el recurrente de que se pretendería perjudicarlo con las notificaciones realizadas en su centro laboral resultan inconsistentes y carentes de argumento.

### SÉPTIMO: PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS RECAUDADOS

7.1. El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que "El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto –por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)".

7.2. Resulta relevante señalar que de acuerdo al Principio de Tipicidad establecido en el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS: "(...) Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria.(...)"



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

- 7.3. En el presente caso, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan sobre la presunta comisión de la falta de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo y la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; por parte del servidor **Alejandro Pablo Delgado San Román**; para ello se realizará un análisis individualizado de los hechos de acuerdo a la participación que como abogado defensor habría tenido el servidor dentro de su jornada y horario laboral en las Audiencias Judiciales de procesos que no le correspondía patrocinar y la utilización de los bienes de la Entidad para el cumplimiento de tal finalidad.
- 7.4. Que conforme a los formados descritos y la documentación obrante en el expediente de la referencia se tiene que el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en el momento de la comisión de los hechos años 2020 – 2021 – 2022 se encontraba laborando en el cargo de Abogado II brindando sus servicios en la oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito N° 1 del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con Informe N° 519-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL se sabe que el servidor desde el 01 de agosto del 1994 hasta la actualidad mantiene un vínculo laboral con la Institución bajo el régimen laboral D. Leg. 276 personal nombrado, lo cual significa que el referido disciplinado se encuentra dentro de los alcances del Régimen Administrativo de la Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil.
- 7.5. De otro lado de la revisión de los actuados se advierte que entre las labores vinculadas estrechamente al cargo que ostentaba el servidor investigado, es de prestar servicio de asesoría legal y orientación a trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos, respecto del reclamo judicial de sus derechos y beneficios originados en una relación laboral; patrocinar gratuitamente a los trabajadores ante el poder judicial y en todas las instancias, desde la interposición de la demanda hasta la ejecución de la sentencia, solo en el ámbito judicial a nivel de Juzgado de Paz Letrado, Juzgados y Salas Especializadas, entre otras funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones – MOF de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 776-2014-GRA/PR, así también cabe precisar que la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, como Organismo Público es un órgano desconcentrado con dependencia **técnica y normativa** del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo por lo que las labores realizadas en la oficina de Patrocinio Legal Gratuito se encuentran bajo los alcances del D. Leg. N° 910 y su Reglamento; así como la **Directiva General N° 001-2017-MTPE/2/14** siendo que dicho servicio solo está dirigido a trabajadores y ex trabajadores pertenecientes al **D.L. 728 régimen laboral de la actividad privada**, quienes también deberán de reunir ciertos requisitos contenidos en el Artículo 65° del reglamento del D. Leg. N° 910<sup>12</sup> - por lo que la

<sup>12</sup> Son requisitos para acceder al Área de Patrocinio Judicial Gratuito: a) Contar con documento de identidad legible y con constancia de haber sufragado; b) El monto de la última remuneración del usuario no debe superar el equivalente a 2 (dos) Remuneraciones Mínimas Vitales y que el total de la pretensión, sin incluir intereses, no exceda de 70 (setenta) Unidades de Referencia Procesal o monto que disponga el Poder Judicial para exonerar a los trabajadores o ex trabajadores del pago de tasas judiciales; c) Presentar documentación u ofrecer pruebas idóneas que sustenten adecuadamente su pretensión, las que son evaluadas previamente al inicio del proceso judicial por el Defensor Laboral de Oficio; y, d) Suscribir convenio de asesoramiento gratuito, el que contiene el nombre completo del usuario, dirección, fecha de ingreso, fecha y motivo del cese, de ser el caso, situación laboral y última remuneración percibida, datos que son consignados con carácter de Declaración Jurada.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

norma es clara en obligar que dicho servicio de patrocinio legal jurídico gratuito que brinda el área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo del Gobierno Regional de Arequipa, no está dirigido a trabajadores de los regímenes laborales del Sector Público como son D. Leg. N° 276 y D. L. N° 1057 CAS. Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.

- 7.6. Bajo este contexto, y según las tres denuncias realizadas en contra del servidor se tiene que el investigado desde el mes de noviembre del 2020 ha venido realizando el patrocinio legal y dentro del horario de trabajo y jornada laboral a tres trabajadores de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa pertenecientes al Decreto Leg. 276 de la carrera pública (según Informe N° 090-2023-SBA-OGTH-T de fecha 12 de octubre del 2023) quienes accionaron proceso judicial cada uno en forma particular en contra de su empleador Sociedad de Beneficencia de Arequipa; siendo que el servidor disciplinado dentro de las labores encomendadas como abogado defensor de la oficina de Patrocinio Legal Gratuito de la G.R.T.P.E. solo puede brindar el patrocinio legal y en forma gratuita a trabajadores y ex trabajadores pertenecientes a la actividad privada D. L. N° 728 y de bajos recursos económicos valga la redundancia. Y asimismo se habría utilizado los bienes de la institución en beneficio de terceros como son el uso de medios electrónicos, instalaciones físicas y servicio de internet para su conexión y participación en las diferentes audiencias programadas en los precitados expedientes judiciales que son materia del presente proceso.
- 7.7. Sobre la modalidad de trabajo realizado por el servidor investigado, se tiene que el servidor en lo que va desde el año 2020 realizó trabajo remoto y trabajo presencial; con respecto al horario que debería de observar el servidor en la modalidad de trabajo remoto, se tiene que con fecha 05 de junio del 2020 *siendo el Administrador de la Institución Abg. Alan Romero Vera; se emite el Comunicado N° 22-2020 -GRTPE -OA dirigido al servidor Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román designando como coordinadora a la Lic. Leyla Medina Cornejo con vigencia: Desde el 23 de abril del 2020 hasta el término de la emergencia sanitaria o la fecha en la que se comunique el termino del trabajo remoto*, entre otros puntos define sobre la "**Jornada de Trabajo Remoto**" que a la letra dice: "... Se contabilizan el tiempo laborado de acuerdo al sistema extranet, el/la trabajador/a remoto debe encontrarse disponible para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias lo cual se le indicara oportunamente y reportar su trabajo, siendo sus días de descanso los días sábado y domingo..."
- 7.8. Posteriormente mediante el Comunicado N° 080-2020-GRTPE-OA sobre Trabajo Remoto de fecha 27 de agosto del 2020, se corrige el Comunicado N° 22-2020-GRTPE-OA, con eficacia anticipada y conforme a los antecedentes se corrige el Comunicado N° 22-2020-GRTPE-OA solo en lo que contiene la presente dejando a salvo lo demás que contiene "**Jornada de Trabajo: 07:30 a 12:30 y de 13:15 a 16:15** siendo sus días de descanso los días sábado y domingo. Durante dicha jornada el/la trabajador/a remoto debe encontrarse disponible para las coordinaciones de carácter laboral que resulten necesarias y reportar su trabajo...", suscribe el Abg. Alan Vivian Romero Vera - Administrador. Por lo que el servidor disciplinado debía de cumplir y observar en forma obligatoria el horario establecido para







## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

cuando realizaba *trabajo remoto*, tal como se especifica en los informes detallados líneas arriba, debiendo cumplir con la jornada laboral.

- 7.9. Por lo tanto, a través del siguiente cuadro pasaremos a analizar expediente por expediente las diligencias en la que el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román habría intervenido irregularmente dentro de su jornada y horario laboral en calidad de abogado defensor de la parte demandante, así como también se habría hecho uso de los bienes de la entidad pública:

EXPEDIENTE PAD	EXPEDIENTE JUDICIAL	DILIGENCIAS	FECHA	HOR A	DURACIÓN
268248 2	<b>7° JUZGADO DE TRABAJO</b> N° 00475-2020-0-0401-JR-LA-07 Materia: <b>Anulación de Laudos Arbitrales</b> Demandante: <b>Dianora Rafaela López Tejada</b> Demandada: <b>Sociedad de Beneficencia de Arequipa</b>	Audiencia virtual de Conciliación	16 de marzo de 2021	11:00	Inicio: 11:00 hrs. Término: 11:45 hrs. Video: 00:45 min
		Audiencia virtual de Vista de la Causa	06 de setiembre de 2021	08:30	Inicio: 08:30 hrs. Término: 08:57hrs. APROX. Video: 00:27:16 min.
		Audiencia virtual complementaria de Conciliación	25 de marzo de 2022	11:30	Inicio: 11:30 hrs. Término: 11:46hrs. APROX. Video: 00:16:28 min.
EXPEDIENTE PAD	EXPEDIENTE JUDICIAL	DILIGENCIAS	FECHA	HOR A	DURACIÓN
268271 6	<b>2° JUZGADO DE TRABAJO</b> N° 02515-2020-0-0401-JR-LA-02 Materia: <b>Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de contrato</b> Demandante: <b>Rodríguez Gallegos Victor Ángel</b> Demandada: <b>Sociedad de Beneficencia de Arequipa</b>	Audiencia virtual de Conciliación	26 de febrero de 2021	11:30	Inicio: 11:30 hrs. Término: 11:59 hrs. Video: 00:29:01 min.
EXPEDIENTE PAD	EXPEDIENTE JUDICIAL	DILIGENCIAS	FECHA	HOR A	DURACIÓN



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

268271 7	JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE DESCARGA – SEDE CENTRAL N° 00472-2020-0-0401- JR-LA-09 Materia: Anulación de Laudos Arbitrales Demandante: Arce Zevallos Elmer Genaro Demandada: Sociedad de Beneficencia de Arequipa	Audiencia virtual de Conciliación	24 de noviembre de 2020	10:00	Inicio: 10:00hrs. Término: 10:18 hrs. APROX. Video: 00:18:00 min.
		Audiencia virtual de Juzgamiento	09 de febrero de 2021	11:30	Inicio: 11:30 hrs. Término: 12:23 hrs. APROX. Video: 00:53:00 min.

### PARTICIPACIÓN EN AUDIENCIAS EXPEDIENTE 475-2020-0-0401-JR-LA-07 (2682482)

Audiencia virtual de Conciliación con Juzgamiento Anticipado, de fecha 16 de marzo del 2021 programada para las 11:00 am la misma que tiene una duración aproximada de cuarenta y cinco 00:45 minutos, con la participación efectiva del servidor Alejandro Pablo San Román como abogado de la parte demandante Sra. **Dianora Rafaela López Tejada** trabajadora bajo el Régimen Laboral público D. Leg. 276, en razón a la participación del servidor dentro de la jornada y horario de trabajo, tenemos que mediante Informe N° 790-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Jefe de la Oficina de Administración pone de conocimiento lo informado por el Área de Personal, según la fecha en la que se habrían realizado la indicada diligencia judicial recaída en el Expediente en mención, el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román se encontraba realizando "trabajo remoto" de acuerdo al Comunicado N° 014-2021-GRTPE-OA de fecha 12 de marzo del 2021 que obra en autos, el cual asigna trabajo remoto en el horario de 7:30 a 12:30 y de 1:15 a 16:15 así también de los documentos adjuntados (papeletas de salida) se observa que no solicito permisos para el día 16 de marzo del 2021, lo cual puede ser refrendado con el informe mencionado.

CD remitido con OFICIO Nro. 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN contiene:

### Grabación de Audiencia virtual de Conciliación y transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:

La Sra. Juez inicia la audiencia virtual de conciliación indicando la fecha, siendo el día 16 de marzo de 2021, en la cual para efecto de acreditación de las partes se procede a otorgar la palabra a la demandante Dianora Rafaela López Tejada quien se identifica indicando nombre completo, N° de DNI y domicilio, mostrando su DNI en pantalla y su abogado quien se identifica como **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** señalando número de colegiatura N° 1809, casilla electrónica N° 3431 y teléfono 944903498, posteriormente se presenta el abogado de la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en defensa de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación del Procurador de la Municipalidad Provincial de Arequipa, procediendo a su acreditación, el mismo que indica que no tiene una propuesta conciliatoria con la parte demandante, por consiguiente y estando lo manifestado por la parte demandada la Juez da por fracasada la conciliación y en ese estado se precisan las pretensiones, comenzando por la pretensión de la parte demandante que señala se disponga el pago de la suma de S/. 68,489.93 por indemnización por daños y perjuicios derivados de la



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

responsabilidad contractual derivado de la indebida destitución del puesto de trabajo contenida en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 886-2016-SBPA-PAD-ST implementado por el empleador demandado; daños que incluyen los conceptos de lucro cesante, por la suma de S/. 18,489.93 y daño moral por la suma de S/. 50,000.00 **indicando el abogado de la parte demandante que es correcto su petitorio y la Sra. Juez pregunta si ha tomado conocimiento del escrito de contestación de demanda, indicando el abogado de la parte demandante que si ha tomado conocimiento a través de su correo electrónico.** Por lo que, la Sra. Juez procede al juzgamiento anticipado leyendo las resoluciones N°. 06 y 07, posteriormente solicita a los abogados exponer sus alegatos finales, empieza el abogado de la parte demandante **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** indicando: **"existe una conducta antijurídica de parte de la demandada en el sentido de que se ha acreditado con la resolución del tribunal del servicio civil que declara fundada el recurso de apelación y dispuso la reposición en el puesto de trabajo de la demandante con la eliminación de los antecedentes y se dio por agotada la vía administrativa, en conclusión se ha acreditado la existencia de un daño de naturaleza patrimonial y extrapatrimonial como son el lucro cesante que la trabajadora ha dejado de percibir, los ingresos que de la fecha en la que se ejecutó la resolución de destitución hasta la fecha de la reposición en su puesto de trabajo y que estos montos ascienden a la suma de S/. 18,489.93 y de otro lado también en el proceso se ha acreditado conforme a la vergüenza sufrida al haber infringido de parte de los compañeros de trabajo, en presencia de los compañeros de trabajo y de parte del empleador especialmente cuando el jefe se excede en sus atribuciones y en todo caso ese acto produce un daño que está debidamente acreditado en la resolución de destitución, en todo caso conforme a la comunicación interna 166-2016 de fecha 25 de febrero de 2006 y la relación causal respecto a la responsabilidad civil esta clarísima puesto que la demandante tiene vínculo laboral con la demandada y esta tiene el deber de actuar con arreglo a ley y garantizando la permanencia en el puesto de trabajo y otorgándose la posibilidad de mantener los ingresos que la prestación de servicios que le proporcionaban en ese caso habiéndose producido una disminución del patrimonio de la parte de la demandante corresponde a vuestro despacho pedirle se declare fundada la demanda y se ordene pagar la suma de S/. 18,489.93 adicionalmente por el daño moral infringido que consideramos prudencial asciende al monto de S/. 50,000.00 en conclusión estamos requiriendo a vuestro despacho declare fundada la demanda porque no es justo que se haya sancionado a la trabajadora y que en todo caso se le haya disminuido su patrimonio por un mal accionar de parte del empleador en concreto estamos refiriéndonos al principio de presunción de inocencia, no existe una resolución firme y consentida que establezca la razón justa para poder despedir, en todo caso será ella sancionada con una sanción tan grave en todo caso correspondería se le restituya el monto del patrimonio que debió de haber percibido y no percibió al propósito del accionar antijurídico del empleador. En conclusión existe lucro cesante sucedió a propósito de la resolución emitida y en todo caso corresponde se le indemnice y se le restituya ese valor hasta por el monto de S/. 18,489.93 más los S/. 50,000.00 por el daño moral eso es todo Sr. Juez, muchas gracias".**

Seguidamente se le otorgo la palabra a la parte demandada, quien realizó sus alegatos finales. La Sra. Juez concede la palabra a la demandante realizando preguntas puntuales, por lo que Dianora Rafaela López Tejada responde a las mismas. Consecuentemente la Sra. Juez expone brevemente los fundamentos de la sentencia y dicta el fallo declarando FUNDADA la demanda sobre Indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual proceso seguido por LOPEZ TEJADA, DIANORA RAFAELA en contra de la BENEFICIENCIA PÚBLICA DE AREQUIPA con emplazamiento del procurador de la Municipalidad Provincial de Arequipa; debiendo la demandada pagar como monto de indemnización a favor de la accionante por LUCRO CESANTE la suma de S/. 3,000.00 y por daño moral la suma de S/. 1,000.00 con costas.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

- **Audiencia virtual de Vista de la Causa**, de fecha 6 de setiembre del 2021 programada para las 8:30 am; con la participación activa del servidor investigado, teniendo una duración de 00:27:16 veintisiete minutos con 16 segundos, en razón a la intervención del servidor dentro de la jornada y horario de trabajo, mediante Informe N° 790-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 16 de octubre del 2023, el Jefe de la Oficina de Administración pone de conocimiento lo informado por el Área de Personal, según la fecha en la que se habrían realizado la indicada diligencia judicial, el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román se encontraba realizando "trabajo remoto" de acuerdo al Comunicado N° 029-2021-GRTPE-OA que determina trabajo remoto en el horario de 7:30 a 12:30 y de 1:15 a 16:15 así también de los documentos adjuntados (papeletas de salida) de su revisión se observa que el servidor investigado no solicitó permisos para el día 6 de setiembre del 2021, lo cual puede ser refrendado con el informe mencionado.

### Video 02.-

#### Grabación de Audiencia virtual de Vista de la Causa y transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:

Acreditación de las partes:

El especialista de audiencias comienza indicando los procesos en los cuales se va proceder a la acreditación, preguntando en el expediente N° 00475-2020 si se encuentran presentes, primero la parte demandante, quien se identifica como **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** señalando casilla electrónica N° 3431, número de colegiatura N° 1809, teléfono 944903498 y adicionalmente correo electrónico: alejandrodeldadosanroman1@gmail.com mostrando su carnet de abogado en pantalla, posterior a ello se acredita la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en representación de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación de facultades de la Municipalidad Provincial de Arequipa, mostrando su carnet a la cámara.

### Video 03.-

Los Señores Jueces Superiores Jhony Barrera Benavides quien la preside, Edwin Flores Cáceres y Patricia Reymer Urquieta, llevan a cabo la audiencia de vista de causa programada en el proceso número 475-2020, a través del aplicativo googlemeet, seguido por Dianora Rafaela López Tejada representada por su abogado Alejandro Pablo Delgado San Román y la demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en representación de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación de facultades de la Municipalidad Provincial de Arequipa, posteriormente los magistrados ceden la palabra a la parte demandada quien empieza a hacer una explicación el Abg. José Ángel Rimachi Gamarra y seguidamente se le concede la palabra a la parte demandante el **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** señalando: *"muchas gracias Sr. Presidente, en principio yo quisiera en este momento hacer precisión sobre el principio de presunción de inocencia lo que ha sucedido en este caso es que efectivamente se le ha seguido un proceso disciplinario a la trabajadora demandante sin embargo este proceso disciplinario estuvo extremadamente plagado de deficiencias de tal manera de que el tribunal del servicio civil ha dispuesto la reposición de la trabajadora y la anulación de los antecedentes que hubiere o que se hubiere generado, adicionalmente Sr. Magistrado, Sr. Presidente nosotros sabemos de que el empleador tiene límites en la facultad sancionadora, en todo caso se entiende de que los trabajadores y en especial la trabajadora demandante tiene el derecho a tener un debido proceso administrativo y en este proceso de orden administrativo el tribunal del servicio civil en su calidad de órgano administrativo que resuelve en última instancia administrativa ha dispuesto justamente que la trabajadora no tiene ningún antecedente*





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

por lo tanto no es posible que se establezca de que haya cometido una falta por lo contrario nosotros estamos precisando y se ha acreditado en el proceso que además de su condición de persona con discapacidad que tiene la trabajadora ha sido víctima de una irrazonable exceso en las facultades de sanción del empleador como se conoce el proceso administrativo disciplinario tiene etapas y tiene un largo plazo en el cual el empleador puede sancionar sin embargo el empleador por hecho propio o hecho imputable en forma directa el empleador a permitido que ese plazo se exceda y además conforme lo hemos acreditado en el proceso administrativo disciplinario en un primer momento el empleador decidió en forma inmotivada por eso fue que la autoridad de servicio civil resolvió dejar sin efecto la sanción sencillamente porque no se ha acreditado en el proceso administrativo y que además tampoco es parte del análisis en este proceso si el hecho de falta cometida por el trabajador se realizó o no nosotros hemos sostenido en todo el proceso administrativo que no hubo faltas que pueda ser sancionada y es mas en este caso la demandada no ha impugnado la resolución del tribunal del servicio civil en concreto no existe sanción alguna para el trabajador demandante en ese sentido desde el 25 de enero del 2017 al que demoro el proceso hasta el 16 de enero del 2018 se ha previsto esa circunstancia entonces nosotros consideramos que si existe obligación de reparar en principio con la presunción de inocencia y segundo porque el empleador no tiene perdón tiene límites en la facultad sancionadora en concreto no se ha acreditado que la trabajadora haya cometido una falta grave la anti juridicidad si existe y en todo caso si en este caso la Beneficencia tuviera alguna circunstancia que precisar ha debido de hacer valer su derecho conforme a ley para impugnar judicialmente la resolución emitida por el tribunal del servicio civil gracias Sr. Magistrado".

A continuación, la Sra. Magistrada procedió a hacer una pregunta al Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román en la cual procedió a responder: "El proceso se inició justamente por un proceso administrativo disciplinario, no recuerdo en este momento como se inició pero lo concreto es de que ya este proceso no tiene absolutamente ningún valor puesto que la autoridad del servicio civil lo ha declarado nulo" después la Sra. Magistrada traslada la pregunta al Sr. Rimachi, quien da su explicación, luego la Sra. Magistrada otorga la palabra al Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román si tiene algo que acotar, quien indica: "Si efectivamente Sra. Magistrada en el proceso administrativo disciplinario se ha evaluado todos esos aspectos y el tribunal del servicio civil resolvió declarando pues nulo todo el proceso y en este caso, en este mismo expediente se pone a discusión a debate no estamos para acreditar si hubo o no hubo razón para sancionar lo concreto es que no se sancionó en todo caso nos atenemos a la presunción de inocencia".

Por lo tanto, la Sra. Magistrada indica que eso es todo, seguidamente el Sr. Presidente en su calidad de director de debates concedió el uso de la palabra al abogado de la parte demandada, quien expuso sus alegatos. Luego de ello, se citó a las partes para la notificación de la resolución final para el día trece de setiembre del año 2021, mediante casilla electrónica señalada, surtiendo los mismos efectos que la notificación por estrado, conforme lo dispuesto por Resolución Administrativa N° 173-2020-CE-PJ.

- **Audiencia virtual de Conciliación Complementaria**, de fecha 25 de marzo del 2022 programada para las 11:30 am de la mañana teniendo una duración de dieciséis minutos con 46 segundos 00:16:46 en la misma que el servidor asiste activamente como abogado defensor dentro de su jornada y horario laboral que debía cumplir con su Entidad empleadora; según reportes con referente a la modalidad de trabajo en dicha oportunidad se encontraba realizando "trabajo presencial", según Informe N° 009-2022-GRA/GRTPE-OA-MB de fecha 16 de octubre del 2023, la Oficina de Administración pone de conocimiento a través de la encargada del Área de Personal que en el día y la fecha, la modalidad de trabajo del servidor Alejandro Pablo





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

Delgado San Román fue **presencial** asimismo se registra solicitud de permiso por Comisión de Servicios de 9:37 am a 11:52 am información que se valida con la búsqueda del sistema SICES en el cual tiene registrado el permiso, y se adjunta el reporte generado, aquí debemos de acotar que según el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional de Arequipa y Normatividad sobre horario de trabajo aprobado mediante Resolución Ejecutiva 041-2011-GRA/PR en el capítulo VI de los Permisos y Licencias en el artículo 18° del citado cuerpo normativo precisa que "...Se entiende por permiso, a la acción mediante la cual el trabajador durante su jornada laboral diaria se ausenta de su Centro de trabajo con autorización de la Jefatura de la Unidad Orgánica correspondiente, para ello hará uso de su boleta de salida. Los permisos pueden ser en Comisión de Servicios, personales asistencia a Centros Hospitalarios, Poder judicial, Ministerio Público y Policía Nacional..." por lo que dicho permiso no habría generado descuento alguno para los haberes del servidor y este habría mal utilizado con otros fines el permiso por Comisión de Servicios que solicito el día y la fecha, dando cuenta que este fue utilizado para conectarse y asistir a la Audiencia de Conciliación Complementaria fijada en el Expediente 475-2020-0-0401-JR-LA-07.

### Grabación de Audiencia virtual complementaria de Conciliación y trascripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:

El Sr. Juez informa a las partes y sus abogados las reglas de conducta a observarse en la presente audiencia, se identifica la parte demandante como Dianora Rafaela López Tejada representada por su Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román señalando número de colegiatura N° 1809, casilla electrónica N° 3431, correo electrónico: [alejandrodeldadosanroman1@gmail.com](mailto:alejandrodeldadosanroman1@gmail.com) posteriormente la parte demandada el Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en representación de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación de facultades de la Municipalidad Provincial de Arequipa quien procede a acreditarse. Seguidamente el Juez hace una observación indicando que no ve al abogado de la parte demandante portar su medalla del Colegio de Abogados a lo cual el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román responde: **"le pido dispensa Sr. Juez en este momento con el problema de que hacemos trabajo remoto etc. me la he olvidado en casa por esta vez me disculpe por favor"**.

- 7.10. El Sr. Juez continúa la diligencia y solicita alcances respecto del proceso, ello al asumir la competencia, cediendo la palabra a la parte demandante quien precisa y oraliza su teoría del caso, iniciando el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román expresando: **"Con todo gusto Sr. Juez efectivamente se trata de un expediente el mismo que ha sido sentenciado ya en su oportunidad sin embargo la sentencia ha sido declarada nula debido fundamentalmente a errores cometidos por el Sr. Juez en el momento de la redacción de la sentencia en sí, el presente caso es un caso bastante sencillo se refiere básicamente a que la trabajadora demandante en este caso no está digamos en discusión su relación laboral ni mucho menos sino simplemente la trabajadora fue sometida a un proceso administrativo disciplinario que concluyó en destitución pero en forma posterior el servir modificando la resolución de destitución la reintegra en su puesto de trabajo anulándole todos los antecedentes relacionados con el tema nosotros hemos sostenido a través del proceso administrativo disciplinario y ante el servir que la trabajadora no cometió ninguna falta grave menos aun que amerite la destitución de parte del empleador, el servir digamos ha emitido una resolución y esta resolución es firme consentida de parte del empleador en la que tomando en cuenta el periodo excesivo del cual se desarrolló el procedimiento administrativo declara la prescripción del proceso en consecuencia la facultad sancionadora del empleador**



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

esta digamos no correctamente usada y por ese motivo también tomando en cuenta además las consideraciones emitidas en el proceso administrativo el servir declara la reposición del trabajador y la anulación de todos los antecedentes relacionados en conclusión la trabajadora no ha sido sancionada y menos aún podemos reconocer la existencia de mérito para esa sanción a propósito del procedimiento que está plagado de errores vuestro despacho podrá notar como lo hizo también en su oportunidad la Sra. Juez que participó de forma activa en la anterior oportunidad de que ha habido un daño moral y ha habido un lucro cesante, puesto de que durante el periodo que duro el proceso la trabajadora demandante no ha tenido la oportunidad de recibir sus remuneraciones por ese periodo y adicionalmente ha sufrido un daño moral relacionado con la vergüenza pública que aconteció a lo largo del proceso y por cuestiones puntuales de que Ud. podrá verificar en el transcurso del procedimiento administrativo disciplinario en conclusión nosotros estamos hemos solicitado en este caso el juez disponga el pago del daño moral y del lucro cesante que como nosotros consideramos como justicia puesto de que en ningún momento se ha logrado determinar que la trabajadora demandante haya cometido una falta que involucre una destitución y menos aún que digamos el empleador tenga las facultades suficientes como para poder sancionar en tan gruesa medida la destitución de un trabajador durante ese periodo la trabajadora estaba privada de sus remuneraciones y en todo caso ha dejado de percibir el monto de S/. 18,489.00 y más aún la vergüenza que ha sido sometida durante el proceso administrativo disciplinario, eso es todo Sr. Juez muchas gracias, esto es solamente en esencia".

- 7.11. El Sr. Juez hizo la interrogante: ¿qué periodo estuvo fuera del trabajo? El Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román responde: **"Enero a mayo del 2018"**, luego la parte demandada procede a narrar los hechos Abg. José Ángel Rimachi Gamarra.

En atención a la revisión de los actuados y los medios de prueba ofrecidos por las partes; y teniendo presente la cuestión probatoria formulada por la demandada Resolución N° 17 se resuelve declarar la nulidad de la Resolución N° 07 de fecha 16/03/2021; por el cual se dispone el juzgamiento anticipado de la presente causa ello al amparo de lo dispuesto por el artículo 171° y 176° del Código Procesal Civil, debiendo proseguir con el séquito de la causa según su estado, fijándose para el 22 de junio de 2022 la Audiencia de Juzgamiento.

**Por consiguiente, el Abg. de la parte demandante señala: "Señor Juez discúlpeme por favor Señor Juez quisiera comentarle lo siguiente, efectivamente existe la sentencia que declara nula, sin embargo la parte resolutive de la sentencia emitida por la Corte Superior menciona lo siguiente, que se declara nula la sentencia y ordena a la Sra. Juez a la Juez anterior que de forma inmediata emita nueva decisión conforme a los considerandos antes expuestos es decir en este momento nos encontramos en la etapa de que se emita nueva sentencia y no necesariamente que transitemos por un nuevo etapa de juzgamiento entonces voy a leer lo que indica la sentencia dice declara nula la sentencia N° 58, etc. y finalmente ordena a la Sra. jueza que en forma inmediata emita nueva decisión conforme a los considerandos antes expuestos pero no nos obliga a transitar nuevamente por un periodo de conciliación y mucho menos por un periodo de juzgamiento puesto de que lo que se encuentra en juego en este momento es respecto al quantum que corresponde la indemnización correspondiente por los perjuicios y el daño moral ocasionado, eso es todo Sr. Presidente".**

El Juez indica que no está obligado a cumplir con lo que indica la Sala, respondiendo el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román **"correcto Sr. Juez"** indicando el Sr. Juez que se ven en la fecha indicada.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

PARTICIPACIÓN EN AUDIENCIAS EXPEDIENTE 2515-2020-0-0401-JR-LA-07 (EXP. 2682716)

- **Audiencia de Conciliación virtual**, de fecha 26 de noviembre del año 2021, la misma que tiene una duración de siete minutos con once segundos 00:07:11, teniendo la participación efectiva del servidor Alejandro Pablo San Román dentro del horario y jornada laboral, como abogado de la parte demandante Sr. Rodríguez Gallegos Víctor Ángel trabajador bajo el Régimen Laboral público D. Leg. 276, en razón a la participación del servidor podemos indicar que mediante Informe N° 786-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV el Jefe de la Oficina de Administración pone de conocimiento lo informado por la Oficina de personal, según las fechas en la que se habrían realizado las siguientes diligencias judiciales recaídas en el Expediente en mención, el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román se encontraba realizando trabajo remoto de acuerdo al comunicado N° 010-2021-GRTPE-OA de fecha 12 de febrero del 2021 se asigna "trabajo remoto" en el horario habitual de 7:30 a 12:30 y de 1:15 a 16:15 a los servidores no enunciados en el detalle superior ni en los puntos A y B del Comunicado, según la revisión de la papeleta de salida del servidor; se observa que no solicitó permisos para el día 26 de febrero del 2021, lo cual puede ser refrendado con el informe mencionado.

CD remitido con OFICIO Nro. 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPPP contiene 01 video:

**Grabación de Audiencia virtual de Conciliación y transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:**

Inicia la audiencia el Juez del Segundo Juzgado de Trabajo indicando la fecha, siendo el día 26 de febrero de 2021, en la cual para efecto de acreditación de las partes se procede a otorgar la palabra al demandante Víctor Ángel Rodríguez Gallegos quien se identifica indicando nombre completo, N° de DNI y domicilio, mostrando su DNI en pantalla y su abogado quien se identifica como **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román señalando número de colegiatura N° 1809, casilla electrónica N° 3431, domicilio procesal en calle SANTO DOMINGO N° 138, correo electrónico: [alejandrodeltgadosanroman1@gmail.com](mailto:alejandrodeltgadosanroman1@gmail.com), teléfono 944903498 y muestra su carnet de abogado en pantalla**, posteriormente se presenta el abogado de la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en defensa de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación del Procurador de la Municipalidad Provincial de Arequipa, procediendo a su acreditación, el mismo que indica que no tiene una propuesta conciliatoria con la parte demandante, por consiguiente y estando lo manifestado por la parte demandada el Juez da por fracasada la conciliación y en ese estado se precisan las pretensiones, comenzando por la pretensión de la parte demandante que señala se disponga el pago de la suma de S/. 68,122.34 por indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual por la indebida destitución del puesto de trabajo contenida en el expediente disciplinario N° 886-2016-SBPA-PAD-ST implementado por el empleador demandado; daños que incluyen los conceptos de lucro cesante, por la suma de S/. 18,122.34 y daño moral por la suma de S/. 50,000.00 **indicando el Abg. de la parte demandante que es correcta su pretensión** y en ese momento corresponde que la parte demandante presente su escrito de contestación de demanda, **indicando el Abg. de la parte demandante que si ha recepcionado la contestación**, posteriormente el Juez señala que la parte demandada ha presentado las resoluciones respecto al Procedimiento Administrativo Disciplinario y las resoluciones del Tribunal del Servicio Civil, indicando el Juez que en plazo de 20 días se presente el expediente PAD completo N° 886-2016, consecuentemente programa para fecha de audiencia de juzgamiento el día 22 de junio a las 10 a.m. con lo que se da por concluida la audiencia.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

### PARTICIPACIÓN EN AUDIENCIAS EXPEDIENTE 472-2020-0-0401-JR-LA-09 (EXP. 2682717)

- **Audiencia de Conciliación virtual, de fecha del 24 de noviembre del año 2020**, con una duración aproximada de 00:18 (dieciocho minutos) según el detalle del video que obra en el expediente, la misma que cuenta con la presencia activa del servidor quien asiste dentro del horario y jornada de trabajo como defensa técnica del demandante; con referente al servidor disciplinado en dicha oportunidad se encontraba realizando trabajo presencial; según Informe N° 687-2022-GRA/GRTPE-OA-MBL de fecha 25 de agosto del 2022, la Oficina de Administración pone de conocimiento a través de la encargada del Área de Personal que en el día y la fecha, la modalidad de trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román fue presencial de acuerdo al Memorándum N° 0070-2020-GRA/GRTPE-OA del 24 de noviembre del 2020 en el cual indicaba que estaría en el horario de 9:00 a 17:00 y el refrigerio de 12:30 a 13:15 horas; asimismo no se registra solicitud de permisos personales, ni salida por refrigerio del servidor mencionado.

Sobre la base de los hechos, se infiere que el servidor además de desatender sus labores encomendadas como Abogado de la Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito N° 1 para participar en la aludida audiencia de conciliación dentro de la jornada laboral, habría utilizado los bienes de la Entidad en beneficio personal y/o tercero, como son las instalaciones de la Entidad para conectarse a la aludida audiencia virtual, una computadora con cámara y micrófono, servicio de internet y energía eléctrica.

**CD remitido con OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 contiene 02 videos: Grabación de Audiencia virtual de Conciliación y transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:**

Inicia la audiencia la Juez del Juzgado Transitorio de Descarga indicando la fecha, siendo el día 24 de noviembre de 2020, en la cual para efecto de acreditación de las partes se procede a otorgar la palabra al demandante y su abogado quien se identifica como **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román señalando número de colegiatura N° 1809, casilla electrónica N° 3431, correo electrónico: [alejandrodeltadosanroman1@gmail.com](mailto:alejandrodeltadosanroman1@gmail.com), y celular 944903498**, luego se presenta el demandante Elmer Genaro Arce Zevallos quien se identifica indicando nombre completo, N° de DNI y domicilio. Seguidamente se presenta abogado de la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en defensa de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación del Procurador de la Municipalidad Provincial de Arequipa, procediendo a su acreditación, el mismo que indica que no tiene una propuesta conciliatoria con la parte demandante, por consiguiente y estando lo manifestado por la parte demandada la Sra. Juez da por fracasada la conciliación y en ese estado se precisan las pretensiones, comenzando por la pretensión de la parte demandante que señala se disponga el pago de la suma de S/. 63,528.88 por indemnización por daños y perjuicios derivados de la responsabilidad contractual por la suspensión de doce meses del puesto de trabajo contenida en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 886-2016-SBPA-PAD-ST, por los conceptos de lucro cesante en la suma de S/. 13,528.88 y daño moral en la suma de S/. 50,000.00 poniendo en conocimiento el escrito de contestación a la parte demandante, enviándose al correo electrónico del abogado de la parte demandante, indicando el **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román "correcto Dra."** por lo que procede el Abg. a verificar si ha recibido los archivos de la contestación. Por lo que la Sra. Juez corresponde a dar lectura a la Resolución N° 04 y posterior a ello dar fecha para la audiencia de juzgamiento que se realizará el día 09 de febrero de 2021 a horas 11:30. Dando por concluida la diligencia.

- **Audiencia de Juzgamiento Virtual, de fecha el 09 de febrero del año 2021**, la misma que tuvo una duración aproximada de 00: 53 (cincuenta y tres) minutos según el detalle del video





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

que obra en autos; la misma que cuenta con la participación activa del servidor investigado dentro de la jornada y horario de trabajo que debía de prestar atención como trabajador de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y según lo informado por el Área de Personal el día indicado el servidor se encontraba realizando "trabajo remoto" de acuerdo al Informe N° 246-2022-GRA/GRTPE/OA-AECH del 25 de agosto del 2022 no se registra autorización de salida del personal por permiso o situación parecida.

Video 02.-

### Grabación de Audiencia virtual de Juzgamiento y transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:

Inicia la audiencia el Sr. Juez indicando la fecha, siendo el día 09 de febrero de 2021, en la cual para efecto de acreditación de las partes se procede a otorgar la palabra al demandante Elmer Genaro Arce Zevallos quien se identifica indicando nombre completo, N° de DNI y domicilio, mostrando su DNI en pantalla y su abogado quien se identifica como **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** señalando número de colegiatura N° 1809, casilla electrónica N° 3431, correo electrónico: [alejandrodeldadosanroman1@gmail.com](mailto:alejandrodeldadosanroman1@gmail.com), y teléfono 944903498, posteriormente se presenta el abogado de la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra en defensa de la Sociedad de Beneficencia de Arequipa por delegación del Procurador de la Municipalidad Provincial de Arequipa, procediendo a su acreditación, el Juez corre traslado a la parte demandada quien empieza dando sus alegatos iniciales el Abg. José Ángel Rimachi Gamarra, luego continúa el **Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román** que indica: "*gracias Sr. Juez muy amable con todo respeto en realidad lo que se trata es en este caso de la parte demandada está cuestionando la vía por la cual se ha sustanciado el proceso sin embargo la parte no hace referencia al perjuicio real y directo que esa presunta nulidad acarrea en todo caso debemos de considerar que la vía de conocimiento ofrece las mejores garantías en este proceso y es mas de acuerdo al artículo 172 del Código de Procedimiento Civil no habrá nulidad precisa si es que la subsanación del vicio no influye en el sentido de la resolución o las consecuencias o sentido de la resolución del acto procesal en buena cuenta estoy haciendo referencia al principio de la sentencia de las nulidades más aun el demandado no ha cumplido o en todo caso podemos evidenciar del expediente que esta no es la primera oportunidad que tiene sin embargo ha dejado transcurrir esta situación y no ha cuestionado en la vía la oportunidad primera que él ha tenido sin embargo debemos de precisar que conforme al Código Procesal Laboral vuestro despacho es absolutamente competente para conocer este proceso y en todo caso no existiría ni desde el punto de vista de los hechos, desde el punto de vista de la Ley alguna situación que impida que vuestro despacho tome conocimiento de este proceso en conclusión efectivamente el trabajador está regulado por el régimen 276, el trabajador demandante ha sido perjudicado sustancialmente por la falta de pago de las remuneraciones por una indebida suspensión, perdón una indebida destitución de su cargo y más por el contrario el perjuicio se va agravando puesto que esos dineros percibidos y además el perjuicio moral que ha recibido ha sido infringido y se sigue infringiendo porque en todo caso el transcurso del tiempo acrecienta el perjuicio muchas gracias Sr. Juez".*

- 7.12. El Sr. Juez indica que pasa al fondo del asunto, señalando que comienza la parte demandante quien expresa: "*Gracias Sr. Juez el Sr. Elmer Genaro Arce Zevallos ha sido víctima de daños y*





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

perjuicios derivados de un mal proceder del empleador la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa es el caso de que por una falta grave existente ha sido sancionado y en su momento esas resoluciones fueron declaradas improcedentes y sencillamente la autoridad nacional del servicio civil servir dispuso sencillamente la nulidad de las resoluciones sin embargo el empleador procedió a descontar en este caso el monto S/. 13,528.88 que debió haber percibido de no haberse cometido esa situación debo precisar que la Beneficencia Pública de Arequipa excediendo a sus atribuciones destituyó y suspendió en su relación laboral al trabajador a partir del 17 de enero hasta el 31 de mayo del 2018 y privándolo por ese periodo de las remuneraciones que debiera haber recibido de la misma manera a lo largo del proceso administrativo disciplinario el trabajador Elmer Genaro Arce Zevallos fue víctima de daño moral ya que como lo probaremos a lo largo del proceso la suspensión temporal fue pluriofensiva es decir además de agraviar el derecho al trabajo también se vulneraron otros derechos fundamentales como el honor y la dignidad debemos de precisar de que durante el proceso que se le sometió indebidamente el trabajador fue víctima de vergüenza, dolor intenso por agresión o sentimientos, generalmente dignos y legítimos contra el honor a su dignidad, eso es todo Sr. Juez muchas gracias".

Posteriormente el Sr. Juez otorga la palabra al Abg. de la parte demandada, procediendo a dar sus alegatos iniciales el Abg. José Ángel Rimachi Gamarra.

7.13. El Sr. Juez continúa con la etapa de actuación probatoria, determinación de los hechos necesitados de prueba, admisión de medios probatorios tanto de la parte demandante como de la parte demandada, cuestiones probatorias, en las cuales la parte demandada propone tacha contra la declaración testimonial a lo que el Juez corre traslado a la parte demandante representada por el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román quien manifiesta: "Sr. Juez debo precisar de que en este caso los testigos que hemos ofrecido se encuentran válidamente ofrecidos en todo caso aportaran a vuestro despacho la certeza sobre la situación como fueron tratados durante el proceso administrativo disciplinario que irregularmente desarrollo la Beneficencia Publica en su contra en realidad no habría ninguna objeción para que esta declaración sea tomada en cuenta puesto que no existe ningún impedimento legal que impida que parte en el proceso puedan precisar los mejores argumentos para defender nuestra defensa o realizar nuestra defensa, en buena cuenta en caso que ellos no pudieran rendir su manifestación equivaldría a una afectación del debido proceso pues efectivamente los testigos formaron parte de un expediente debemos de precisar de que son distintas pretensiones las que se estarían ventilando en este proceso como los otros procesos que los trabajadores también pudieron realizar en conclusión Sr. Juez no existe ningún fundamento legal y de hecho que impida el ejercicio de la defensa en este caso los trabajadores van a aportar y lo harán de la manera correcta dentro de un criterio de objetividad pero sobretodo privilegiando la realidad de los hechos, gracias Sr. Juez".

7.14. Procediendo el Sr. Juez a resolver la tacha con Resolución N° 06, declarando fundada la Tacha contra la declaración testimonial, mediante la cual la parte demandante refiere que impugnará.

7.15. El Sr. Juez continúa con la actuación de medios probatorios, mediante la cual el Abg. de la parte demandante interroga al representante de la demandada. Culminando con la actuación de medios probatorios el Sr. Juez indica que corresponde la etapa de alegatos finales de la



GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

parte demandante y la parte demandada: El Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román manifiesta: "Gracias Sr. Juez la Resolución N° 000885-2018 del SERVIR de la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil el 24 de mayo de 2018 emitió una resolución declarando fundado el recurso de apelación interpuesta por el señor demandante, en esta disposición emitida en última instancia administrativa el Tribunal del Servicio Civil declaro fundada la apelación y en consecuencia dispone la reposición del trabajador demandante y la eliminación de todos los antecedentes relativos a la imposición de la sanción de destitución que en este caso la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa realizo de forma desproporcionada puesto de que a pesar de que nosotros negamos como que en realidad es el hecho que la falta no se cometió y recordemos un poco a lo largo del expediente administrativo se ve que el trabajador abandonó por poco tiempo presuntamente habría abandonado por poco tiempo el centro de trabajo se lo destituye del puesto de trabajo en concreto la Beneficencia Pública de Arequipa actuando de forma abusiva y por lo demás fuera de sus atribuciones sanciona con la destitución al trabajador Victor Ángel Rodríguez Gallegos y evidentemente esa desproporcionada sanción emitida fue subsanada por el Tribunal en este caso el Tribunal del Servicio Civil quien modificando todo eso, ese mal proceder de parte del empleador dispone la reposición del trabajador y la eliminación de todos los antecedentes relativos a la imposición de la sanción impugnada debemos de precisar que en este caso fueron dos oportunidades las que tuvimos la necesidad de recurrir al Tribunal del Servicio Civil, en la primera oportunidad el Tribunal del Servicio Civil precisó de que sencillamente el empleador había cometido un exceso en atribución y en la segunda oportunidad el empleador había simplemente había excedido a sus facultades porque sencillamente el proceso culminó porque la Entidad perdió las facultades para sancionar en concreto no debió sancionar sin embargo a pesar de esas circunstancias de conocer el extremo de la simplemente de la falta de facultades sancionó pero eso lo hizo con el ánimo perverso porque a lo largo de todo el proceso Ud. podrá verificar de que se hacían reuniones en las cuales se perturbaba la tranquilidad del trabajador demandante, es más en una reunión se permitieron hacer burla y escarnio del trabajador esa es la razón por las cuales estamos solicitando a vuestro despacho el pago de daño moral porque evidentemente Ud. podrá verificar de la información que obra en la comunicación interna 967-2016 y en la comunicación 84-2016 de que se lo sancionaba verbalmente al trabajador a pesar de haber tenido el procedimiento aperturado en concreto Sr. Juez ha habido una infracción a las facultades que tiene el empleador para sancionar y en todo caso la víctima en este caso es el trabajador quien ha tenido la obligación de transitar a través del Servicio Civil para que se declare nula las resoluciones de sanción que tuvo, inicialmente se le sanciono y tuvimos que volver al Tribunal del Servicio Civil en forma reiterada esa circunstancia denota que las facultades del empleador han sido mal utilizadas para sancionar hasta con el despido del trabajador ósea se le destituyo evidentemente esto además de la proporcionalidad de la sanción emitida equivale a poner en manifiesto la mala intención que tuvo el empleador para sancionar al trabajador demandante, eso es todo Sr. Juez muchas gracias y en este sentido solicitamos el pago de la indemnización que estamos solicitando por el lucro cesante, es decir por los dineros que no ha podido percibir durante la irregular





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

*suspensión de su relación laboral y además por el pago del daño moral que estamos acreditando con los documentos que obran en el expediente, eso es todo Sr. Juez muchas gracias”.*

7.16. Después, el Abg. de la parte demandada tiene la palabra para sus alegatos finales, que a la culminación de los mismos el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román interviene con su derecho a réplica expresando: *“Sr. Juez se encuentra acreditado el empleador está haciendo uso ilegítimo de sus facultades de sanción en definitiva el uso indebido de su facultad de sanción nos da el derecho a reclamar el pago de los montos de dinero que por el tiempo que ha durado la suspensión no se pudo recibir, Ud. podrá observar Sr. Juez inclusive la conducta en este caso del representante presente de la Beneficencia en el sentido que precisa que si hubiera sido por el sencillamente los trabajadores ya no estarían laborando dentro de la Institución lo que denota en grandes rasgos que el uso de las atribuciones del empleador se estaría usando en forma indebida puesto de que aun negando las razones por las cuales fueron sancionados estas razones no significa la posibilidad proporcional de que el trabajador pierda su empleo en el puesto de trabajo en conclusión no es posible de que se sustente una indebida un indebido uso del poder para sancionar a los trabajadores y privarles de sus ingresos y más aún mantenerles como victimas morales del mal proceder del empleador en concreto es justicia que al trabajador se le resarza por los daños que ha acontecido puesto que transitar un proceso en el que han tenido que recurrir hasta la última vía administrativa para poder obtener que se declare la nulidad de los actos del mal acto del proceder del empleador eso evidentemente enrostra y legitima el hecho que estamos reclamando que se pague los montos dejados de percibir por el ingreso que el trabajador debió recibir que asciende a la suma de S/. 13,528.88 y adicionalmente también se le resarza por el daño moral que Ud. podrá verificar de los documentos que obra en despacho en este caso el expediente administrativo le dejamos presente de que en el expediente administrativo debe estar presente la comunicación interna 166-2016 de fecha 25 de febrero de 2016 y en todo caso esa comunicación está contenida en los considerandos de una de las resoluciones en concreto si esa resolución no se encuentra Ud. tendrá que tomar en cuenta la mala conducta del empleador de haber retirado esa comunicación igualmente las comunicaciones que he mencionado la N° 84-2016 y la comunicación interna 967-2016 que debe obrar en el expediente, eso es todo Sr. Juez muchas gracias”.*

7.17. Por lo que el Abg. de la parte demandada Abg. José Ángel Rimachi Gamarra interviene con derecho a réplica. Finalmente el Sr. Juez procede a indicar la notificación de la sentencia en sus respectivas casillas electrónicas para el 16 de febrero del 2021, dando por culminada la audiencia.

7.18. En el presente caso, según lo detallado líneas arriba está probada la participación activa del servidor Alejandro Pablo delgado san Román San Román en las Audiencias de naturaleza judicial fijadas en los tres Procesos Judiciales en los que el servidor disciplinado habría ejercido la defensa técnica, y según el horario programado de las mismas el servidor se conectó para su intervención en pleno cumplimiento de su jornada laboral y dentro del





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

horario laboral, siendo que los tres procesos judiciales son procesos impropios y ajenos al servicio de patrocinio jurídico gratuito que brinda la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a través del Área de Defensa Legal Gratuita, concurriendo que los titulares de la acción judicial como son los demandantes Dianora Rafaela López Tejada, Elmer Genaro Arce Zevallos y Víctor Ángel Rodríguez Gallegos no cumplen ni cumplan con los requisitos para acceder al servicio Patrocinio Judicial Gratuito que brinda la Entidad, fundamentalmente porque si bien es cierto son trabajadores pero del régimen D. Leg. N° 276 Sector Público sumado a ello la materia de dos de los procesos son de Anulación de Laudo Arbitral, materia totalmente ajena a los de Beneficios Sociales y un tercer proceso que versa sobre indemnización de daños y perjuicios supera largamente al monto permitido para el patrocinio jurídico gratuito como es de 70 URP que para el momento de la interposición de las demanda el valor de 1 URP era de S/. 430.00 (cuatrocientos treinta con 00/100 soles).

- 7.19. En relación a la falta tipificada en el literal n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, observamos que la misma está referida al incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo. Cabe indicar que la referida falta – a diferencia del literal j) del referido artículo – no sanciona la inasistencia del servidor al centro de trabajo, sino su ausencia en el empleo, pero dentro del horario y jornada de trabajo que corresponderían, ya que según los hechos descritos el servidor tuvo que desatender sus labores propias como abogado II de la GRTPE para participar en las Audiencias tanto de Conciliación como de Juzgamiento en los procesos judiciales expuestos, por una razón injustificada (**RESOLUCIÓN N° 000894-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala**).
- 7.20. En este contexto, la ausencia del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en las fechas establecidas en la que se encontraba asistiendo a las audiencias virtuales programadas en los expedientes 472-2020-0-0401-JR-LA-09, 2515-2020-0-0401-JR-LA-02 y 475-2020-0-0401-JR-LA-07 configura una infracción a los intereses generales de los ciudadanos de la Comunidad, y al bien jurídico protegido constituido por la protección y cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales de la población, fortaleciendo el diálogo social, la empleabilidad y protección de los grupos vulnerables, por cuanto la sociedad espera de parte de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa.
- 7.21. La celeridad en los procesos judiciales encomendados a las oficinas de Patrocinio Legal Gratuito de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, para poder arribar a una pronta solución a sus controversias; y si bien, en principio el investigado no es el que recepciona ni resuelve las demandas, empero, él forma parte de un engranaje que trabajan en forma conjunta para la obtención de un fallo judicial justo, razón por la cual al faltar él, a sus deberes laborales, su actuar repercute en toda la cadena de impulso y avance de un proceso judicial encomendado en resguardo del cumplimiento de los derechos laborales y fundamentales.
- 7.22. El interés general va más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general, como la salud, educación, seguridad, entre otros. De allí que los servidores, al actuar en nombre y representación del Estado, se encuentran obligados a





## Resolución Gerencial Regional

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

resguardar los intereses generales de la sociedad. 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.

- 7.23. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. En el caso materia de análisis, el servidor investigado ha ocupado diferentes cargos dentro de la Institución por encargatura por lo que tenía pleno conocimiento de las consecuencias que conllevaría la comisión de dicha falta se cumple con esta condición, habiendo ocupado entre otros cargos, el cargo de Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, siendo el cargo más alto de la Entidad y de Alta Dirección; así como es el cargo de Procurador Público Regional del Gobierno Regional de Arequipa ejerciendo la defensa de los derechos e intereses del Estado a nivel del Gobierno Regional; a continuación detallamos los cargos que habría ocupado el servidor en lo largo de su vínculo laboral con la Institución, según Informe N° 810-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 24 de octubre del 2023 remitido por el Jefe de la Oficina de Administración:

INICIO	FIN	CARGO
01/09/1995 Resolución Directoral Regional N° 042-95-DRT-ARE		Director de Programa Sectorial I, Jefatura de la Zona de Trabajo y Promoción Social de Camaná
11/02/2009 Resolución Gerencial Regional N° 020-2009-GRA-GRTPE	11/01/2010 Resolución Gerencial Regional N° 005-2010-GRA-GRTPE	Abogado II Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Camaná
13/05/2010 Resolución Gerencial Regional N° 0049-2010-GRA-GRTPE	01/10/2010 Resolución Gerencial Regional N° 095-2010-GRA-GRTPE	Director de Programa Sectorial I, Sub Director de Defensa Legal Gratuita de la GRTPE
02/01/2013 Resolución Gerencial Regional N° 108-2012-GRA-GRTPE		Funciones de Asesor legal
10/06/2013 Resolución Ejecutiva Regional N° 501-2013-GRA/PR	05/01/2015 Resolución Ejecutiva Regional N° 010-2015-GRA/PR	Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo
24/06/2023 Memorando 137-2016-GRA/GRTPE/DPSC		Sub Dirección de Defensa Legal Gratuita
05/07/2016 Memorando 145-2016-GRA/GRTPE/DPSC	06/07/2016 Resolución Gerencial Regional N° 074-2016-GRA/GRTPE	Jefe del Área de Defensa Legal Gratuita





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

19/12/2017 Resolución Ejecutiva Regional 193-2017- GRA/GRTPE		Secretario Técnico Suplente
24/04/2018 Resolución Ejecutiva Regional 209-2018-GRA/GR		Procurador Público Regional del Gobierno Regional de Arequipa
	01/10/2019 Memorando N° 0140- 2019-GRA/GRTPE-OA	Asesoría Legal
19/11/2019 Resolución Gerencial Regional N° 77-2019- GRA/GRTPE		Responsable Titular del Libro de Reclamaciones de la GRTPE
06/02/2020 Resolución Gerencial Regional N° 014-2020- GRA/GRTPE		Responsable Titular del Libro de Reclamaciones de la GRTPE
01/02/2023 Resolución Gerencial Regional N° 014-2023- GRA/GRTPE	21/04/2023 Resolución Gerencial Regional N° 041-2023- GRA/GRTPE	Director de Programa Sectorial I, Jefe del Área de Defensa Legal Gratuita

7.24. Las circunstancias en que se comete la infracción posterior y transcurso del estado de Emergencia, tiempo en el cual los servicios públicos que brindan las Entidades del Estado habían sido suspendidos por el cumplimiento de la cuarentena obligatoria por el Covid 19, por lo que a partir del mes de agosto del 2020 fueron levantadas algunas restricciones que hicieron que las Entidades del Estado reprogramen los servicios que fueron suspendidos, aumentándose en forma involuntaria las labores encomendadas, a los servidores y para el servicio en mención incluía la presentación de escritos de impulso procesal, asistencia a las Audiencias de los procesos judiciales propios del servicio de patrocinio, desestimando sus funciones por las razones expuestas.

7.25. Cabe indicar también que de autos se desprende que el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román es el único abogado acreditado que se ocupó de la defensa técnica en los tres (3) expedientes materia de las denuncias, es quien realiza y suscribe las demandas que dan inicio a los procesos judiciales en mención, presenta los escritos judiciales de impulso y los recursos impugnatorios de Apelación y Casación, incluso se consigna el nombre del servicio de la "Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito" en los escritos de demandas, como se desprende en autos a folios ( 181 a 184 ) inclusive se ha llegado a utilizar el domicilio procesal de la Institución Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, como lo da cuenta según Oficio N° 475-2020-7°JT-CSJAR/DRN el mismo que remite el informe de fecha 11 de Noviembre del 2022 en el mismo que la Abg. Deidamia Ramírez Neira Especialista Legal – NLPT informa sobre el Expediente 475-2020-0-0401-JR-LA-07 con respecto a los domicilios procesales señalados por el Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román para el emplazamiento de las resoluciones





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

expedidas dentro del signado proceso judicial dando cuenta que en la audiencia judicial de fecha 16 de marzo del 2021 señala domicilio procesal ubicado en "**calle Universidad 117, Urb. La Victoria primer piso oficina 01**" para estos fines con este accionar el servidor lejos de haber cometido una falta disciplinaria, ha ocasionado una grave confusión sobre los servicios que brinda la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a la colectividad; siendo que como ya se verifico estos servicios solo estarían orientados a trabajadores y ex trabajadores de la actividad privada D. L. N° 728 y de bajos recursos económicos.

- 7.26. Por tal motivo, no puede pasar desapercibido que no solo los actos realizados por el servidor disciplinado son reprochables disciplinariamente, sino también que con dicha actuación como es la de participar en procesos judiciales en los que no corresponde su intervención como abogado defensor remunerado por el Estado, ha desnaturalizado la función que realiza como abogado de la Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito del área de defensa Legal Gratuita de la Entidad, siendo que tanto Magistrados en materia laboral de la Corte Superior de Justicia de Arequipa y Procuradores Públicos del Estado reconocen la actividad que realizan los abogados de la Oficina de Patrocinio Jurídico Gratuito de la Entidad, y al ver al servidor disciplinado defendiendo otras causas ajenas, consideramos que se han visto confundidos con el accionar del servidor disciplinado, por lo que dichos actos estarían 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 es la que resguarda y protege los derechos laborales de los más necesitados, por lo que dicho acontecimiento involucra a la ciudadanía en general.
- 7.27. Por lo que se advierten indicios suficientes y reveladores de la existencia de comisión de la faltas administrativas disciplinarias de contenida en los literales f) "**La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros**" y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "**n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo**".
- 7.28. Las sanciones disciplinarias deberán aplicarse de acuerdo a la gravedad de la falta cometida. Para tal efecto la autoridad tendrá en cuenta **los antecedentes, el nivel de carrera y la situación jerárquica del autor**, (subrayado agregado) la participación de una o más personas y el daño o perjuicio producido a la entidad; siendo que el referido servidor disciplinado según antecedentes ha ocupado diferentes cargos y de alta jerarquía como se detalla en el "numeral 7.23" de la presente Resolución y *ha sido sancionado por circunstancias y hechos muy parecidos como la contenida en el presente proceso, por lo que tenía pleno conocimiento de las consecuencias que sus actos podrían acarrear.*

OCTAVO: PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISION DE LA FALTA

PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

8.1. El Debido Procedimiento Administrativo



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

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. ("El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto, estén garantizados, no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto - por parte de la administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)"<sup>13</sup>

Complementando lo señalado en el párrafo que antecede, en lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: " los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)" y fundamento 48 que: "(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En lo de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer"<sup>14</sup>

Aunado a ello, es menester precisar que durante la etapa sancionadora se ha actuado observando el debido procedimiento administrativo, siguiendo el criterio desarrollado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR en el Informe Técnico N° 111-2017-SERVIR/GPSGSC el cual concluye, que: "(...)3.2. 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 corresponde, 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.** (...). Criterio compartido y ratificado a través del Informe Técnico N° 000575-2021- SERVIR-GPGSC

### 8.2. Pronunciamiento

Que, de la revisión de los hechos imputados, medios probatorios y las normas aplicables al presente caso; este Órgano Sancionador emite su pronunciamiento sobre la comisión de falta imputada al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román

Que, en ese orden de ideas, se tiene que el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román como Abogado de la Oficina de Patrocinio N° 1 del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional

<sup>13</sup> STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 2 y 3.

<sup>14</sup> STC 0023-2005-PI/TC, fundamento 43.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, al momento de la comisión de los hechos, le asistiría la responsabilidad de carácter Disciplinario descrita en el inciso "(...) f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. (...) y "(...) n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada del trabajo. (...)" del artículo 85 de la Ley 30057, en base a los siguientes argumentos:

**La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros. (...)**

El primer elemento se encuentra constituido por las acciones concretas del servidor, que en este caso puede ser "utilizar" o "disponer" de los bienes de la entidad pública.

En el primer caso, la Real Academia Española define al verbo "utilizar" como "hacer que algo sirva para un fin". En ese contexto, cualquiera sea la finalidad, basta que el servidor use el bien de la entidad pública para que se configure este elemento. En lo que respecta al verbo "disponer", la Real Academia Española lo define como "Colocar, poner algo en orden y situación conveniente", o "Valerse de alguien o de algo, tenerlo o utilizarlo como propio". De tal forma, los conceptos de robo, hurto, apropiación ilícita, o cualquier otra sustracción indebida, califica dentro del Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente N° 02098-2010-PA/TC. =

Algo que es importante destacar como parte de este elemento objetivo, es que el bien que es utilizado o dispuesto por el servidor, debe ser un bien de la Entidad, entendiéndose el mismo como un bien de su propiedad o que se encuentre bajo su posesión. En cuanto al elemento subjetivo, el mismo recae sobre la persona que se beneficia del uso o la disposición de los bienes del Estado, que bien puede ser el propio servidor o un tercero.

Téngase en cuenta que este elemento puede resultar de difícil probanza, por tanto, en virtud al principio de razonabilidad, no es exigible una prueba plena para su constitución. Esto quiere decir que la administración pública no tiene la obligación de probar quien fue el destinatario final del beneficio producido por el uso o disposición de los bienes, pues bien, en muchos casos se puede acreditar que dicho destinatario es un tercero, pero en casos en donde ello no es posible, su configuración se agota cuando se advierte indiciariamente que el beneficiario puede ser el mismo servidor. En esa medida, se utilizó un bien público para beneficiar a tres administrados, de forma irregular, si bien fueron los bienes asignados al trabajador para su labor diaria, estos no fueron utilizados dentro del ejercicio de las labores encomendadas de la función pública, de acuerdo a los parámetros permitidos por la propia entidad, entonces si se configura la falta analizada, pues lo que se sanciona es el uso o la disposición irregular.

Que, en el caso concreto, de los formados imputados en los que se configura el presente caso, versan sobre la presunta comisión de la falta de incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo y la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; por parte del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román; materializándose en la participación del servidor disciplinado dentro del horario y la jornada laboral, como abogado defensor en la defensa técnica de procesos impropios a la labor asignada, toda vez que la naturaleza de la función como abogado II es de realizar labores de patrocinio legal gratuito, absolución de consultas laborales a empleadores, trabajadores, ex trabajadores y organización sindicales, cálculo de liquidaciones de derechos y beneficios sociales etc. Dirigido a trabajadores y ex trabajadores comprendidos en el D. Leg. 728 de la actividad privada.





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

Al respecto, de conformidad con el literal n) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante LSC) constituye falta pasible de suspensión o destitución, previo proceso administrativo: "n) El incumplimiento injustificado del horario y la jornada de trabajo." Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio" A diferencia de la jornada de trabajo, "el horario de trabajo representa el período "temporal" durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador para la prestación de sus servicios y, evidentemente, este lapso no podrá ser mayor a la jornada legal. De esta manera, el horario comprende desde el ingreso hasta la salida del trabajador del puesto o centro de trabajo" del horario" al que se refiere el literal n) del artículo 85 de la LSC, consiste en la contravención al cumplimiento del horario de trabajo

Sobre el particular, la doctrina nos ha establecido la diferencia entre la jornada y el horario de trabajo, precisando que la primera "puede entenderse como el tiempo –diario, semanal, mensual y, en algunos casos, anual– que debe estimar el trabajador a favor del empleador, en el marco de una relación laboral. En otras palabras, la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicio".

### NOVENO: SOBRE LA SANCION

Que, sobre el particular, conviene mencionar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad<sup>15</sup>

Así, en atención al informe al que hace referencia el párrafo precedente, este Órgano sancionador considera pertinente para el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román una sanción de **DESTITUCIÓN**.

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

- a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos:

Que concurrente con el inciso a) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

<sup>15</sup> TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246:

"Artículo 246. Principios de la potestad sancionadora administrativa

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

3. Razonabilidad - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventaja para el infractor que cumplir las normas infringidas o esumir 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.

1) Las circunstancias de la comisión de la infracción, y g) la existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos.

Con la comisión de las faltas disciplinarias se habría afectado el bien jurídicamente protegido correspondiente a la actividad de la Defensa de los derechos laborales mediante el servicio de Patrocinio Jurídico Gratuito que es uno de los servicios que brinda la Oficina de Patrocinio Legal Gratuito del Área de Defensa legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, el cual consiste en la **defensa legal gratuita** a favor de los trabajadores y ex trabajadores en procesos judiciales y la mejora de las condiciones laborales, cautelar el cumplimiento de las disposiciones laborales, así como, el detectar las infracciones cometidas en contra de los trabajadores y decidir la aplicación de las sanciones que correspondan. (Aplica como agravante).

Que concurrente con el inciso e) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.

En el presente caso, se tiene que el servidor ha transgredido lo regulado en el literal f) y n) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, las cuales han sido detalladas en el presente informe.

### De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad<sup>16</sup>, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos

<sup>16</sup>TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción; f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

agravantes de este principio: *la infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.*<sup>17</sup>.

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los **antecedentes** del servidor como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, de acuerdo al escalafonario emitido por la Oficina de Personal **INFORME N° 984-2022-GRA/GRTPE-OA-MELL**, se tiene que el servidor investigado durante el periodo de la relación laboral, cuenta con las siguientes sanciones administrativas disciplinarias:

- Decreto Gerencial Regional N° 130-2008-GRA/GRTPE-OTA de fecha 15 de setiembre del 2008 mediante la cual, se dispone sancionar al Abg. Alejandro Pablo Delgado San Román con la medida disciplinaria de Cese Temporal sin Goce de Remuneraciones por el periodo de **TREINTA (30) DÍAS** contados a partir del 22 de setiembre del 2008, por haber incurrido en las faltas disciplinarias de incumplimiento de las normas establecidas en el D.L. 276 Ley de Bases de La Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público literales a) y b) del artículo 21° del acotado. "De las Obligaciones, Prohibiciones y Derechos que a la letra dice: Artículo 21.- Son obligaciones de los servidores: a) Cumplir personal y diligentemente los deberes que impone el servicio público; b) Salvaguardar los intereses del Estado y emplear austeramente los recursos públicos; y de utilización o disposición de los bienes de la entidad en beneficio propio, previstas en el art. 28° del Decreto Legislativo N° 276, en mérito a las conclusiones de los numerales 2 a 8 del punto II, del Informe N° 005-2008-GRA/GRTPE-CPPAD-ARE, y de lo detallado líneas arriba podemos inferir que en anterior oportunidad fue sancionado por circunstancias y hechos similares, reafirmandose los antecedentes como factor de graduación para aplicar la sanción.
- Resolución de Administración N° 139-2016-GRA/GRTPE-OA, del 31 de mayo del 2016, mediante el cual dispone amonestación escrita por haber incurrido en falta administrativa disciplinaria de haber intervenido en asuntos donde sus intereses laborales pudieran estar en conflicto con el cumplimiento de los deberes y funciones a su cargo, ejerciendo como consultor laboral está sujeto a la prohibición de participar en actuaciones en las cuales tenga cualquier tipo de interés directo o indirecto; en el caso concreto se valora los antecedentes del servidor para la graduación de la sanción, debiendo tenerse presente además las circunstancias agravantes descritas en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y lo descrito en el punto IV del presente informe, respecto al mayor reproche de responsabilidad. Las conclusiones desarrolladas previamente a lo largo de la presente resolución, habiéndose encontrado responsabilidad administrativa al servidor y tras la revisión de los criterios para la valoración conclusiones desarrolladas responsabilidad administrativa al servidor y tras la revisión de los criterios para la valoración 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 presunta falta de



<sup>17</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.



## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

los hechos y en atención a los criterios para graduar la sanción, la sanción propuesta por la presunta falta disciplinaria sería la DESTITUCIÓN.

Que, el artículo 87 de la Ley 30057 establece que la destitución acarrea la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública. El servidor civil que se encuentre en este supuesto, no puede reingresar a prestar servicios a favor del Estado por un plazo de cinco (5) años, contados a partir de que la resolución administrativa que causa estado es eficaz.

### DÉCIMO: SOBRE LA INHABILITACION AUTOMÁTICA

Que según lo establecido en la Reglamentación General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil en el 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. 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).

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, 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.

La sanción de destitución 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





## Resolución Gerencial Regional

N° 058-2024-GRA/GRTPE

por 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.

### ONCEAVO: 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 notificación

Que, la segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la solución 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 Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está 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 **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMAN** en su condición de servidor de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción de Arequipa, de conformidad a los hechos denunciados y los fundamentos de los considerandos que anteceden

**ARTICULO SEGUNDO:** *DECLARAR* la inhabilitación automática para el ejercicio de la función pública del servidor civil **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMAN** por el plazo de **CINCO (5)** años contados a partir de que la resolución administrativa que cause estado es eficaz.

**ARTICULO TERCERO:** *NOTIFICAR* con copia de la presente resolución al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN** para conocimiento y fines.

**ARTICULO CUARTO :** *INFORMAR* al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMAN**, que cuenta con plazo de *quince (15) días hábiles* para de ser el caso, interponga los recursos impugnativos conforme al artículo 117° de la versión actualizada del Reglamento de la Ley SERVIR, en concordancia con el Art 218.2 del TUO de la Ley N° 27444.

**ARTICULO QUINTO:** *DISPONER* que la eficacia de la sanción de Destitución, impuesta al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMAN**, sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación

**ARTICULO SEXTO:** *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





GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL  
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN  
DEL EMPLEO



## Resolución Gerencial Regional

**N° 058-2024-GRA/GRTPE**

punto 17. 2 <sup>1</sup>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.

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los quince días del mes de abril del dos mil veinticuatro

**REGISTRESE Y COMUNIQUESE**



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

*Kaimuri*  
Alfonso Luciano M. Rodríguez Corredillo  
Gerente Regional  
Gerencia Regional de Trabajo  
y Promoción del Empleo

Doc.: 6850713

Exp.: 2682482

ACUMULADO (2682717-2682716)