



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

I. VISTOS:

El Informe de Instrucción N° 0107-2025-GRA/GRTPE-OA de fecha 31 de marzo del 2025, emitido por el Órgano Instructor, recaído en el Expediente N° 2682482 (acumulado 2682716 y 2682717), la Resolución de Administración N° 0058-2025-GRA/GRTPE-OA, los antecedentes del mencionado expediente y;

II. 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

Alejandro Pablo Delgado San Román identificado con DNI N° 29556361 Abogado II (Patrocinio 01) de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con domicilio procesal en Jr. José María Grain N° 570, distrito, provincia de Tambopata y Región de Madre de Dios.

SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

Que, mediante Resolución de Administración N° 189-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 24 de noviembre del 2023 se instauró Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra de del servidor Alejandro Pablo San Román por faltas establecida en el literal f) y n) del artículo 85° de la Ley SERVIR, Ley N° 30057.

Que, con Resolución Gerencial Regional N° 58-2024-GRA/GRTPE de fecha 15 de abril del 2024 se impuso al servidor sanción de Destitución, quien al momento de los hechos se desempeñaba en el cargo de abogado II de la Oficina de Patrocinio Jurídico 01, del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, posteriormente con fecha 17 de mayo de 2024, el aludido servidor presentó Recurso de Apelación en contra de la Resolución Gerencial N° 58-2024-GRA/GRTPE el mismo que es elevado al Tribunal del Servicio Civil – SERVIR mediante el Oficio N° 0293-2024-GRA/GRTPE-OA el 31 de mayo del 2024.





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

Que, mediante Resolución N° 006863-2024-SERVIR /TSC-Segunda Sala, la Secretaría Técnica del Tribunal de Servicio Civil, resolvió el recurso impugnatorio del aludido servidor, declarando la nulidad de la Resolución Administrativa N° 189-2024-GRA/GRTPE-OA y Resolución Gerencial Regional N° 58-2024-GRA/GRTPE .

Que la Autoridad Nacional del Servicio Civil-SERVIR al emitir la Resolución N° 006863-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala que declara la nulidad de la Resolución de Administración N° 189-2024-GRA/GRTPE-OA y Resolución Gerencial Regional N° 058-2024- GRA/GRTPE disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al momento previo a la emisión de la precalificación, por lo cual recomienda la ejecución de la misma.



Por lo que, en cumplimiento de la Resolución emitida por el SERVIR; con Resolución de Administración N° 214-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 05 de diciembre del 2024 se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario contra ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN; siendo notificado a la dirección domiciliaria obrante en el expediente, asimismo se otorgó el plazo de cinco días para que realice sus descargos, tal como lo establece el artículo 111° del D.S. N° 040-2014-PCM. A lo cual, el servidor no otorgó respuesta.

Siendo que, con el Informe de Instrucción N° 0012-2025-GRA/GRTPE-OA, de fecha 13 de enero del 2025, el Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en calidad de Órgano Instructor dio por concluida la fase instructora del presente procedimiento administrativo disciplinario, elevando el mencionado informe y el presente expediente a la Oficina de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de que se prosiga con el trámite del procedimiento, no obstante, de los actuados se observa que el servidor imputado no da respuesta.

Mediante el Memorándum N° 0024-2025-GRA/GRTPE el Despacho de la Gerencia Regional, se advierte inconsistencias entre los alcances de la Resolución de Inicio y la motivación causal de referido expediente.

Se tiene la Resolución Gerencial Regional N° 030-2025-GRA- GRTPE, por medio de la cual se resuelve declarar de oficio la nulidad de la resolución de Administración N° 214-2024-GRA/GRTPE-OA de fecha 05 de diciembre del 2024, retrotrayendo el proceso administrativo a la emisión de la Resolución de Inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario.

Que, con la Resolución de Administración N° 0058-2025-GRA/GRTPE-OA, de fecha 27 de febrero del 2025, por medio de la cual se determina Iniciar el Procedimiento Administrativo en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román al haber incurrido en las faltas de carácter disciplinario tipificadas en los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley Servir, Ley N° 30057, la misma que fue notificada el 05 de marzo del 2025,



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

otorgándose el lazo de cinco días hábiles contados desde la fecha para la presentación de descargos.

Que mediante Carta N° 044-2025-GRA/GRTPE de fecha 02 de abril del 2025 fue remitido el Informe final de Instrucción N° 0107-2025-GRA/GRTPE-OA, la misma que fue notificada en el domicilio procesal del servidor disciplinado el día 09 de abril del 2025

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



Que, conforme a lo señalado en la Resolución de Administración N° 0058-2025-GRA/GRTPE-OA y en el Informe de Instrucción N° 00107-2025-GRA/GRTPE-OA, emitido por el Órgano Instructor, los hechos imputados al servidor ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN y documentos que dieron inicio al procedimiento son los siguientes:

ANTECEDENTES:

A. EXPEDIENTE N° 2682717 - DOC. 4131723 - EXPEDIENTE JUDICIAL N° 00472-2020-0-0401-JR-LA-09

- 3.1. Con fecha 05 de noviembre de 2021 mediante Denuncia ingresada con número de documento 4131723 y número de expediente 2682717, 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 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.
- 3.3. 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.
- 3.4. 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



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

Comunicado N° 080-2020-GRTPE-OA, copia del Comunicado N° 009-2021-GRTPE-OA y copia del Memorándum Múltiple N° 01-2021-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG.

- 3.5. 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.



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 Zevallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa.

- 3.7. 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.
- 3.8. 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 Zevallos en contra de la Sociedad de Beneficencia Pública de Arequipa, en atención al Oficio N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.9. 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



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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.

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



- 3.10. Con fecha 05 de noviembre de 2021 mediante Denuncia ingresada con número de documento 4131721 y número de expediente 2682716 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.
- 3.11. 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.
- 3.12. 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.
- 3.13. 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.
- 3.14. Con fecha 14 de octubre de 2022 mediante Oficio N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPPP del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo se remite 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.
- 3.15. Con fecha 17 de enero de 2023 a través del Oficio N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPPP del Segundo Juzgado Especializado de Trabajo se remite 1 CD a la Oficina de Secretaría Técnica, el mismo que contiene



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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.

- 3.16. 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.cer 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.



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

- 3.17. Con fecha 05 de noviembre de 2021 mediante Denuncia ingresada con número de documento 4131300 y número de expediente 2682482 se pone en conocimiento a la Oficina de Secretaría Técnica los hechos materia de denuncia anónima en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.
- 3.18. Con fecha 05 de noviembre de 2021 mediante Denuncia ingresada con número de documento 4131312 y número de expediente 2682491 se pone en conocimiento a la Oficina de Secretaría Técnica los hechos materia de denuncia anónima en contra del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román.
- 3.19. 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.
- 3.20. 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.
- 3.21. 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



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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 septiembre del 2021, copia de la papeleta correspondiente al mes de septiembre 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.



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 GRTPE, la modalidad de trabajo del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román y si existen permisos en las fechas: 16 de marzo y 06 de septiembre del 2021.

- 3.23. 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.
- 3.24. 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 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.
- 3.25. 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.
- 3.26. 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.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

- 3.27. 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 septiembre del 2021 respecto al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, en atención al Oficio N° 092-2023-GRA/GRTPE-ST.
- 3.28. 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.

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

A. EXPEDIENTE N° 2682717:

- DENUNCIA INGRESADA CON N° DE DOCUMENTO 4131723 de fecha 05 de noviembre de 2021.
- OFICIO N° 043-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 05 de julio de 2022.
- INFORME N° 519-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 06 de julio de 2022.
- OFICIO N° 062-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de agosto de 2022.
- OFICIO N° 063-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de agosto de 2022.
- OFICIO N° 064-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 18 de agosto de 2022.
- INFORME N° 154-2022-GRA/GRTPE-ALYCP de fecha 23 de agosto de 2022.
- Copia del Memorando Múltiple N° 01-2021-GRA/GRTPE-SGPSC-ADLG de fecha 02 de febrero de 2021.
- Copia del COMUNICADO N° 009-2021-GRTPE-OA de fecha 08 de febrero de 2021.
- Copia del COMUNICADO N° 080-2020-GRTPE-OA de fecha 27 de agosto de 2020.
- Copia del COMUNICADO N° 022-2020-GRTPE-OA de fecha 05 de junio de 2020.
- INFORME N° 679-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 23 de agosto de 2022.
- INFORME N° 246-2022-GRA/GRTPE/OA-ARCH de fecha 25 de agosto de 2022.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

- Copia del MEMORANDO N° 0070-2020-GRA/GRTPE-OA de fecha 24 de noviembre de 2020.
- INFORME N° 687-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 25 de agosto de 2022.
- OFICIO N° 077-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 20 de septiembre de 2022.
- OFICIO N° 227-2022-S-4SCST -CS-PJ de fecha 21 de noviembre de 2021, que contiene copias certificadas del expediente N° 00472-2020-0-0401-JR-LA-09.
- OFICIO N° 068-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 28 de septiembre de 2023.
- OFICIO N° 093-2023-GRA/GRTPE-ST de fecha 12 de octubre de 2023.
- INFORME N° 777-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 13 de octubre de 2023.
- INFORME N° 375-2023/GRA/GRTPE/OA-ARCH.CEQR de fecha 13 de octubre de 2023.
- Copia del COMUNICADO N° 018-2021-GRTPE-OA
- Copia del COMUNICADO N° 037-2021-GRTPE-OA
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto a los meses de febrero, mayo y noviembre del 2021.
- Copia de la papeleta de autorización de refrigerio del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto a los meses de febrero, mayo y noviembre del 2021.
- INFORME N° 786-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV de fecha 16 de octubre de 2023.
- OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 de fecha 12 de octubre de 2023.
- OFICIO N° 472-2023/EXP. 472-2020-0-0401-JR-LA-09 de fecha 16 de octubre de 2023.

B. EXPEDIENTE N° 2682716:

- DENUNCIA INGRESADA CON N° DE DOCUMENTO 4131721 de fecha 05 de noviembre de 2021.
- OFICIO N° 0042-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 05 de julio de 2022.
- INFORME N° 518-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL de fecha 06 de julio de 2022.
- OFICIO N° 072-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 05 de septiembre de 2022.
- OFICIO N° 073-2022-GRA/GRTPE-ST de fecha 05 de septiembre de 2022.
- Copia del COMUNICADO N° 010-2021-GRTPE-OA de fecha 12 de febrero de 2021.
- Copia de la papeleta de salida del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román respecto al mes de febrero del 2021.
- Copia del cargo de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 de la GRTPE, respecto al mes de febrero de 2021.





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



- **INFORME N° 706-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL** de fecha 06 de septiembre de 2022.
- **INFORME N° 269-2022-GRA/GRTPE-OA-ARCH** de fecha 08 de septiembre de 2022.
- **INFORME N° 718-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL** de fecha 08 de septiembre de 2022.
- **OFICIO N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPPP** de fecha 14 de octubre de 2022.
- **OFICIO N° 089-2022-GRA/GRTPE-ST** de fecha 02 de diciembre de 2022.
- **OFICIO N° 2515-2020/Expediente 02515-2020-0-0401-JR-LA-02/CPPP** de fecha 17 de enero de 2023.
- **OFICIO N° 091-2023-GRA/GRTPE-ST** de fecha 12 de octubre de 2023.
- **INFORME N° 779-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 13 de octubre de 2023.
- **INFORME N° 377-2023/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 febrero del 2021.
- **Copia del COMUNICADO N° 012-2021-GRTPE-OA** de fecha 05 de marzo de 2021.
- **INFORME N° 791-2023-GRA/GRTPE-OA-KMNV** de fecha 16 de octubre de 2023.

C. 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 septiembre del 2021.
- **Copia del cargo de la lista de entrega de papeletas al personal D.L. 276 de la GRTPE,** respecto al mes de septiembre de 2021.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



- 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 septiembre 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 septiembre 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 septiembre de 2008.
- Copia de la Resolución de Administración N° 139-2016-GRA/GRTPE-OA de fecha 31 de mayo de 2016.
- 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 MÚLTIPLE N° 37-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 12 de octubre de 2022.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

- 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-KMN 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-KMN 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, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 240-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa interna de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Arequipa.

Que, en el presente caso se imputa la presunta comisión de las faltas contenidas en los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en merito a la cual en el caso concreto se le atribuye la utilización de los bienes de la Entidad en beneficio propio así como la realización de actividades distintas a su cargo, que de acuerdo a lo establecido en la norma que a la letra dice:

LEY N° 30057, Ley de 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. (…)

“(…) q) Las demás que señale la ley (…)” sobre esta última, en relación al literal a) del artículo 23° del D.L. N° 276, el cual establece:

Artículo 23.-Son prohibiciones a los servidores públicos:

“(…) a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria (…)”

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

5.1 ARGUMENTOS DE DEFENSA:

Que, en el presente caso, el servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN**



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

ROMÁN tras ser válidamente notificado con fecha 05 de marzo 2025, a la siguiente dirección domiciliaria: Calle José María Grain Nro 570, distrito y provincia de Tambopata, departamento de Madre de Dios, con la Carta N° 0033-2025-GRA/GRTPE-OA, que lleva adjunta la Resolución de Administración N° 0030-2025-GRA/GRTPE-OA, misma que señala como sanción aplicable: destitución, por lo que, teniendo en cuenta el término de la distancia, aplicable para el presente caso, el último día que tenía el servidor, para presentar sus descargos era el 17 de marzo de 2025. No obstante, en los actuados, se observa que el servidor no ha presentado sus descargos en respuesta a la Resolución de Administración N° 0030-2025-GRA/GRTPE-OA.

Asimismo mediante Carta N° 044-2025-gra/GRTPE se comunica al servidor disciplinado el Informe de Instrucción N° 0107-2025-GRA/GRTPE-OA notificada con fecha 09 de abril del 2025 otorgándole el plazo de tres días hábiles para que facultativamente solicite el uso de la palabra mediante un Informe Oral, siendo que habiendo transcurrido el tiempo consignado el servidor aludido no curso ninguna comunicación con tal motivo.

SEXTO: PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

6.1. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LOS HECHOS Y MEDIOS PROBATORIOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA:

El servidor ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN en el momento de los hechos se desempeñaba como Abogado II – Dirección de Prevención y Solución de Conflictos – Área de Defensa Legal Gratuita –Oficina de Patrocinio N° 01, de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, al momento de la comisión de los hechos, por lo que le asistiría la responsabilidad de carácter disciplinario descrita en los incisos f) y q) del artículo 85° de la Ley 30057 (...) Al haber incurrido en la presunta comisión de la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; y las otras que señale la ley, sobre esta última, en relación al literal a) del artículo 23° del D.L. N° 276, el cual establece: **Artículo 23.-Son prohibiciones a los servidores públicos:** a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria (...)"

En primer lugar, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan sobre la presunta comisión de la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; y las otras que señale la ley, en relación a: realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria, de acuerdo a lo establecido por el literal a, del artículo 23°, del D.L. N° 276 por parte del servidor Alejandro Pablo Delgado San Román; para ello se realizará un análisis individualizado de los hechos de acuerdo a su participación que como abogado defensor, habría tenido el servidor diferentes acciones a las



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

establecidas en la norma, en audiencias judiciales de procesos que no le correspondía patrocinar y la utilización de los bienes de la Entidad para el cumplimiento de tal finalidad.

Por ello, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN**, por la presunta comisión de las faltas administrativas disciplinarias establecidas en la Ley N° 30057, en el artículo 85° literal f) el cual señala: **"La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros."** y el literal q), el cual indica: **"las demás que señale la ley (Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria)"** por parte del referido servidor, corresponde realizar un análisis individualizado de los hechos imputados.

Que, conforme a los hechos 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. N° 276 es personal nombrado, lo cual significa que el referido investigado se encuentra dentro de los alcances del Régimen Administrativo de la Ley N° 30057: Ley del Servicio Civil.

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/o 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 de Arequipa; 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, los cuales se





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

encuentran contenidos en el Artículo 65° del reglamento del D. Leg. N° 910¹ - por lo que la 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.

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 investigado dentro de las labores encomendadas como abogado defensor de la oficina de Patrocinio Legal Gratuito de la GRTPE 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 habrían utilizado los bienes de la institución en beneficio de terceros.

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 comuniqué el término 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 indicará oportunamente y reportar su trabajo, siendo sus días de descanso los días sábado y domingo..."

¹ 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° 052-2025-GRA/GRTPE

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

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, según se detalla a continuación:

EXPEDIENTE PAD	EXPEDIENTE JUDICIAL	DILIGENCIAS	FECHA	HORA	DURACIÓN
2682482	7° JUZGADO DE TRABAJO N° 00475-2020-0-0401-JR-LA-07 Materia: Anulación de Laudos Arbitrales Demandante: Dianora Rafaela López Tejada Demandada: Sociedad de Beneficencia de Arequipa	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: 08:57 hrs. APROX. Video: 00:27:16 min.
		Audiencia virtual complementaria de Conciliación	25 de marzo de 2022	11:30	Inicio: 11:30 hrs. Término: 11:46 hrs. APROX. Video: 00:16:28 min.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

EXPEDIENTE PAD	EXPEDIENTE JUDICIAL	DILIGENCIAS	FECHA	HORA	DURACIÓN
2682716	2° JUZGADO DE TRABAJO N° 02515-2020-0-0401-JR-LA-02 Materia: Indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de contrato Demandante: Rodriguez Gallegos Victor Ángel Demandada: Sociedad de Beneficencia de Arequipa	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	HORA	DURACIÓN
2682717	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: 10:00 hrs. 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.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

**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 solicitó 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 responsabilidad contractual derivado de la indebida destitución del puesto de trabajo contenida en el Expediente Administrativo Disciplinario N° 886-2016-SBPA-PAD-ST





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



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 Nros. 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**



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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 otorgó 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 LÓPEZ TEJADA, DIANORA RAFAELA en contra de la BENEFICENCIA 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 sin costas.

- > **Audiencia virtual de Vista de la Causa, de fecha 6 de septiembre 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 septiembre 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:





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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 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*



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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. El 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 septiembre 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.





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

- > **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 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 solicitó 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 transcripción de la participación del servidor disciplinado Alejandro Pablo Delgado San Román:

El Sr. El 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 y 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**





Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE

el problema de que hacemos trabajo remoto etc. me la he olvidado en casa por esta vez me disculpe por favor".

El Sr. Juez continua la diligencia y solicitará 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 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*





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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".

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° 052-2025-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: alejandrodeldadosanroman1@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





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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.



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-MBLL 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.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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: alejandrodeldadosanroman1@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 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 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 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-





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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, 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*





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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".

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 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 agravar el derecho al trabajo también se vulneran 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.

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**





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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".

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

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 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 realizó 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 Víctor 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*





Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE

concreto no debió sancionar sin embargo a pesar de esas circunstancias de conocer el extremo de la simplemente de la falta de facultades sanciona 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 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".

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 que 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 al 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





Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE



victimias 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".

Por lo que el abogado 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.

6.2. El Debido Procedimiento Administrativo

El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos. (...); y que "El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto, están garantizados, no sólo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto – por parte de la administración pública o privada- de todos los principios y derechos normalmente invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución (juez natural, juez imparcial e independiente, derecho de defensa, etc.)"².

Complementando lo señalado en el párrafo que antecede, en lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha

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



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

establecido que: "(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)" y fundamento 48 que: "(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer".³



Pronunciamiento

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

- 6.2.1. **En relación a la falta: "f) La utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros.":** Que, teniendo en consideración, en primer lugar, el tipo objetivo de la falta, la cual, de acuerdo a la Resolución N° 001201-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, señala al respecto: "Sobre la falta antes descrita, responde a la concurrencia de dos elementos, uno de tipo objetivo y otro de tipo subjetivo. 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 de la Lengua 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." (subrayado nuestro), por lo que, en el presente caso, de acuerdo a al elemento objetivo: **la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública;** es preciso indicar que el horario programado de trabajo del servidor, dada la modalidad mixta (entiéndase remota y presencial) por el contexto Covid-19 en la que nos encontrábamos, bajo la cual se desarrollaba el servidor, era de 7:30 a 12:30 y de 1:15 a 16:15, siendo que las audiencias en las cuales participó el servidor en cuestión, se llevaron a cabo dentro del horario laboral, en el cual, si bien el servidor se desempeñaba de manera remota, también lo hacía de forma presencial en determinadas ocasiones, sobre esto, es preciso indicar que el trabajador, en las fechas en las que realizaba su trabajo de forma presencial, es

³STC 0023-2005-PI/TC, fundamento 43.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



decir, en la entidad, es que destinaba los recursos de la misma (Entidad) (entiéndase como luz, internet, instalaciones, tiempo laboral del servidor) para fines diferentes a los consignados por la norma, dado que su cargo como Abogado II de Patrocinio establece claramente que los servicios que proporciona son de aplicación para el ámbito privado, así se tiene el Reglamento del D.L. N° 910⁴, en el Artículo 1-A.- Ámbito de actuación, el cual establece: *"De conformidad con el artículo 2 y el inciso a) del artículo 7 de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre: 1. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, aun cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado. (...)"* (subrayado nuestro). Por lo que, teniendo en cuenta, que los procesos en los cuales ejerció como defensa técnica son correspondientes a trabajadores que se encuentran suscritos al D.L N° 276, (según Informe N° 090-2023-SBA-OGTH-T de fecha 12 de octubre del 2023, dichos trabajadores siguieron un proceso judicial cada uno de forma particular en contra de su empleador Sociedad de Beneficencia de Arequipa), el cual regula a los trabajadores del ámbito público, tal como se observa en la misma, en el artículo 1^{o5}, el cual establece: *"Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública (...)".*

En cuanto al elemento subjetivo, la resolución⁶ antes mencionada señala lo siguiente: *"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 quién 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"*, por lo que, este elemento subjetivo **"en beneficio propio o de terceros"**, resulta necesario resaltar que de acuerdo a la Real Academia Española el término "Beneficio"

⁴ DECRETO SUPLENTO N° 020-2001-TR. Reglamento de la Ley General de Inspección del Trabajo y Defensa del Trabajador.

⁵ LEY DE BASES DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE REMUNERACIONES DEL SECTOR PÚBLICO.

⁶ Resolución N° 001201-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala. De fecha 15 de marzo del 2024.



Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE

representa un provecho o utilidad ⁷, por lo que, cabe señalar que si bien no se observa un beneficio específico propio (entiéndase en beneficio del servidor), la norma contempla también el supuesto de "beneficio para terceros", cabe resaltar que el mencionado beneficio puede interpretarse no solo como beneficio pecuniario sino que también pudiese ser de otra naturaleza, al respecto, "en beneficio (...) de terceros" de estos si se observa indicios, dado que la intervención en estos procesos judiciales por parte del servidor, representa un beneficio para terceros, esto considerando que los trabajadores a quienes defendió obtuvieron un patrocinio técnico gratuito para sus demandas judiciales (beneficio).

Cabe resaltar, que este servicio no correspondía a los requisitos establecidos por la normativa que regula el patrocinio jurídico gratuito, ya que los demandantes no eran trabajadores del sector privado, sino del sector público, específicamente bajo el régimen del D.L. N° 276, y sus casos no cumplían con las materias correspondientes al ámbito del servicio que presta la entidad. Este beneficio para terceros deviene en indebido por varias razones, entre ellas contemplamos: 1) *Falta de legitimidad para acceder al patrocinio jurídico gratuito*: Los trabajadores en cuestión, no cumplían con los requisitos exigidos por el D.L. N° 910 y su reglamento, los cuales regulan el servicio de patrocinio. Es más, dos de los casos tenían que ver con anulación de laudos arbitrales, una materia ajena a los beneficios sociales que es la especialidad del servicio de patrocinio gratuito que brinda la entidad pública. El tercer caso, relativo a una indemnización por daños y perjuicios, superaba el límite establecido por la normativa de 70 URP para acceder al patrocinio gratuito. 2) *El Uso indebido de recursos públicos*: Al utilizar el tiempo laboral, el servidor, para intervenir en procesos ajenos a su función pública, se desvió el uso de los bienes de la entidad pública (entiéndase este como tiempo de trabajo, infraestructura, recursos humanos, electricidad) en beneficio de estos terceros, en perjuicio de la correcta ejecución de las funciones públicas para las cuales la entidad lo ha designado. 3) *Perjuicio para la entidad pública*: La actuación del servidor también genera un perjuicio para la administración pública, dado que se desvía el objeto de la función pública para la que ha sido contratado, haciendo que los recursos públicos se destinen a fines diferentes a los consignados y no a los intereses generales de la entidad y los trabajadores que legítimamente (régimen del ámbito privado) pueden acceder a los servicios públicos de patrocinio jurídico. Aunado a ello, cabe resaltar que el patrocinio jurídico realizado por el servidor denunciado, devendría en ilegítimo, dado que el mismo se habría llevado a cabo en calidad de servidor público, patrocinando

⁷ De acuerdo a la Real Academia de la Lengua Española.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

intereses de particulares ante la administración pública, sobre esto, es importante precisar que el servidor tenía pleno conocimiento de sus funciones como abogado II de la Oficina de Patrocinio del Área de Defensa Legal Gratuita, de lo cual, habría utilizado su posición y las instalaciones de la Entidad para patrocinar a los trabajadores ya mencionados, quienes no estaban suscritos al régimen que él se supone debía representar (régimen privado), por lo que los intereses de los mencionados (los trabajadores a los cuales les realizó el servicio de patrocinio pertenecían al régimen público) devendría en calidad de "particulares", para lo cual no resulta relevante si es gratuito o remunerado, sea positivo o negativo, en relación a los resultados que este patrocinio pudiese presentar.



- 6.2.2. En relación a la falta tipificada en el literal: "q) Las demás que señala la ley", del artículo 85° de la Ley N° 30057, en relación al artículo 23° literal a) del D.Leg. N° 276, la cual señala: a) Realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria; sobre esta, es preciso indicar que el servidor en cuestión, si bien desempeñaba de manera presencial, también lo hacía de manera remota, (modalidad mixta) para lo cual, el horario de trabajo que la Entidad indica es de: 7:30 - 12:15 y luego, continuando hasta las 4:15 pm, sobre esto, corresponde indicar que se supone que el servidor desarrollaba sus funciones como Abogado II de la oficina de Patrocinio, no obstante de, los actuados, se observa que el servidor desarrollaba actividades diferentes de las establecidas en el Reglamento de la Ley del D.L. N° 276 y el MOF de la Entidad, los cuales, valga la redundancia, establece que si bien dentro de sus funciones contempla el patrocinio en audiencias, éstas son exclusivas para trabajadores del ámbito privado, por lo que, teniendo en cuenta lo mencionado anteriormente, en relación a la intervención judicial por parte del servidor en las audiencias de los trabajadores los cuales pertenecen al régimen público cuando la norma establece claramente que la aplicación de sus servicios como Abogado de Patrocinio pertenece al ámbito privado, contrariando así sus funciones. En este sentido, es posible colegir que el servidor ha utilizado el **tiempo laboral** asignado a su cargo, el cual está destinado a cumplir con las funciones encomendadas por la entidad pública, para actuar en defensa de los derechos de terceros (en este caso, trabajadores del sector público) que no cumplen con los requisitos necesarios para acceder al **servicio de patrocinio jurídico gratuito** proporcionado por la **Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa**. A esto, resulta añadirle que la actuación del servidor comprometa los principios de Eficiencia y Eficacia contemplado en la Ley Servir, Ley N° 30057, artículo III, el cual señala:



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

**Artículo III.- Eficacia y eficiencia:*

El Servicio Civil y su régimen buscan el logro de los objetivos del Estado y la realización de prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado y la optimización de los recursos destinados a este fin. (subrayado nuestro)



- 6.2.3. Sobre el mencionado artículo, cabe señalar que este principio subraya que los servidores públicos deben orientarse a la optimización de los recursos públicos y al cumplimiento eficiente de los objetivos estatales, con el fin de garantizar que los recursos del Estado sean utilizados de manera óptima para la satisfacción de las necesidades de la sociedad. Por lo que, para el presente caso, la conducta del servidor también entra en contradicción con los principios de eficacia y eficiencia que rigen el servicio Civil en el marco de la Ley N° 30057 (Ley Servir). Estos principios están orientados a optimizar el uso de los recursos públicos, garantizando así que estos se encuentren destinados exclusivamente al cumplimiento de los fines y objetivos del Estado. El servidor en cuestión, al participar en actividades ajenas a su cargo durante el horario laboral, desvió recursos públicos (su tiempo de trabajo y el uso de la infraestructura, equipo de cómputo, conexión de internet entre otros de la entidad) para fines no relacionados con los servicios públicos que la norma le ha indicado tiene el deber de prestar.
- 6.2.4. En el contexto de la administración pública, la eficiencia requiere que los recursos, particularmente el tiempo laboral de los servidores públicos, se utilicen de manera eficaz para alcanzar los objetivos y metas del Estado. Cualquier uso indebido de dicho tiempo para realizar actividades externas afecta directamente la eficiencia organizacional y el cumplimiento de los fines institucionales. En otras palabras, cualquier acción que implique la realización de actividades no vinculadas con el desempeño de su cargo, **durante su jornada laboral**, deviene en una **infracción** a lo dispuesto en dicha norma.
- 6.2.5. Sobre la base del Informe Técnico N° 002242-2021-SERVIR-GPGSC, se precisa las Prohibiciones e incompatibilidades de funcionarios y servidores públicos, así como el patrocinio de casos particulares. Las prohibiciones e incompatibilidades de los funcionarios y servidores públicos (indistintamente de su régimen laboral de vinculación), en la actualidad, son reguladas por la Ley N° 27588, la cual establece la prohibición de intervenir -entre otros- como abogado de particulares en los procesos que tengan pendientes con la misma o con entidades del Estado en la que prestan servicios. Los funcionarios o servidores públicos sólo se encontrarán prohibidos de ejercer la defensa legal en causas particulares si la labor que desarrolla en su entidad empleadora se enmarca en los supuestos



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

previstos por el artículo 1° de la Ley N° 27588; exceptuándose los casos en que se trate de causa propia, de su cónyuge, padres o hijos menores.

- 6.2.6. Por lo que, si bien no existe prohibición expresa para que un servidor público no comprendido en el artículo 1° de la Ley N° 27588 patrocine contra la entidad del Estado en la que presta servicios, dicha posibilidad debe descartarse a partir del *deber de probidad y de la prohibición de mantener intereses en conflicto*; por lo cual las entidades públicas deberán ponderar las particularidades de cada caso. No existe restricción alguna para que servidores públicos ejerzan la abogacía a favor de particulares cuando estos accionan en contra de otros particulares (cuando el Estado no es parte de la relación jurídico-procesal) **y siempre que dicha labor se ejerza fuera de la jornada laboral correspondiente a la entidad en la que desempeñan labores.**

- 6.2.7. 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.

- 6.2.8. 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, no obstante, 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.

- 6.2.9. 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 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.





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

6.2.10. El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. 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, que 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° 052-2025-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

6.2.10. Las circunstancias en que se comete la infracción en pleno 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.

6.2.11. 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 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



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

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 Ramirez 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 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 a la colectividad; siendo que como ya se verificó estos servicios solo estarían orientados a trabajadores y ex trabajadores de la actividad privada D. L. N° 728 y de bajos recursos económicos.

- 6.2.12. Por tal motivo, no puede pasar desapercibido que no solo los actos realizados por el servidor investigado 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 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 investigado defendiendo otras causas ajenas, consideramos que se han visto confundidos con el accionar del servidor investigado, 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 confunde a la ciudadanía en general.
- 6.2.13. Por lo que, de los párrafos anteriores se encontraría acreditado con los CD's presentados así como los informes y los demás documentos que presentados como medios probatorios en el presente expediente, siendo que la faltas en cuestión, la primera, sanciona la utilización y/o disposición indebida de los inmuebles propios de la entidad pública en beneficio propio de terceros y la segunda, las demás que señale la ley, en relación a la realización de actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria, las cuales han sido debidamente acreditadas.
- 6.2.14. Por su parte, el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, establece en su segundo párrafo que *"La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor"*. (El subrayado es nuestro).



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

6.2.15. La verificación de antecedentes a que se refiere el artículo señalado precedentemente, se refiere justamente a la existencia de antecedentes disciplinarios, los cuales a su vez constituyen la condición necesaria para que una posterior falta cometida por el mismo servidor sea considerada reincidencia.

6.2.16. Que, de conformidad establece el artículo 91° de la Ley del Servicio Civil, debe considerarse al graduar la sanción si el servidor imputado cuenta con antecedentes, resultando que en el presente caso conforme puede verificarse el informe histórico individual del trabajador de fecha 08 de julio del 2022, que el investigado si cuenta con antecedentes de sanciones y/o deméritos.



6.2.17. Atendiendo a lo expuesto, y conforme a los documentos que obran en el expediente, éste Órgano Sancionador puede apreciar que los hechos atribuidos al servidor disciplinado han sido debidamente sustentados, de modo que conforme a los medios probatorios, se determina que el servidor efectivamente incurrió en los literales f) la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros y q) las demás que señale la ley, en relación a la realización de actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria de la Ley N° 30057; situación que resulta ser su responsabilidad y evidencia la acreditación de los hechos imputados en la presente Resolución.

6.2.18. El bien jurídico protegido en la administración pública es el correcto y regular funcionamiento de la administración pública, que implica el correcto ejercicio de la función pública dentro de un marco de respeto a los principios fundamentales del Buen Gobierno. Estos principios incluyen la transparencia, rendición de cuentas, participación y eficacia, los cuales son esenciales para garantizar que los servidores públicos actúen de manera legítima, en beneficio del bienestar general y de los derechos de la ciudadanía.

6.2.19. A partir de lo expuesto, es posible concluir que en el presente caso existe una afectación del bien jurídico protegido. Como se observa en los actuados, el servidor no respetó las normativas que regulan sus atribuciones y funciones, además de desviar recursos públicos, como el **tiempo de trabajo, infraestructura y servicios de la entidad**, para realizar actividades privadas no relacionadas con las funciones establecidas de acuerdo al MOF. Esta conducta no solo afectó la correcta ejecución de sus funciones, sino que también comprometió el cumplimiento de los objetivos del Estado.

6.2.20. De lo expuesto, se observa que el servidor disciplinado ha incurrido en conductas que vulneran los principios fundamentales del Buen Gobierno y afectan directamente al correcto funcionamiento de la administración pública. En primer lugar, el uso indebido del tiempo y los recursos de la entidad pública, como el patrocinio de demandas fuera del marco legal permitido (*dado que el servidor disciplinado solo debía prestar los servicios de asesoría legal y orientación a trabajadores y ex trabajadores de escasos recursos económicos pertenecientes al D.L. 728 del Régimen de la Actividad Privada*), la cual se entiende como la realización de actividades ajenas a sus funciones durante su jornada laboral, transgrede principios fundamentales como la eficiencia y la eficacia en el ejercicio de sus funciones. Al no cumplir con sus obligaciones laborales y dedicarse a tareas que no forman parte de su competencia, se obstaculiza la correcta administración del tiempo y los recursos de la entidad pública.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

6.2.21. Además, la falta de transparencia en sus actuaciones, al realizar actividades ilegítimas o no autorizadas durante su horario laboral, contribuye a la erosión de la confianza pública en la administración, afectando la legitimidad del gobierno. La rendición de cuentas también se ve comprometida, pues el servidor no sigue los procedimientos establecidos ni rinde cuentas por las acciones fuera del ámbito de su competencia. Esta falta de responsabilidad en el desempeño de sus funciones contribuye a la falta de eficacia en la gestión pública. El servidor, al violar las normativas del servicio público y utilizar bienes y recursos institucionales en beneficio de terceros, incurre en una infracción que afecta directamente al correcto funcionamiento de la administración pública. Este tipo de infracción no solo interrumpe el servicio que se brinda a la ciudadanía, sino que también genera desconfianza en el sistema administrativo y en las instituciones que dependen de un buen funcionamiento para cumplir sus fines constitucionales.

Por lo tanto, la naturaleza de la infracción cometida por el servidor puede considerarse grave, ya que compromete varios principios que rigen el correcto ejercicio de la función pública. La infracción de los principios de transparencia, rendición de cuentas y eficacia no solo afecta el buen funcionamiento de la entidad pública, sino que también atenta contra la legitimidad del gobierno y la confianza de la ciudadanía en las instituciones públicas.

6.2.22. En conclusión, resulta correcto determinar que el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román es responsable por la violación de los principios fundamentales del Buen Gobierno, especialmente en lo que respecta al correcto ejercicio de la función pública como bien jurídico protegido de la administración pública y su capacidad para cumplir con sus fines constitucionales.

SÉTIMO: SOBRE LA SANCIÓN

Que, sobre el particular, conviene mencionar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad⁶, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *“la infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe*

⁶ TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°.

⁷ Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:

La potestad sancionadora de todas las entidades está 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 al 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° 052-2025-GRA/GRTPE

*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.*⁹



Con relación a los criterios para graduar la sanción administrativa disciplinaria¹⁰, a efecto de emitir una decisión debidamente motivada se debe fundamentar la evaluación de los criterios de graduación de la sanción que resulten aplicables al caso concreto, evaluación en la que además se debe tener presente la proporción entre la gravedad de la falta y de la probable sanción a imponer, de modo que el resultado de dicha evaluación permita determinar si la sanción es o no razonable.

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

CONDICIONES PARA LA DETERMINACIÓN DE LA SANCIÓN A LAS FALTAS	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto del servidor ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	El servidor con su conducta afectó el interés general de la Entidad y de la Administración Pública, y el interés público, bien jurídicamente protegido vinculado con el servicio público de la Defensa de los derechos laborales mediante el servicio de Patrocinio Jurídico Gratuito el cual consiste en la defensa legal gratuita a favor de los trabajadores y ex trabajadores del D.L. 728 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.

⁹MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General", TOMO II, Lima, 2019, p. 963.

¹⁰ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057 RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2023-SERVIR/TSC



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Se observa que el servidor si habría ocultado la comisión de la falta, y habría impedido su descubrimiento.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	En el presente caso ha de tenerse en cuenta que el servidor disciplinado de profesión Abogado en el momento de ocurrido los hechos se desempeñaba como Abogado de la Oficina de Patrocinio Jurídico gratuito del Área de Defensa Legal Gratuita de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, y por las funciones conformes del cargo tenía pleno conocimiento de los procedimientos propios del Área y a quien debía estar dirigido el servicio de patrocinio jurídico gratuito, por lo que, cuando la infracción es cometida en el ejercicio de una profesión o actividad especializada se esfuma (en gran parte) la posibilidad de error, pues la norma ha impuesto la obligación de no equivocarse y opera, en consecuencia, la presunción <i>luris tantum</i> ¹¹ en donde se tiene en cuenta que el infractor es un profesional por lo cual se presume que efectivamente debía conocer la normativa que regula sus derechos y obligaciones.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	En el presente caso, ha de tenerse presente que el actuar del servidor disciplinado se da en circunstancias injustificables, dado que era netamente su responsabilidad, y se tiene un reproche superior puesto que él conocía sus derechos y obligaciones para con la Entidad.
e) La concurrencia de varias faltas.	Si aplica como bien se detalla en la tipificación del presente procedimiento.

¹¹ La presunción *luris tantum* es un principio legal que da por cierta una cosa salvo que se pruebe lo contrario. Se aplica sobre todo en los casos en que la obligación de probar los hechos no recae sobre la parte que afirma los mismos, sino en quién no está de acuerdo con esa afirmación. Es decir, suponemos que existe una disputa entre dos partes. Una de ellas expone unos hechos. Esos hechos se toman como ciertos mientras la otra parte no demuestre lo contrario.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se aprecia que el servidor haya actuado con más implicados en la comisión de la falta.
g) La reincidencia en la comisión de la falta	El servidor disciplinado no es reincidente en cuanto a las faltas descritas.
h) La continuidad en la comisión de la falta.	De la revisión de los actuados si se aprecia la continuidad en la comisión de la falta, toda vez que el servidor investigado continuó con el patrocinio jurídico tanto en la participación de las audiencias y demás escritos dentro de los tres procesos judiciales denunciados, los cuales no le correspondían, teniendo en cuenta lo dispuesto por la normativa en relación a sus funciones y atribuciones, los cuales señalan que los servicios de patrocinio que ofrecen son de aplicación para el ámbito privado y de escasos recursos económicos.
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	De la revisión de los actuados, si se observa un beneficio ilícitamente obtenido, dado que, si bien no se ha observado un beneficio propio, entiéndase este como beneficio para el servidor, si se observa en relación a terceros, teniendo en cuenta que el beneficio no necesariamente debe ser económico como tal, este puede entenderse como provecho o utilidad ¹² , de lo que sí se observa en los actuados, puesto que los trabajadores auspiciados recibieron un servicio de patrocinio legal que no les correspondía dado que, tal como señala el ámbito de aplicación los servicios de la Oficina de

¹² Real Academia de la Lengua Española. Señala como significado de la palabra "beneficio" lo siguiente: Provecho o utilidad.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



	Patrocinio Jurídico están dirigidos para trabajadores del ámbito privado de escasos recursos económicos¹³. Este hecho constituye una infracción, ya que los beneficiarios no cumplían con los requisitos establecidos para acceder a dichos servicios, lo que implica que el patrocinio recibido fue indebido y, por lo tanto, ilícito.
j) Naturaleza de la infracción	De acuerdo con Jacques Petit, la gravedad de la infracción se aprecia en función del objetivo que persigue la sanción. De igual manera, la gravedad de la sanción debe ser evaluada en función del interés protegido, de modo que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la infracción y la naturaleza de la sanción. En este caso, la infracción es de carácter administrativo y resulta especialmente censurable por la omisión en el cumplimiento de un deber con conocimiento de causa y los medios para haberlo cumplido. Esta omisión se configura como un descuido que afecta directamente el funcionamiento de la administración pública.
k) Subsanación voluntaria	No se observa en el presente caso.
l) Intencionalidad en la conducta del infractor	Se observa que el servidor sí actuó con intencionalidad, teniendo pleno conocimiento de los hechos actuando con conciencia y voluntad. Al respecto, Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga considera que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y con voluntad: la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a

¹³ Reglamento del D.L. N° 910#, en el Artículo 1-A.- Ámbito de actuación, el cual establece: "De conformidad con el artículo 2 y el inciso a) del artículo 7 de la Ley, la actuación de la Inspección de Trabajo se ejerce sobre: I. Las empresas, los centros de trabajo y, en general, todo lugar en el que se ejecute prestación laboral bajo el régimen laboral de la actividad privada, aun cuando el empleador sea la Administración Pública o Empresas pertenecientes al ámbito de la Actividad Empresarial del Estado. (...)".



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE



	ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo. Por lo que, teniendo en cuenta que el servidor en cuestión, venía desarrollándose en el cargo como Abogado del Área de Defensa- Legal Gratuita – Patrocinio 01, teniendo conocimiento que dentro de sus funciones (de acuerdo al MOF de la Entidad) se encontraba el Patrocinio Jurídico orientado a trabajadores y ex trabajadores de la actividad privada, D. L. N° 728 y de bajos recursos económicos, <u>más no a los trabajadores adscritos al régimen de la actividad pública (siendo que la falta imputada se debe al patrocinio a trabajadores de la actividad pública)</u> Aunado a lo anterior, cabe señalar que el servidor señala como domicilio procesal para los procesos observados, la siguiente: "Calle Universidad 117, Urb. La Victoria –Arequipa primer piso oficina 01" por lo que, el servidor en cuestión, con este accionar al cometer una clara falta disciplinaria, ha ocasionado también una grave confusión sobre los servicios que brinda la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a la colectividad.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	No se observa que el servidor haya reconocido su responsabilidad

OCTAVO: De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad¹⁴, el cual hace referencia

¹⁴ TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

[...]

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben proveer 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;



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *"la infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición."*¹⁵

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes del servidor como factor de graduación para imponer la sanción. En el presente caso, de acuerdo al Informe Escalonario emitido por la Oficina de Personal, el Informe N° 517-2022-GRA/GRTPE-OA-MBLL, en el cual se tiene que el servidor disciplinado durante el periodo de la relación laboral, cuenta con varias sanciones por faltas afines a la que es materia de sanción en la presente, siendo las sanciones administrativas disciplinarias las siguientes:

- Resolución de Administración N° 139-2016-GRA/GRTPE-OA de fecha 31 de Mayo del 2016, mediante el cual en su parte resolutive: "artículo primero se dispone OFICIALIZAR la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA, con copia a su file, por haber incurrido en la falta administrativa disciplinaria de haber intervenido en asuntos donde sus intereses laborales pudieron 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.
- Resolución Sub Directoral N° 130-2008-GRA-OTA, de fecha 15 de setiembre del 2008, mediante el cual en su parte resolutive Artículo Primero se dispone SANCIONAR al Abg. Alejandro Delgado San Román, Nivel SPB, con la medida disciplinaria de CESE TEMPORAL SI GOCE DE REMUNERACIONES por el periodo de 30 días contados a partir del 22 de setiembre del año 2008.

Asimismo, resulta pertinente pronunciar en este extremo, la *reincidencia de la falta en la comisión de la falta*, siendo que, de acuerdo a la RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 001-2021-SERVIR/TSC, señala lo siguiente: "59. El Tribunal Constitucional al referirse

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."

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE

a la reincidencia ha señalado que "es una situación fáctica consistente en la comisión de un delito en un momento en el cual el actor ha experimentado, previamente, una sanción por la comisión de uno anterior²⁹". Estando a ello y considerando la regulación de la reincidencia en el TUO de la Ley Nº 27444, se requiere que la falta cometida sea igual a la falta en mérito a la cual se impuso la primera sanción. Ello no significa, sin embargo, que la reiterancia no sea objeto de evaluación al graduar la sanción, sino que la misma se analiza en el criterio de graduación de sanción referido a los antecedentes del servidor.

60. La segunda condición referida al ámbito temporal en que debe volverse a cometer la misma falta, así se establece que dicha nueva comisión debe producirse en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta. (...) subrayado nuestro. Por lo que, teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto, es que si bien en el Informe Escalonario del servidor denunciado, se observa sanciones por la misma falta, teniendo en cuenta lo establecido por la jurisprudencia es que no se observa la concurrencia de esta condicional para la presente falta.

Que, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos, que a la letra, la norma señala lo siguiente: "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresando en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: De adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"

Que, de modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el servidor disciplinado.

Que, bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 91º prescribe lo siguiente: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley. La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

Que, la razón de establecer parámetros claros para la determinación de una sanción, como los indicados en el referido artículo 87° se vincula con el reconocimiento del principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de razonabilidad, que afecten el derecho de los particulares.



Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social¹⁰ y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta.

Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo"

Que, no obstante, conforme a lo prescrito en el literal c) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, corresponde al órgano sancionador "graduar la sanción observando los criterios previstos en los artículos 87° y 91° de la Ley del Servicio Civil".

Que, aunado a ello, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico N° 025-2019- 11 Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC, "ha ratificado la posición expuesta en el Informe Técnico N° 115-2018-SERVIR/GPGSC, en relación a la aplicación de los criterios de determinación de la sanción en el Informe de Precalificación, manifestando, entre otros, que "(...) si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta; así, si dicha conducta es subsumida en el artículo 85° de la LSC, teniendo en cuenta que dicha norma establece que dichas faltas pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, corresponderá a la Secretaría Técnica identificar –a razón de propuesta y a partir de los indicios con los que cuenta- cuál de estas sanciones es la que correspondería imponer al servidor", determinando en su apartado 2.4 lo siguiente: "(...) no es posible que durante la etapa de precalificación de una falta se aplique los criterios contemplados para la determinación y graduación de la sanción prevista en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues dichos

¹⁰ 1 Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

criterios solo podrán ser aplicados por el órgano sancionador cuando se haya determinado la responsabilidad administrativa del servidor durante el procedimiento administrativo disciplinario".

Que, por ende, la aplicación de criterios para la graduación de la sanción según lo dispuesto en los artículos 87° y 91° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se llevaron a cabo en la presente resolución, a fin de determinar el tipo de sanción a ser impuesta al servidor imputado; no correspondiendo aplicar dicha graduación de sanción en la etapa preliminar (precalificación) o en el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (Instauración PAD);



Que, es pertinente señalar que en el presente caso se ha cumplido el debido procedimiento administrativo por cuanto, desde su inicio mediante acto administrativo, éste ha sido debidamente notificado, indicándose al servidor Alejandro Pablo Delgado San Román, los hechos imputados, las normas incumplidas y la posible sanción, lo que le ha permitido ejercer su derecho de defensa. No se ha vulnerado en ninguna etapa de este caso el debido procedimiento establecido como principio del procedimiento administrativo en el Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.¹⁷

Por este principio, los administrados tienen derecho a ser notificados, acceder al expediente, a refutar los cargos imputados, a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, a ofrecer y a producir pruebas, a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda, a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente y en un plazo razonable, así como a impugnar las decisiones que los afecten.

Que, asimismo, cabe señalar también que en este procedimiento no se ha vulnerado el numeral 14 del artículo 139° consagrado en la Constitución Política del Perú que indica "El principio de no ser privado del derecho de defensa en ningún estado del proceso.

Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad". Así, en virtud de dicho derecho se garantiza que los justiciables, en la

¹⁷ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General TÍTULO PRELIMINAR "Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo 1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponde; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten. La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo".



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera que sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, administrativa, etc.), no queden en estado de indefensión.

Que, debe señalarse que en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, al desarrollar el Principio de Tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo 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; de igual manera, el numeral 8 del acotado artículo establece que según el Principio de Causalidad, "la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable".

Siendo así, debe quedar claro que esta entidad ha cumplido con aplicar los principios antes mencionados, efectuando una correcta tipificación al subsumir las conductas realizadas por el servidor Alejandro Pablo Delgado San Román en los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, el presente procedimiento administrativo disciplinario no contraviene la Constitución, las leyes o normas reglamentarias, al no encontrarse dentro del supuesto previsto en el numeral 1 del artículo 10° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sustentándose en la normativa vigente de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

NOVENO: FACULTADES DEL ÓRGANO SANCIONADOR:

De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 90° de la LSC, en el caso de la sanción de suspensión, el jefe de recursos humanos, respectivamente, puede modificar la sanción propuesta y variar la sanción por una menos grave, de considerar que existe mérito para ello. En ningún caso, las autoridades del procedimiento disciplinario pueden imponer una sanción de mayor gravedad a la que puedan imponer dentro de su competencia." (Énfasis agregado).

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

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





Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

Que, resulta pertinente señalar, que a la fecha de ocurridos los hechos, el servidor ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN ostentaba el cargo de Abogado II – Dirección de Prevención y Solución de Conflictos – Área de Defensa Legal Gratuita – Oficina de Patrocinio N° 01, de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, cargo que ocupaba desde el 01 de agosto del 1994 hasta la actualidad, fecha en la cual continúa manteniendo un vínculo laboral con la Institución bajo el régimen laboral D. L. N° 276, siendo personal nombrado, lo cual significa que el referido investigado se encuentra dentro de los alcances del Régimen Administrativo de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil.



Que, siendo así, se considera que el servidor ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN tiene responsabilidad por los hechos detallados en la denuncia realizada por la comisión de la utilización o disposición de los bienes de la entidad pública en beneficio propio o de terceros; y las otras que señale la ley, en relación a: realizar actividades distintas a su cargo durante el horario normal de trabajo, salvo labor docente universitaria (conductas tipificadas en la los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley SERVIR, sobre este último literal, en relación al literal a) del artículo 23 del D.L. N° 276) motivo por el cual este Órgano Sancionador en virtud a lo expuesto anteriormente y de la evaluación de los criterios contenidos en la Resolución 006863-2024-SERVIR/TSC-Segunda Sala, considera que el accionar del servidor imputado, reviste la aplicación de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones siendo esta una sanción considerablemente gravosa entre todas las sanciones, puesto que implica la interrupción de la relación laboral de prestación de servicios, es también cierto que del Informe Escalafonario del servidor disciplinario no se advierte la reincidencia en la comisión de la falta, ni registra más denuncias, ni sanciones administrativas disciplinarias posteriores al día de producidos los hechos materia de la presente denuncia.

Que, por lo expuesto, este Órgano Sancionador habiendo valorado los medios probatorios de cargo, 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 de la sanción señalados por la Ley del Servicio Civil y las circunstancias agravantes desarrolladas en el presente considerando a su vez estipuladas en el Artículo 87° de la citada norma, y teniendo en cuenta los fines del procedimiento administrativo disciplinario, este Órgano Sancionador considera que por la naturaleza de los hechos y en atención a los criterios para graduar la sanción, correspondería la siguiente: **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS (06) MESES.**



Resolución Gerencial Regional

N° 052-2025-GRA/GRTPE

Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias¹⁸.

DECIMO: 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 notificación¹⁹.

Que, la segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

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

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

III. SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR SEIS(06) MESES** al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN**, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de las faltas de carácter disciplinario establecidas en los literales f) y q) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057.

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

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR al servidor **ALEJANDRO PABLO DELGADO SAN ROMÁN**, que cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles para de

¹⁸ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057

¹⁹ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.



Resolución Gerencial Regional

Nº 052-2025-GRA/GRTPE

ser el caso, interponga los recursos impugnativos conforme al Artículo 117º del Reglamento de la Ley Servir, en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley Nº 27444.

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR copia de la presente resolución al Área de Personal y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2²⁰ de la Versión Actualizada de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 93º de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil.

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

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

[Firma]
Mg. Mary Ann Zúñiga Llancor
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
y Promoción del Empleo

Folios: 57

Doc.: 8215043

Exp.: 2682482 (Acumulado 2682716 -2682717)

²⁰ 17.2 Registro en el legajo