

**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

**VISTOS:**

El Informe N° 005-2022-GRA/GRTPE-ST, Informe de Precalificación, por el cual se recomienda el inicio del procedimiento administrativo disciplinario al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, por los indicios de falta administrativa disciplinaria contenidos en el expediente N° **1561874** (ACUMULADO 1028437); y;

**CONSIDERANDO:**

**1. IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR Y PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA FALTA**

OMAR ISAÍAS RODRÍGUEZ BARRIGA, con DNI N° 29383450, Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo al momento de cometer los hechos, con dirección en Urb. Santo Domingo H-8, II Etapa, Distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa.

**2. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS QUE CONFIGURAN LA FALTA ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA**

**Antecedentes**

Con fecha 09 de agosto del 2018 mediante Memorándum N° 150-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC el Director de Prevención y Solución de Conflictos en vista que no se ha efectuado los descargos a la supervisión realizada a la Oficina de Ejecución Coactiva el 18 de junio del 2018, requiere para que en el plazo de 3 días remita copia o informe documentado de una relación de expedientes, oficios y cédulas de notificación; documento que va dirigido al Ejecutor Coactivo, Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga, mismo que fue recepcionado por la Oficina de Cobranza Coactiva el 09 de agosto del 2018.

Con fecha 24 de agosto del 2018 mediante Informe N° 009-2018-OCC-WBA el Abg. Walter Gustavo Bernal Arias en calidad de Auxiliar Coactivo y encargado de las labores administrativas de la Oficina de Cobranza Coactiva dispuesto mediante Memorándum N° 277-2018-GRA/PR-GRTPE, atendió lo solicitado ya que el Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga - Ejecutor Coactivo presentó descanso médico con eficacia anticipada desde el 06 de agosto del 2018 y teniendo en cuenta las funciones establecidas por Ley de Ejecución Coactiva SE **REMITIO COPIAS Y OTROS** según lo requerido por Memorándum N° 150-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC, documento que va dirigido al Director de Prevención y Solución de Conflictos, mismo que fue recepcionado por su oficina el 24 de agosto del 2018.





## *Resolución Gerencial Regional*

### N° 030-2022-GRA/GRTPE

Con fecha de recepción 14 de setiembre del 2018 mediante Memorándum N° 579-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC el Director de Prevención y Solución de Conflictos requiere para que en el plazo de 1 día bajo responsabilidad, remita copia o informe documentado de una relación de expedientes, oficios y cédulas de notificación; documento que va dirigido al Ejecutor Coactivo, Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga, mismo que fue recepcionado por la Oficina de Cobranza Coactiva el 14 de setiembre del 2018.

Con fecha 18 de setiembre del 2018 mediante Memorándum N° 581-2018-GRA-GRTPE-DPSC el Director de Prevención y Solución de Conflictos reitera pedido de copias de expedientes e información para que en el plazo de 1 día bajo responsabilidad, remita copia de los expedientes e informes documentados conforme a lo requerido, documento que va dirigido al Ejecutor Coactivo, Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga, mismo que fue recepcionado por la Oficina de Cobranza Coactiva el 18 de setiembre del 2018.

Con fecha 19 de setiembre del 2018 mediante Memorándum N° 586-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC el Director de Prevención y Solución de Conflictos requiere y reitera para que en el plazo de 1 día bajo responsabilidad, remita copia de expedientes y cumpla conforme a lo requerido en los documentos de la referencia (señalando los memorándums referidos anteriormente), documento que va dirigido al Ejecutor Coactivo, mismo que fue recepcionado por la Oficina de Cobranza Coactiva el 19 de setiembre del 2018.

Con fecha 19 de setiembre del 2018 mediante Oficio N° 1316-2018-GRA-OCC, el Ejecutor Coactivo Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga emite pronunciamiento en mérito a los documentos en referencia (Memorándums 579, 581, 586-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC), precisando que se encuentra en suspenso la indebida intervención efectuada al despacho de Cobranza Coactiva, además señala que se ha interpuesto un Recurso de Reconsideración a la abstención declarada improcedente mediante Resolución Gerencial Regional N° 118-2018-GRA/GRTPE emitida el 24 de Agosto del 2018, notificada el 27 de agosto del 2018, instrumento que señala que el Sr. Alan Romero Vera en calidad de Director de Prevención y Solución de Conflictos, no podría afirmar si está, o no comprendido en alguna de las causales de abstención ya que era Auxiliar Coactivo y su función no era resolver, ello se encuentra asignado al Ejecutor Coactivo, con lo que queda demostrado la aceptación de estar incurso en la causal de abstención, documento que va dirigido al Director de Prevención y Solución de Conflictos, Abg. Alan Romero Vera, mismo que fue recepcionado por la Sub Gerencia de Prevención y Solución de Conflictos el 20 de setiembre del 2018. Es menester advertir que dentro del Oficio N° 1316-2018-GRA-OC no se visualiza o adjunta la información pedida por la oficina de Prevención y Solución de Conflictos de la GRTPE concluyendo con ello que no se cumplió con proporcionar lo requerido por esta última oficina.

**Hechos materia de investigación**



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

Mediante Oficio N° 231-2018-GRA-GRTPE-DPSC de fecha 20 de setiembre del 2018 el Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa comunica al Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Abg. José Luis Carpio Quintana informando respecto a la actitud de desacato que viene asumiendo el Ejecutor Coactivo, Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga, manifestando que el servidor no ha cumplido con los requerimientos efectuados contenidos en los Memorándums N° 586 y 581-2018-GRA/GRTPE-DPSC, con la finalidad de adoptar las medidas correspondientes.

Mediante Oficio N° 233-2018-GRA-GRTPE-DPSC de fecha 21 de setiembre del 2018 el Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa comunica al Gerente Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Abg. José Luis Carpio Quintana informando las situaciones con referencia a la Supervisión realizada a la Oficina de Cobranza Coactiva que determinan indicios de responsabilidad cometida por el Ejecutor Coactivo, Abg. Omar Isaías Rodríguez Barriga, siendo que hay expedientes que no han sido foliados íntegramente y expedientes que adolecen de no estar foliados totalmente.

**Se tienen los medios probatorios que se detallan a continuación:**

- **MEMORANDUM N° 150-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC** de fecha 09 de agosto del 2018.
- **INFORME N° 009-2018-OCC-WBA** de fecha 24 de agosto del 2018.
- **MEMORANDUM N° 579-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC** con fecha de recepción 14 de setiembre del 2018.
- **MEMORANDUM N° 581-2018-GRA-GRTPE-DPSC** de fecha 18 de setiembre del 2018.
- **MEMORANDUM N° 586-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC** de fecha 18 de setiembre del 2018.
- **OFICIO N° 1316-2018-GRA-OCC** de fecha 19 de setiembre del 2018.
- **OFICIO N° 231-2018-GRA-GRTPE-DPSC** de fecha 20 de setiembre del 2018.
- **OFICIO N° 233-2018-GRA-GRTPE-DPSC** de fecha 21 de setiembre del 2018.
- **INFORME N° 113-2022-GRA/GRTPE-OA-PER** de fecha 23 de febrero del 2022.
- **INFORME N° 124-2022-GRA/GRTPE-OA-PER** de fecha 25 de febrero del 2022.

### **3. NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA**

Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas dentro del trámite del expediente, se ha identificado al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

***“(…) q) Las demás que señale la Ley. (…)”***

Que, en ese sentido, al ser la falta administrativa disciplinaria imputada una cláusula de remisión, es menester precisar la falta específica que se atribuye al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, siendo para el presente caso la siguiente:

Que, el T.U.O. de la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS en su Artículo 261° establece las siguientes faltas:

***“(…) Artículo 261.- Faltas Administrativas 261.1 Las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en caso de:***

***7. Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones. (…)”***

#### **4. FUNDAMENTOS DE LA RECOMENDACIÓN DE INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO Y ANÁLISIS DE LOS MEDIOS PROBATORIOS.**

El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén en condiciones de defender adecuadamente sus derechos ante cualquier acto del Estado que pueda afectarlos; y que “El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son inviolables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto por parte de la administración



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**Nº 030-2022-GRA/GRTPE**

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.)”.

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

Conforme a los hechos puestos en conocimiento y a las normas esgrimidas en los considerandos que anteceden, este Órgano Instructor considera que se debe dar inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, en base a lo siguiente:

En principio, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan respecto al requerimiento de información de expedientes por parte del Director de Prevención y Solución de Conflictos al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, en su calidad de Ejecutor Coactivo de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

Ahora bien, a efecto de realizar un examen adecuado de la responsabilidad que le asiste al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, por la presunta comisión de la falta administrativa disciplinaria de “Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones”, derivada de los hechos descritos, se realizará un análisis individualizado de los documentos remitidos al Ejecutor Coactivo al tener una actitud de desobediencia, pese a recibir los Memorándums de manera reiterativa.

Al respecto, cabe señalar en principio que mediante el Memorándum Nº 579-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC obrante a fojas 04, el Director de Prevención y Solución de Conflictos requiere al servidor investigado copia de una relación de expedientes, e informes documentados respecto a oficios y cédulas de notificación; debiendo el servidor investigado en calidad de Ejecutor Coactivo y en cumplimiento a lo solicitado, remitir o hacer llegar alguna comunicación a fin de responder a la solicitud de requerimiento de Información.





## *Resolución Gerencial Regional*

### N° 030-2022-GRA/GRTPE

A su vez, de la revisión del expediente, se advierte que posteriormente se emiten los Memorándums N° 581-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC y N° 586-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC obrante a fojas 02 y 01 respectivamente, a través de los cuales el Director de Prevención y Solución de Conflictos requiere reiteradamente copia o informe documentado de una relación de expedientes, evidenciándose que el servidor investigado desde el primer requerimiento de información realizado mediante Memorándum N° 579-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC, hasta el segundo y tercer requerimiento ya mencionados, habría dilatado el cumplimiento de remisión de la información solicitada por mandato y/o requerimiento administrativo del Director de Prevención y Solución de Conflictos, contraviniendo además la obligación de actuar con transparencia y responsabilidad, en virtud de lo cual, el servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna, obligación impuesta a todo servidor civil, por disposición del literal f) del Artículo 156° del D.S. N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057.

Sin perjuicio de lo señalado, es de precisar que con anterioridad a la emisión de los Memorándums N° 579-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC, N° 581-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC y N° 586-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC, se emitió el Memorándum N° 150-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC (fojas 10) por el cual se solicita al servidor investigado la remisión de diversa información, siendo recepcionado por la Oficina de Cobranza Coactiva el 09 de agosto de 2018 y atendido de manera parcial por el Abg. Walter Gustavo Bernal Arias con fecha 24 de agosto de 2018, precisando este último que remite la información solicitada en mérito a que se le encargaron las labores administrativas de la Oficina de Cobranza Coactiva mediante Memorándum N° 277-2018-GRA/PR-GRTPE-DPSC de fecha 21 de agosto de 2018, ello en razón al descanso médico presentado por el Ejecutor Coactivo, con eficacia anticipada desde el 06 de agosto de 2018; de lo que se puede advertir que a pesar de existir un mandato administrativo de requerimiento de información el servidor investigado regularizó el trámite de su descanso médico semanas después evitando y dilatando también con ello el cumplimiento de lo solicitado.

Aunado a ello es menester señalar que, resulta cuestionable y reprochable la conducta omisiva y dilatoria del servidor investigado por cuanto, teniendo conocimiento de todos los documentos derivados a su Oficina mantuvo la actitud injustificada y dilatoria de no proporcionar la remisión de información requerida por el Director (e) de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo; aunado a ello mediante el Oficio N° 136-2018-GRA-OCC el servidor investigado alega la existencia de actos administrativos relacionados a un abstención de los cuales no se advierte sustento probatorio alguno ni tampoco se puede evidenciar incidencia directa al caso presente, es decir al requerimiento de información que se le peticiono por lo que dicho actuar no solo contravino el principio del debido procedimiento si no también el de celeridad.

Por tanto, procedería se dé inicio del procedimiento administrativo disciplinario a efecto que en un procedimiento con garantías constitucionales correspondientes se proceda a determinar la existencia



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

o ausencia de los hechos que se atribuyen al servidor Omar Isaías Rodríguez Barriga, pues conforme a los medios probatorios recabados (segundo considerando de la presente informe), se advierten indicios suficientes reveladores de la probable existencia de comisión de la falta administrativa disciplinaria de **"Dilatar el cumplimiento de mandatos superiores o administrativo o contradecir sus decisiones"**,

### **5. POSIBLE SANCIÓN**

Este Órgano Instructor, de la revisión de los hechos y por lo expuesto en los considerandos precedentes, ve por conveniente que en el presente caso **correspondería al servidor OMAR ISAIAS RODRIGUEZ BARRIGA una sanción de SIETE DÍAS (07) CALENDARIO DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

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

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuando 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:

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

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil	Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía o liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido.

En el caso concreto, debemos valorar que Omar Isaías Rodríguez Barriga desempeñaba el cargo de Ejecutor Coactivo dentro de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo por lo que mayor es el reproche de responsabilidad por la conducta imputada.

d) Circunstancias en que se comete la infracción:

Que, concordante al inciso d) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## Resolución Gerencial Regional

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar respecto a:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Circunstancias en que se comete la infracción	Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta.

En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar omisivo del investigado se dio en circunstancias en que él debía procurar el cumplimiento de los requerimientos de información o al menos realizar alguna contestación en cuanto a los pedidos formulados por el Director de Prevención y Solución de Conflictos, sin embargo, no realizo contestación alguna, salvo el Oficio en el cual señala otro hecho respecto a una abstención.

### De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad<sup>1</sup>, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *La infrapunición y el exceso de punición. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.*<sup>2</sup>

Así, conforme lo establece el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley de Servicio Civil, se deberá considerar los antecedentes del servidor como factor de graduación para imponer la sanción.

<sup>1</sup>TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

*(...)*

<sup>2</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. "Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General". TOMO II, Lima, 2019, p. 963.





## *Resolución Gerencial Regional*

### N° 030-2022-GRA/GRTPE

Que, concordante al 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 y lo establecido en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar respecto a:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Antecedentes del servidor	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).

En el presente caso, de acuerdo al escalafonario emitido por la Oficina de Personal, se tiene que el servidor investigado durante el periodo de la relación laboral, cuenta con deméritos y sanciones administrativas disciplinarias, siendo las siguientes:

- El 09 de abril del 2012, mediante Informe N° 0181-2012-GRA/GRTPE-OTA-PER se hace llamado de atención al servidor respecto a 06 tardanzas de marzo del 2012.
- El 24 de octubre del 2013, mediante Memorándum N° 363-2013-GRA/GRTPE-OTA se hace llamado de atención al servidor respecto al desenvolvimiento incorrecto ocasionando desorden y falta de respeto a sus compañeros de trabajo.
- El 27 de diciembre del 2013, mediante Resolución Gerencial Regional N° 108-2013-GRA-GRTPE se apertura Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor sobre queja de hecho.
- El 27 de diciembre del 2013, mediante Resolución Gerencial Regional N° 109-2013-GRA-GRTPE se apertura Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor por haber incurrido en 06 tardanzas pese a estar amonestado.
- El 27 de diciembre del 2013, mediante Resolución Gerencial Regional N° 110-2013-GRA-GRTPE se apertura Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor, quien es reincidente en desacatar el reglamento para el control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, perjudicando las labores propias de su despacho y un comportamiento inadecuado como imagen institucional.
- El 28 de abril del 2014, mediante Resolución Gerencial Regional N° 061-2014-GRA-GRTPE se impone al servidor la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por 3 días, al haber cometido la falta administrativa disciplinaria de concurrir a laborar con tardanzas injustificadas de manera reiterativa, 6 tardanzas el mes de Mayo de 2013 y 7 tardanzas el mes de



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

octubre del 2013, pese a haber sido amonestado verbalmente por haber cometido 6 tardanzas el mes de febrero del 2013.

- El 13 de abril del 2015 mediante Informe N° 0226-2015-GRA/GRTPE-OTA-PER se hace llamado de atención al servidor por incurrir en falta al artículo 42° del Reglamento para el Control de asistencia, permanencia, obligaciones, prohibiciones, derechos y sanciones para los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa con 06 tardanzas en el mes de marzo del 2015.
- El 27 de mayo del 2016 mediante Resolución Gerencial Regional N° 061-2016-GRA-GRTPE se impone al servidor la sanción disciplinaria de suspensión sin goce de remuneraciones por 3 días por falta disciplinaria de concurrir a laborar con tardanzas injustificadas de manera reiterativa.
- El 11 de julio del 2016 mediante Resolución Gerencial Regional N° 076-2016-GRA-GRTPE se impone al servidor la sanción disciplinaria de amonestación escrita con copia a su legajo personal, por haber incumplido con los deberes generales de todo servidor público de desempeñar sus funciones con eficiencia y laboriosidad.
- El 21 de agosto del 2017 mediante Memorándum N° 169- 2017-GRA/GRTPE se materializa la llamada de atención al servidor con la consignación correspondiente en el Libro de Registro de Sanciones.
- El 22 de noviembre del 2019 mediante Resolución Administrativa N° 278-2019-GRA-GRTPE-OA se resuelve sancionar al servidor con suspensión sin goce de remuneraciones por el termino de 15 días calendario, por haber incurrido en falta de carácter disciplinario tipificada inciso d) y q) del art. 85 de la Ley del Servicio Civil Ley N° 30057 y inciso j) del art. 98.2 del Reglamento General del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.

Sobre ello, se valora los antecedentes del servidor para la graduación de la sanción, debiendo tenerse presente además las circunstancias agravantes descritas en el Artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo descrito en el punto IV del presente informe referido a la atribución de responsabilidad y lo señalado en el fundamento 90. de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley N° 30057, debemos señalar respecto a:

CRITERIO:	DEBE EVALUARSE:
Intencionalidad en la conducta del infractor	Si el servidor actuó o no con dolo.

En el presente caso conforme a la intencionalidad de la conducta del infractor, debemos valorar que Omar Isaías Rodríguez Barriga como Ejecutor Coactivo de la Oficina de Cobranza Coactiva pese al haber tomado conocimiento de los documentos (Memorándums Nros. 150, 579, 581 y 586-2018-





## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

GRA/PR-GRTPE-DPSC); tenemos que precisar que el actuar del servidor fue con dolo, ya que la conducta omisiva y dilatoria del infractor resulta reprochable, por cuanto habiendo tomado conocimiento de todos los documentos derivados a la Oficina de Cobranza Coactiva, mantuvo una actitud de desobediencia, no proporcionando y dilatando la remisión de información respecto a lo requerido por el Director de Prevención y Solución de Conflictos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo.

### **6. SOBRE LA MEDIDA CAUTELAR**

Que, del análisis de la imputación realizada este despacho no considera necesaria la imposición de medida cautelar alguna al no configurarse supuestos establecidos en los artículos 96° y 108° de la Ley 30057, Ley del Servicio civil y su reglamento respectivamente.

### **7. SOBRE LOS DESCARGOS**

Que, conforme al artículo 111° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los descargos se pueden formular por escrito y ser presentados ante esta Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en calidad de Órgano Instructor dentro del plazo de 5 días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor la prórroga del plazo. El instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presenta su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa.

### **8. SOBRE LOS DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL PRESUNTO INFRACTOR EN EL PRESENTE PROCEDIMIENTO**

Que, conforme al inciso 96.1 del artículo 96° del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el presunto infractor tiene derecho al debido procedimiento y tutela jurisdiccional efectiva y al goce de sus compensaciones. El servidor civil puede ser representado por su abogado y acceder a su expediente administrativo en cualquiera de las etapas del Procedimiento Administrativo Disciplinario; asimismo tiene los derechos y obligaciones que la constitución y demás leyes le reconocen y obligan.

### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Iniciar Procedimiento Administrativo Disciplinario al servidor OMAR ISAÍAS RODRÍGUEZ BARRIGA, al haber incurrido presuntamente en falta de carácter disciplinario tipificada como



**GOBIERNO REGIONAL  
AREQUIPA**

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



## *Resolución Gerencial Regional*

**N° 030-2022-GRA/GRTPE**

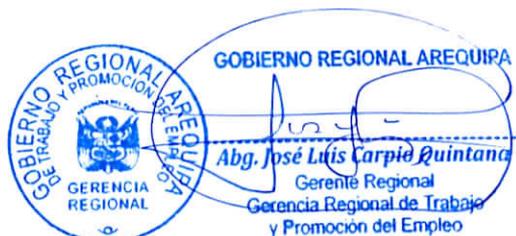
tal en el literal q) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, , a quien le correspondería la sanción de **SIETE DIAS (07) CALENDARIO DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES.**

**ARTÍCULO SEGUNDO:** Disponer se notifique con la presente resolución al servidor mencionado para su conocimiento y pueda presentar los descargos correspondientes en los plazos señalados en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO TERCERO: PUBLICAR** la presente Resolución en el Portal Institucional de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa (<https://www.trabajoarequipa.gob.pe>).

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los dos días del mes de marzo del dos mil veintidós.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**



DOC: 4427631

EXP: 1561874 (ACUMULADO 1028437)