GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

VISTOS:

El Informe de Instrucción N° 0023-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de octubre de 2023, emitido por el Órgano Instructor, recaído en el Expediente N° 3352601-A, la Resolución de Administración N° 0311-2022-GRA/GRTPE-OA, los antecedentes del mencionado expediente y;

CONSIDERANDO:

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR

YOSHY STEVE PALOMINO CHAVEZ, con DNI N° 29709367, al momento de cometidos los hechos se desempeñó como Trabajador de Servicios III de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, con dirección en Prolongación Av. Ejército 631 del distrito de Cerro Colorado, provincia y región Arequipa.

SEGUNDO: DE LAS ACTUACIONES PROCESALES

Que, mediante Resolución de Administración N° 0311-2022-GRA/GRTPE-OA de fecha 28 de diciembre de 2022 se inició Procedimiento Administrativo Disciplinario contra YOSHY STEVE PALOMINO CHAVEZ; siendo notificado a la dirección domiciliaria obrante en el expediente, asimismo se otorgó el plazo de cinco días para que realice sus descargos, tal como lo establece el artículo 111° del D.S. N° 040-2014-PCM.

Que, mediante escrito de fecha 05 de enero del 2023, el servidor solicito prorroga de ampliación de plazo a fin de presentar sus descargos, pedido que fue atendido mediante del Oficio N° 0010-2023-GRA/GRTPE-OA, y posteriormente con fecha 09 de enero del 2023 el servidor presenta sus descargos.

Que, a través del Informe de Instrucción N° 023-2023-GRA/GRTPE-OA, el Jefe de la Oficina de Administración de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, en calidad de órgano instructor dio por concluida la fase instructora del presente procedimiento administrativo disciplinario, elevando el mencionado informe y el presente expediente a la Oficina de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de que se prosiga con el trámite del procedimiento.

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Que, mediante escrito de fecha 26 de octubre de 2023, el disciplinado solicito al Órgano Sancionador señale fecha y hora para llevar a cabo informe oral. Seguidamente mediante el Carta N° 039-2023-GRA/GRTPE se fijó fecha y hora para el desarrollo del informe oral para el día 06 de noviembre del presente año a las 09:00 horas.

Que, el 06 de noviembre de 2023, conforme a la programación fijada a través del Carta N° 039-2023-GRA/GRTPE, se llevó a cabo la diligencia de informe oral ante el Órgano Sancionador, emitiéndose el Acta correspondiente en el que se dejó constancia la asistencia del servidor disciplinado y su abogado a la diligencia de Informe Oral.

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

Que, conforme a lo señalado en la Resolución de Administración N° 0311-2022-GRA/GRTPE-OA y en el Informe de Instrucción N° 0023-2022-GRA/GRTPE-OA, emitido por el Órgano Instructor, los hechos imputados al servidor Yoshy Steve Palomino Chávez y documentos que dieron inicio al procedimiento son los siguientes:

ANTECEDENTES:

1 *Con fecha 07 de diciembre del año 2022 se presenta la denuncia por los presuntos actos de violencia física y verbal en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, alegando este último que con fecha 30 de noviembre del año 2022 a las 07:18 am se apersono a las instalaciones de la Gerencia Regional de Trabajo para cumplir con sus labores diarias, pero al llegar a la entrada de la Institución el Sindicato Unitario de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo había hecho un plantón, impidiendo el ingreso de cualquier persona, sea servidor o usuario, a este suceso el denunciante procedió tomar fotos a través de su teléfono celular y poder sustentar su tardanza y/o falta en ese día.*

2 *Así mismo también argumenta que los señores Omar Isaías Rodríguez Barriga y Reynier Jimn Luque Vásquez le gritan con palabras ofensivas tildándolo de corrupto, siendo que posterior a ello es acorralado por los antes mencionados acompañados por el sr. Alberto Florencio Sakaki Madariaga y Yoshy Steve Palomino Chávez y proceden de forma agresiva a empujarlo para que éste último quien dice tener en su mano derecha una bocina de color azul lo agreda conjuntamente con el Sr. Omar Isaias.*

3 *Siguiendo esa línea de narración, el accionante también alega que a tal amedrentamiento intento alejarse sin responder a tales actos, para lo cual el Sr. Juan Carlos Talavera Quispesayhua se pone detrás del denunciante para impedir su retiro y con ello sigan las agresiones de los demás denunciados los cuales continuaron por varios metros recibiendo insultos y amenazas por parte de los denunciados.*

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

DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO:

- ***DENUNCIA*** *de fecha 07 de diciembre del año 2022.*
- ***DVD DE LAS CAMARAS DE VIDEOS N° 1 Y 2 DE LA GRTPE*** *de fecha 30 de noviembre del año 2022.*
- ***VIDEO MP4 DE UN DISPOSITIVO MÓVIL*** *contenido en la denuncia presentada del 07 de diciembre del año 2022.*
- ***INFORME N° 984-2022-GRA/GRTPE-OA-MELL*** *de fecha 14 de diciembre del año 2022 que contiene el escalafonario del servidor investigado.*
- ***DECLARACION TESTIMONIAL*** *de Hernán Javier Flores Tupacyupanqui de fecha 14 de diciembre del año 2022.*
- ***DECLARACION TESTIMONIAL de*** *Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez de fecha 14 de diciembre del año 2022.*
- ***IMÁGENES*** *y que se encuentran en la página web – Facebook de NoticiasArequipa.pe de fecha 30 de noviembre del año 2022, medio de prueba que resulto de la investigación realizada por esta oficina, ello en atención a lo regulado en el literal d) del artículo 8.2 de la DIRECTIVA ACTUALIZADA Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL y lo regulado en sendos pronunciamientos de servir como el dispuesto en el punto 2.18 del Informe Técnico 0127-2021-SERVIR-GPGSC*

CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA

Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 240-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y demás normativa interna de la Gerencia Regional del Trabajo y Promoción del Empleo y el Gobierno Regional de Arequipa.

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

LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL
Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
"(...) c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor.

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

5.1 ARGUMENTOS DE DEFENSA

Que, en el presente caso, el servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHAVEZ** tras ser válidamente notificado con fecha 28 de diciembre de 2022, presenta su escrito de descargos el 09 de enero de 2023, esto es dentro del plazo de prórroga solicitado por el servidor y otorgada por Ley; asimismo con fecha 06 de noviembre del 2023 se produjo la diligencia de informe oral, ejerciendo de esta manera su derecho de defensa a fin de que el Órgano Sancionador emita pronunciamiento en estricto cumpliendo la norma aplicable, siendo los argumentos de su defensa los siguientes:

- El servidor disciplinado señala que, el procedimiento administrativo aperturado en su contra por la presunta falta de actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio del superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, señala que es necesario determinar claramente los hechos y las

circunstancias en los cuales se produjeron los mismos y que conllevan a que no se pretenda violar el derecho Constitucional la libertad sindical y el respeto del fuero sindical y del ejercicio constitucional de libertad de expresión de reclamo para solicitar a la autoridad el respeto de su derecho como organización sindical.

- Asimismo, refiere que la libertad sindical es un derecho fundamental vinculado a los derechos humanos y lo que caracteriza a ello es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social.

- En igual sentido alega que la legislación laboral peruana adopta la tesis del fuero sindical amplio, por lo que no solo protege a los dirigentes sindicales, sino a todos aquellos que hayan cesado en el cargo, si son objeto de un despido originado por su actividad pasada, así como también protege a todo trabajador contra el despido y cualquier acto de hostilidad motivado por su participación en actividades sindicales.

- De igual forma precisa que el faltamiento de palabra en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca carece de sustento, ya que el día 30 de noviembre del 2022 ejerció su derecho como miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, señala además que en ninguna parte de la denuncia el supuesto agraviado menciona algún termino proferido que pueda calificarse como agraviante o insultante.

- Asimismo señala que, el trabajador que comete faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, deberá acreditarse en el proceso que se produjo el faltamiento de palabra verbal , que consiste en utilizar expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad de los sujetos previamente descritos, hechos que según lo alegado por el servidor disciplinado no ha ocurrido y que tampoco estaría probado que habría insultado ni muchos menos golpeado al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

- En igual sentido menciona que se le imputa la falta por agresión física en contra del señor Tony Roger Viveros Amanca, sustentando con videos y fotografías que no mostrarían la supuesta agresión física cometida, propinando un golpe y luego una

patada, asimismo, refiere que de las fotografías y videos no puede evidenciarse que haya propinado un golpe al denunciante, además de ello señala que fueron objeto de una actitud matonezca e insultante por parte del servidor Tony Roger Viveros Amanca en contra de los compañeros de trabajo y que no vio que alguien le haya propiciado ningún golpe ni patada.

- Precisa que de las fotografías y videos no se puede evidenciar que el disciplinado haya propinado un golpe o patada al señor Tony Roger Viveros Amanca y que se le estaría imputando una falta sin medio probatorio idóneo, por lo que al no existir prueba alguna de la imputaciones en su contra debe declararse improcedente o infundada la denuncia presentada en su contra.

- De igual forma señala que, repetidamente se le menciona que tenía una bocina de color azul, que no se indica que hizo con dicha bocina, siendo una bocina de plástico, además que no se especifica cual es el objeto de la mención reiterada de dicho aparato.

- Asimismo manifiesta que en referencia a la denuncia presentada, los miembros del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, ante el incumplimiento de diversos acuerdos sobre su pliego de reclamos acordaron realizar una paralización la cual sería pacífica, sin embargo señala que el señor Tony Roger Viveros Amanca se apersono con una actitud desafiante y lo primero que hizo es filmar a sus compañeros de trabajo y a su persona, por lo que se le acercaron y le indicaron que no habían autorizado a filmar a sus personas, además indica que no ha agredido verbal ni físicamente al señor Tony Roger Viveros Amanca.

- Finalmente alude que, existen inconsistencias en las declaraciones de los testigos de la denuncia presentada por el supuesto agraviado como las personas y hechos en si, como la distancia de los testigos Javier Flores Tupacyupanqui y Richard Apaza Gutiérrez con el lugar de los hechos; de otro lado señala que el señor Tony Roger Viveros Amanca se opuso a las declaración de testigos ofrecidos por el servidor disciplinado, indicando que serían parte del propio sindicato al cual pertenece el investigado; alega también que el denunciante ofreció dos testigos que forman parte de su propio sindicato, afectando el principio de equidad, reciprocidad y verdad material resultando improcedente su pedido y que atentaría contra el derecho de defensa y debido procedimiento.

5.2. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ARGUMENTOS DE DEFESA DEL SERVIDOR DISCIPLINADO:

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

a) El servidor disciplinado manifiesta que: *"3.1 En referencia a la imputación de la falta grave contenida en el artículo 85 Inc. C de la Ley 30057 por supuestamente "incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico y de los compañeros de labor", debemos entender que se refiere al faltamiento de palabra en agravio del Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, es por ello que debe tomarse en consideración que pretende imputarme dicha falta sustentando que he faltado de palabra y agresión física a dicho servidor, lo cual es totalmente carente , lo que he realizado el día 30 de noviembre del 2022 es ejercer mi derecho como miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, y en ningún momento de la denuncia presentada por el supuesto agraviado menciona algún termino proferido por mi persona que pueda clasificarse como agraviante o insultante, por lo que procesal y doctrinariamente no se ha precisado cual es el insulto o agravio verbal o físico proferido por mi persona en agravio del servidor TONY ROGER VIVEROS AMANCA, por lo que jurídicamente carece de tipicidad y medios probatorios la falta de agresión verbal o física contra dicha persona.*

Un hecho que no se ha tomado en cuenta para el presente procedimiento, es el contexto en el que se han vertido expresiones por parte de los compañeros de trabajo, de las que se me pretende imputar como falta y ya la Corte Suprema reiteradamente ha determinado que los dirigentes sindicales en ejercicio de su derecho de representación, ejercen la defensa de sus derechos, siendo necesario para determinar si las expresiones vertidas en este contexto configuran una falta en contra del empleador o de los colaboradores, determinar si estas tienen la intención de agraviar u ofender al empleador o sus representantes están dentro del contexto de la reclamación, siendo muy diferente el pretender

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

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

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

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

(…)

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

contra, por lo que debe declararse improcedente o infundada la denuncia presentada en mi contra.

4.5 Se menciona repetidamente que tenía y una bocina de color azul, pero no se dice que hice con dicha bocina, siendo esta una bocina de plástico, y no especifica cual es el objeto de la mención reiterada de este aparato, o que lo usara en su contra.

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

(…)".

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

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

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

a la actitud desafiante como la actitud de resistencia a las normas, las autoridades o las órdenes judiciales que pueden derivar de inestabilidad en la convivencia social, y en general la actitud desafiante hace a otros de forma activa o puede negarse a cubrir peticiones o reglas, a menudo hace enojar o molesta intencionalmente a los demás, con frecuencia se culpa a otras persona por errores o conductas, es así que define a la actitud desafiante en general , por lo que supone un desafío para cubrir las necesidades.
En el presente caso, el investigado no ha logrado demostrar la supuesta actitud desafiante del denunciante, muy por el contrario de su propio argumento de defensa señala que justifica su actuar al señalar que no se ha tomado en cuenta el contexto en el que se han vertido las expresiones por parte de los compañeros de trabajo y que sustenta en que ejercieron la defensa de sus derechos, por tanto reconoce que estos derechos se dieron pretendiendo justificar una expresión a la que él llama actitud desafiante del denunciante.

5.2.4. Por otro lado, el disciplinado justifica su actuar al precisar que la Corte Suprema a determinado que los dirigentes sindicalizados en ejercicio de su derecho ejercen la defensa, por lo que es necesario determinar si estos tienen la intención de agraviar a su empleador o sus representantes que están dentro del contexto de la reclamación, siendo muy diferente insultar abiertamente al empleador usando adjetivos que pretender mellar su honorabilidad, por lo que para un PAD debe tomarse en consideración el contexto.

5.2.5. Que, respecto a sus alegaciones de los videos y fotografías que no mostrarian la supuesta agresión física cometida, esta afirmación carece de sustento, dado que obra del Expediente Administrarlo como se indica en los documentos que dieron lugar tanto en la denuncia como los videos de vigilancia, video mp3 y fotogramas e imágenes de Facebook, se puede identificar claramente al investigado, quien se acerca al servidor agraviado propinándole un golpe y una patada, a mayor abundamiento la identificación del investigado es quien porta una bubucela de color azul y que en sus argumentos de defensa el mismo reconoce que portaba dicho objeto.

5.2.6. Finalmente, señala que el agraviado se apersona con una actitud desafiante y como ya se ha referido en los párrafos precedentes, no ha logrado precisar la actitud desafiante indicando que el agraviado no se le había autorizado a

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

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

85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: *"(...) c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor".*

5.2.8. Respecto a la falta antes citada, las personas directamente agraviadas por su comisión, son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre éste último, es necesario precisar que el Tribunal del Servicio Civil define como "compañero de labor" a toda persona que forma parte de la institución pública donde presta servicios el sujeto que comete la falta disciplinaria descrita en el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, indistintamente del régimen laboral o contractual del "compañero" quien es directamente agraviado por el servidor que comete la falta y quien al mismo tiempo se encuentra plenamente identificado o resulta identificable[1].

5.2.9. En cuanto a las acciones que generarían la subsunción en dicha falta y la que concierne al presente, el Tribunal del Servicio Civil a través del Informe Técnico N° 440-2019-SERVIR/GPGSC, punto 2.6 ha considerado que el "acto de violencia" puede manifestarse de la siguiente manera: *"**i) violencia física, entendida como "el empleo de la fuerza física contra otra persona o grupo, que produce daños físicos**, sexuales o psicológicos" y ii) violencia psicológica, también conocida como "violencia emocional", la cual abarca el maltrato verbal y no verbal, el acoso psicológico y el acoso sexual, la intimidación, el acoso moral (acoso laboral) y las amenazas".*

5.2.10. En el marco de lo expuesto, se tiene como antecedente la Resolución de Administración N° 0311-2022-GRA/GRTPE-OA, mediante la cual se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ**, por haber incurrido en presuntos actos de violencia física y verbal en agravio de su compañero de labor Tony Roger Viveros Amanca, suscitados el día 30 de noviembre del 2022. Sin embargo el servidor disciplinado niega en el decurso de sus descargos haber propinado golpes y patadas al servidor agraviado, ni haberlo agredido física y verbalmente, y que en los videos y fotografías no se aprecian tales hechos por lo que se le estaría imputando una falta sin un medio probatorio idóneo,

[1] RESOLUCIÓN Nº 000536-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala

además de señalar que se encontraba en una paralización como miembro de su organización sindical.

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

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

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

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

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

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

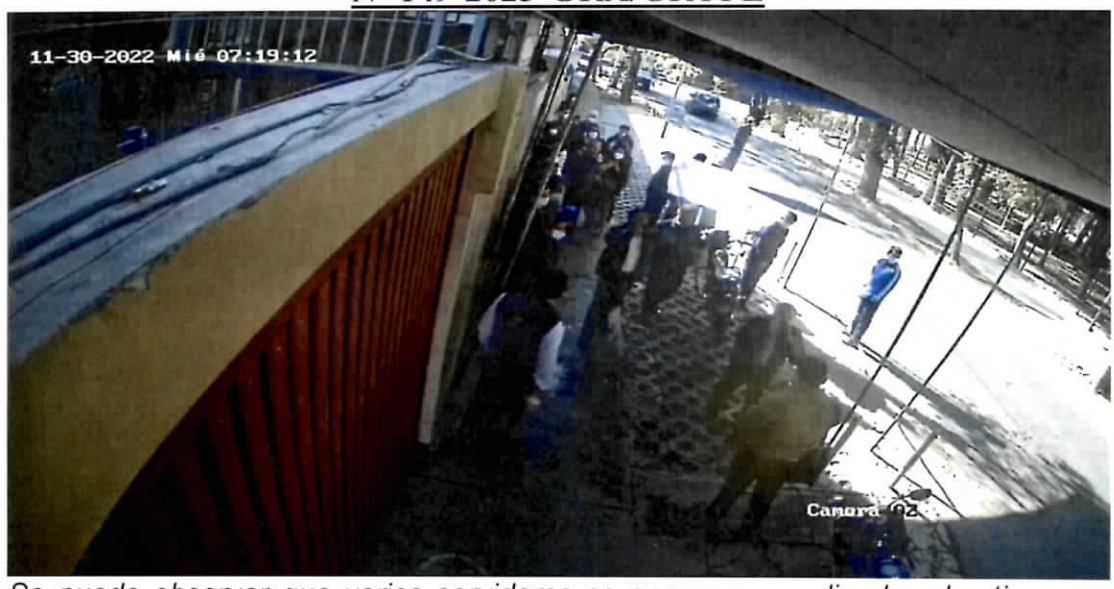
GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE



Se puede observar que varios servidores se apersonan pudiendo advertir que están exclamando frente al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

Se puede observar que el servidor Reynier Jimn Luque Vásquez saca su equipo móvil y decide ponerlo a centímetros del rostro del servidor Tony Roger Viveros Amanca.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se puede observar que el servidor investigado Yoshy Steve Palomino Chávez se apersona corriendo y teniendo una bocina de color azul en la mano derecha.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

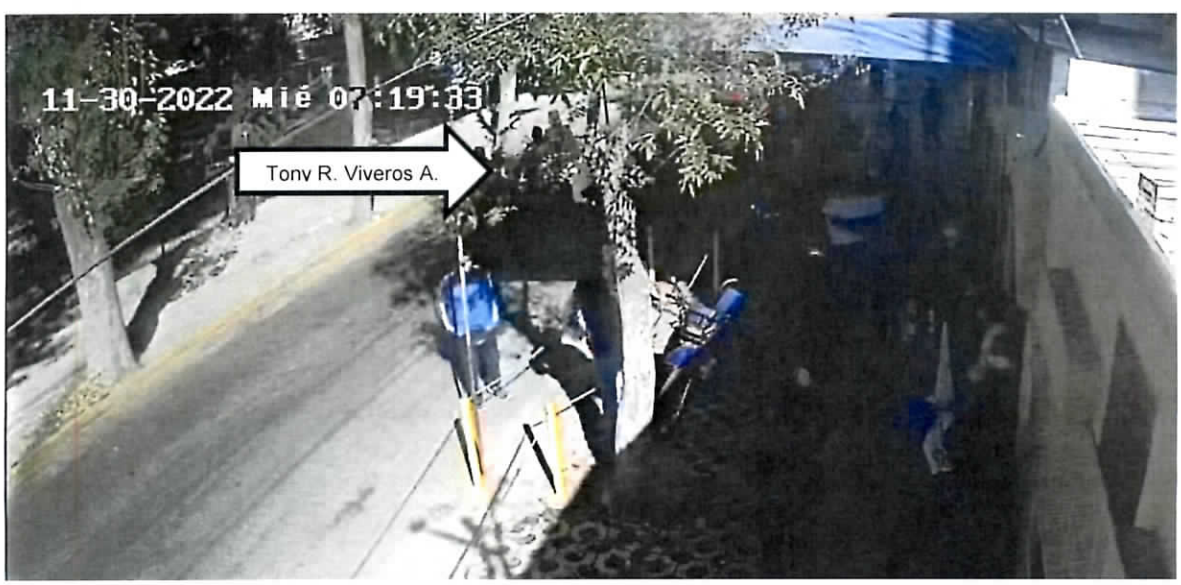
GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se puede observar que el servidor investigado Yoshy Steve Palomino Chávez tras dejar un maletín en la moto de color azul decide ir conjuntamente con los otros servidores.



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

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se observa como el investigado lanza un golpe al servidor Tony Roger Viveros Amanca.

Se observa cómo termina dándole una patada al servidor Tony Roger Viveros Amanca

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se observa que tras los actos el de violencia el sr. Yoshy Steve Palomino Chávez se aleja.

Se observa como el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez al alejarse esta por pasar un automóvil de color oscuro.

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se observa desde el otro video presentado como medio de prueba, que el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez tras los actos de violencia física realizados procede a cruzar la pista (se visualiza la bocina de color azul en su mano derecha), ello condice con la anterior imagen donde se visualiza que tras alejarse pasa el auto de color oscuro.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

Se observa como el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez con la bocina en su mano derecha procede a regresar tras los actos de violencia realizados.

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

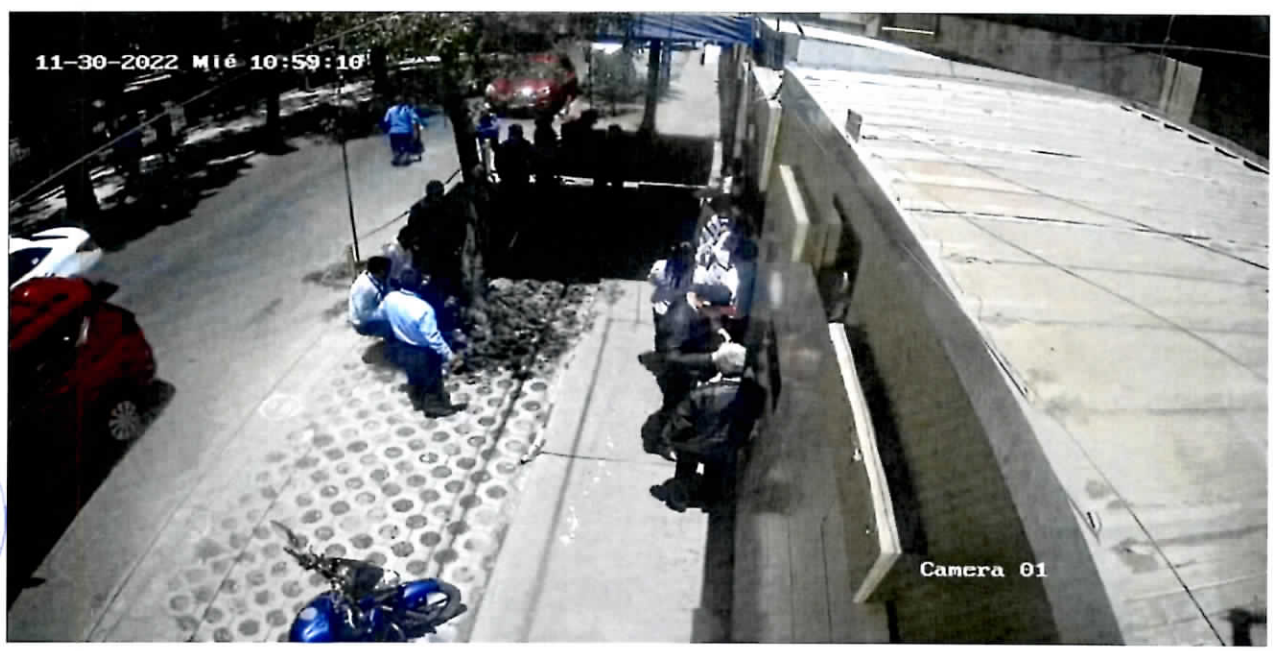
GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE



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

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

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

Se observa al investigado Yoshy Steve Palomino Chávez con la bocina de color azul, conjuntamente con otros servidores impidiendo el ingreso a la GRTPE. Fuente Facebook de NoticiasArequipa.pe

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

*(...) **1. <u>PARA QUE DIGA</u>:** Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 a la entrada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a horas de la mañana, en relación al agravio que habría sufrido el servidor abg. Tony Roger Viveros Amanca, dijo:*
LLEGUE AL TRABAJO A LAS 7 DE LA MAÑANA APROXIMADAMENTE ENCONTRANDOME CON UN GRUPO DE TRABAJADORES QUE

IMPIDIERON QUE INGRESARA AL CENTRO LABORAL Y ESTUVE ESPERANDO A MIS DEMAS COMPAÑEROS, CUANDO VI LLEGAR AL DR. TONY AMANCA, DOND ESCUCHE AL SR. JULIO QUE DIO AVISO A SUS COMPAÑEROS QUE BLOQUEABAN EL PASO QUE EL SR. TONY ESTABA LLEGANDO A LO CUAL FUERON A SU ENCUENTRO UNOS CUATRO O CINCO SERVIDORES QUIENES ERAN JULIO, SR. REYNIER LUQUE, JUAN CARLOS TALAVERA, OMAR RODRIGUEZ, YOSHY DE LOS QUE RECUERDO, ESTOS SEÑORES EMPEZARON A GRITAR, MANIFESTAR VIOLENTAMENTE CON LA VOZ ALZADA QUE TONY ERA UN CORRUPTO Y A TRAVÉS DE EMPUJONES HICIERON RETROCEDER AL SR. TONY, PERSIGUIÉNDOLO HASTA UNA MEDIA CUADRA MAS EN DIRECCIÓN DE LA AVENIDA INDEPENDENCIA.

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

SI, COMO MANIFESTÉ APENAS LLEGO EL DR. TONY FUERON A SU ENCUENTRO COMO CINCO SERVIDORES Y EMPEZARON A INCREPARLE EN VOZ ALZADA Y AMI PUNTO DE VISTA SIN NINGÚN MOTIVO O RAZÓN.

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

SI, COMO INDIQUE LOS SEÑORES ANTES MENCIONADOS INVADIERON EL ESPACIO PERSONAL DEL SR. TONY INCREPÁNDOLE QUE ERA CORRUPTO, QUE SE VAYA DE AQUÍ, Y DE ESA MANERA HACIÉNDOLO RETROCEDER, PUDE PERCATARME ENTRE ESA GRESCA QUE HUBO EMPUJONES, HUBO GOLPES EN AGRAVIO DEL SR. TONY, Y AL PARECER EL SR. YOSHY LANZO UN GOLPE CON UNA PATADA CONJUNTAMENTE CON EL DR. OMAR RODRÍGUEZ QUIEN TAMBIÉN LE DIO UN EMPUJÓN Y UNA PATADA DE LO QUE RECUERDO.

*(...) 7. PARA QUE DIGA: Si el servidor Tony Roger Viveros Amanca, respondió con violencia física a las agresiones que sufrió: **dijo:***

NO RESPONDIO CON VIOLENCIA, SOLO PUDE PERCIBIR QUE EL SR. TONY LLEGO A SU CENTRO DE TRABAJO Y LOS SEÑORES QUE MENCIONE VINIERON A SU ENCUENTRO A LO MUCHO TONY SE PARO E INTENTO DEFENDERSE (...)

(...) 8 PARA QUE DIGA: ¿Noto usted algún motivo o justificación por parte de los agresores para que hayan realizado estos actos de violencia física y verbal? ***dijo:***
NO, SIMPLEMENTE LLEGO TONY A SU CENTRO LABORAL Y EL SR. JULIO DIO AVISO Y SALIERON A SU ENCUENTRO LAS PERSONAS QUE INDIQUE.

(...) 9. PARA QUE DIGA: ¿Donde se encontraba al momento de los hechos? ***dijo:***
ME ENCONTRABA EN LA FRENTERA DE LA GRTPE JUNTO CON LOS SEÑORES QUE BLOQUEABAN EL PASO.

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

(...) 1. PARA QUE DIGA: Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 a la entrada de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a horas de la mañana, en relación al agravio que habría sufrido el servidor abg. Tony Roger Viveros Amanca, dijo:
INDICA QUE BAJO DE SU VEHÍCULO Y EL SR TONY SE ENCONTRABA DELANTE SUYO, SE ACERCÓ Y HABÍA UN GRUPO QUE ESTABA GRITANDO QUE NO HAY ENTRADA A LA GERENCIA Y EL SR TONY EMPEZÓ A GRABAR Y UN GRUPO DE ELLOS SE VINO CONTRA EL INDICÁNDOLE POR QUE ESTAS GRABANDO Y LO ESTABAN EMPUJANDO Y PENSÉ QUE TAMBIÉN ME IBAN A AGREDIR Y ME SUBÍ NUEVAMENTE AL CARRO.

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

(...) 4. PARA QUE DIGA: Presenció Ud., actos de violencia física y/o verbal en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca dijo:
FUE VERBAL Y CON EMPUJONES Y QUE LO ESTABAN EMPUJANDO HACIA LA RECTA DE LA COCHERA LLEVANDO A LA PISTA YA QUE RETROCEDIÓ EL SR TONY.

(...) 6. PARA QUE DIGA: *¿Qué tipo de actos de violencia física o verbal en contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca pudo observar y podría identificar quiénes? .dijo:*
PRESENCIE ACTOS VIOLENCIA EN CONTRA DEL SERVIDOR TONY DEL PORQUE ESTABA GRABANDO Y QUE SE VERIFIQUE LAS CÁMARAS DE SEGURIDAD DE LA GERENCIA, QUE AHÍ SE VISUALIZA A LAS PERSONAS QUE AGREDIERON FÍSICA Y VERBAL AL SR TONY, LE DIJERON DESGRACIADO.

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

(...) 8. PARA QUE DIGA: *¿Noto usted algún motivo o justificación por parte de los agresores para que hayan realizado estos actos de violencia física y verbal?* ***dijo:***
NO TUVIERON JUSTIFICACIÓN PARA AGREDIRLO, POR QUE EL SR TONY TIENE DERECHO A GRABAR.

(...) 9. PARA QUE DIGA: *¿Donde se encontraba al momento de los hechos?* ***dijo:***
ME ENCONTRABA SOLO AL LADO DERECHO DE LA COCHERA DE LA GERENCIA REGIONAL DE TRABAJO.

5.2.12. A partir de lo expuesto, y como ya se ha presado en párrafos precedentes, se tiene como hechos denuncidos lo siguientes:

"Con fecha 30 de noviembre del año 2022 a las 07:18 am me apersone a la Gerencia Regional de Trabajo para cumplir con mis labores diarias, pero al llegar a la entrada de la Institución el Sindicato Unitario de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo había hecho un plantón, impidiendo el ingreso de cualquier persona, sea servidor o usuario, a este suceso procedí a tomar a través de mi teléfono celular las fotos respectivas y se pueda sustentar mi tardanza y/o falta en ese día (...)
Posterior a ello, los señores Omar Isaías Rodríguez Barriga y Reynier Jimn Luque Vásquez sin causa alguna gritan con palabras ofensivas,

imputándome de forma incongruente y sin medio probatorio alguno que soy corrupto.
Inmediatamente después de ello y sin causa justificada el Sr. Reynier Luque Vásquez, Sr. Alberto Florencio Sakaki Madariaga y Omar Isaías Rodríguez Barriga me acorralan y proceden de forma agresiva a empujarme para que ese acto el Sr Yoshy Steve Palomino Chávez quien tiene en la mano derecha una bocina color azul se una a dicho acontecimiento y sea este último que me agreda conjuntamente con el Sr. Omar Isaías (…)
A tal amedrentamiento intente alejarme sin responder a tales actos, para lo cual el Sr. Juan Carlos Talavera Quispesayhua sin explicación alguna se pone detrás mío para poder impedir mi retiro y con ello sigan las agresiones de los demás denunciados, cabe mencionar que al mismo tiempo se intentó quitarme mi maletín.
Tras este vil acto, intente alejarme pero las agresiones de los denunciados continuaron por varios metros donde recibí amenazas, insultos e infinidad de calificativos que un servidor estatal en aplicación estricta del código de ética está prohibido expresar"

Teniendo presente los hechos imputados y los medios de prueba, asi como lo referido por la parte y los testigos, es preciso tener en consideración lo establecido en el Acuerdo Plenario N° 2-2005-CJ-116, en cuyo fundamento 10 precisó lo siguiente:
"(…) 10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico testis unus nullus, tiene la entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado (…)" (subrayado nuestro)

Por lo que, los hechos denunciados se encuentran corroborados tanto por las propias manifestaciones de la propia denuncia en su escrito de descargos quien pretende justificar su actuar negando lo hechos que se muestran grabados en los videos de vigilancia, igualmente los testigos del denunciado quienes señalaron que si existe una cámara institucional, que si estuvieron en el lugar de los hechos, sin embargo, el investigado señala una provocación por parte del servidor agredido, sin embargo no pasa desapercibido que los hechos ocurrieron cerca de los testigos que se muestra en el video y que es

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

5.2.13. A manera reiterativa, precisamos que el servidor disciplinado, ha precisado en su escrito de descargos lo siguiente: "(...) es por ello que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva, no hubiera habido ningún percance, lo que evidencia que el Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA ha venido con su actitud Matonezca, burlona, desafiante y provocadora con los miembros del sindicato y generar este inconveniente (...)", en relación a lo manifestado, se aprecia de la visualización de la Cámara de Vigilancia N° 01, vehículos en movimiento y donde varios servidores de la Institución agreden (violencia física) al señor Tony Roger Viveros Amanca haciéndolo retroceder hacia la autopista, es así que en la hora 7:19:36 se aprecia claramente que el servidor investigado le propina una patada y un golpe al señor Tony Viveros, hecho que desvirtúa la alegación de una supuesta actitud matonezca, burlona y desafiante del servidor agredido, por tanto, la conducta violenta cometida por el investigado atenta contra la buena relación entre compañeros de labor, resultando ser reprochable.

5.2.14. Asimismo, de los descargos se desprende que: *"(...) pretende imputarme dicha falta sustentando con videos y fotografías que no muestran la supuesta agresión física cometida por mi persona, propinando un golpe y luego una patada, sin embargo de las fotografías y videos no puede evidenciarse que mi persona propinara un golpe al denunciante, y posteriormente una patada, debiendo indicar que no he propinado ningún golpe a dicha persona, (...) por lo que se me está imputando una falta sin medio probatorio idóneo (...)"*, de lo manifestado cabe indicar que la conducta atribuida al disciplinado es haber agredido físicamente al señor Tony Roger Viveros Amanca, acto que evidentemente califica como violencia en agravio de un compañero de labor; por consiguiente, los medios probatorios antes desarrollados constituyen elementos que corroboran la falta atribuida. Además de ello el servidor disciplinado no desvirtúa de manera concisa las acusaciones en su contra; muy por el contrario se encontraba realizando un plantón como miembro de su Organización Sindical, y que el servidor agraviado se presentó con una actitud desafiante lo que justifica su actuar. La agresión producida por a un compañero de labor contenida en la denuncia del agraviado, se corrobora con la declaración de los testigos, el video institucional, video mp4, fotografías, es decir, que los hechos se encuentran debidamente corroborados y objetivamente verificables y que tanto lo manifestado por el denunciante, se corrobora los medios de prueba obrantes en el expediente, ya que de manera directa permite corroborar los hechos denunciados; advirtiéndose que el servidor disciplinado no ha logrado desvirtuar los hechos que se le atribuyen; más aun cuando los testigos de ambas partes han manifestado que hubo una paralización en el lugar donde se dieron los hechos y que las declaraciones de los testigos del investigado minimizan y desconocen la existencia de agresión verbal y física, cuando estos son corroborados por los videos, por tanto este Órgano Sancionador considera que el agredir a un compañero de trabajo constituye una conducta grave no solo porque afecta la integridad de la persona a quien se agrede, sino también porque se quiebra las relaciones de respeto que debe existir a efectos de mantener un buen clima laboral, armonía y buena fe entre los actores de la relación de trabajo, situación corroborada con lo precisado por el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución N° 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, el cual señala como grave indisciplina lo siguiente: "(...) aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social (...)" , asimismo, debe tenerse en cuenta que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la

base de una relación de respeto y en un suceso de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad2, por lo que la conducta atribuida al señor Yoshy Steve Palomino Chávez resulta reprochable.

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

- Con respecto ello, **corresponde mencionar que la abstención en la que presuntamente se encontraría incursa la Secretaria Técnica**, con respecto a ello, el grado de amistad que tuviere con la secretaria técnica no se encuentra acreditado y por otro lado, la secretaria técnica es un órgano de apoyo tal y como lo dispone el numeral 8 de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC que a la letra dice: *"La Secretaría Técnica apoya el desarrollo del procedimiento disciplinario (…)"*, pues es el órgano instructor quien recomienda como autoridad del procedimiento administrativo disciplinario, por lo que este extremo resulta desestimado y no tiene mayor trascendencia en el presente procedimiento PAD.

- De otro lado, **con respecto a la falta de la firma de la Secretaria Técnica en las actas de declaración de los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui**, esta resulta irrelevante, no siendo además un requisito de forma, establecido en la norma, dado que debemos precisar que de acuerdo a

[2] RESOLUCIÓN Nº 001170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

la doctrina procesal, la prueba testimonial se realiza a través del testigo. Este es la persona que comparece ante el Tribunal para informar sobre determinados hechos que conoce. En esa línea, para diferentes juristas como **Alvarado Velloso** quien señala que: *"el testigo relata el conocimiento personal que tiene acerca de hechos que han realizado otras personas y que él ha captado por medio de alguno de sus sentidos"*. En esta definición de la prueba testimonial, se destaca el carácter personal que necesariamente debe tener esta prueba; en igual sentido **Parra Quijano** define a los rasgos de elementos que caracterizan a la prueba testimonial como: *"el carácter personal, la oralidad y el destinatario de la prueba. Se hace énfasis en el objeto de la prueba testimonial que son los hechos controvertidos"*. En ese entendido se puede observar que las declaraciones realizadas son de carácter personal, cuyo testimonio es acerca del conocimiento que tiene de los hechos percibidos, situación que se advierte de las declaraciones efectuadas por los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui, quienes a través de las actas de declaración de fecha 14 de diciembre del 2022, suscritas por ellos mismos e imprimiendo su huella dactilar dieron testimonio de los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022, asimismo, resulta importante enfatizar que de la visualización de la cámaras de video 01 y 02 se aprecia que dichos servidores son testigos presenciales debido a que estuvieron presentes en el momento y lugar en que se produjeron de los hechos, considerándose de esta manera una prueba directa, por tanto al ser una prueba personalísima no deviene en ningún vicio su validez. Debido a que las declaraciones han sido suscritas por los mismo testigos en presencia de la Secretaria Técnica y la suscripción o no de ésta no quita validez al testimonio o allí referido

- **Con respecto al argumento en el que el Órgano Instructor no habría actuado el video ofrecido en la denuncia junto con el denunciante**, en ese entendido el medio probatorio se puso en conocimiento al servidor disciplinado ha tenido a la vista, así como disposición del expediente y más aún cuando tuvo derecho a ejercer su derecho de defensa, teniendo la oportunidad en la imputación en su contra, por lo que el argumento que no se habría actuado dicho medio

de prueba (video), no afecta su derecho de defensa, por lo que inexiste tal afectación.

- **Con respecto al argumento de las fotografías y video en el que no se observa ninguna evidencia de agresión**, debemos precisar que los medios probatorios (declaraciones testimoniales, videos de cámaras de vigilancia e imágenes) se identifica a la personas que agredieron entre ellas el servidor investigado. Cabe precisar que resultan ser congruentes con los hechos imputados lo que genera certeza a este Órgano Sancionador de la comisión de la infracción administrativa, más aun cuando se debe tomar en cuenta que en toda relación laboral debe regir un buen clima laboral, armonía y buena fe entre los actores de la relación de trabajo el cual se vio afectado por la configuración de actos de violencia física por parte del investigado en agravio de su compañero de trabajo, conducta que resulta reprochable. Asimismo, de los citados medio de prueba, se advierte de forma clara las agresiones físicas (golpe y patada) propiciada por el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, tal y como se puede advertir de la cámara N° 01 a las 07:19:36 situación que coincide con la declaración del servidor Hernán Javier Flores Tupacyupanqui quien dijo: "(...) HUBO GOLPES EN AGRAVIO DEL SR. TONY, Y AL PARECER EL SR. YOSHY LANZO UN GOLPE CON UNA PATADA(...)", por otro lado se ha podido evidenciar también que el disciplinado tenía una bocina de color azul al momento de ocurrido los hechos tal y como se muestra en las imágenes puestas en los acápites precedentes objeto que estuvo en su mano al momento de ocurrido los hechos; así mismo no se ha podido visualizar que el denunciante haya realizado algún acto que podría haber generado las agresiones a las que fue sometido, toda vez que según las declaraciones y los videos de las cámaras de vigilancia, el denunciante solo procedió a sacar su teléfono celular para grabar y retroceder tras los actos de violencia realizados en su contra. Luego del análisis realizado, esta entidad ha considerado que agredir a un compañero de trabajo constituye una conducta grave no solo porque afecta la integridad de la persona a quien se agrede, como se verifica de los videos de manera humillante y que dicha agresión tiene que ver con relaciones de poder y abuso, sino también porque ello quiebra las

relaciones de respeto que de existir entre los servidores independiente de la jerarquía en la que se encuentran, manteniendo un buen clima laboral que es de público conocimiento que se encontraba y aun confesados de quebrantamiento. Se cautela este clima laboral pues las malas relaciones y actitudes como las del servidor disciplinado inciden en el desempeño laboral y en el cumplimiento de las metas institucionales, tanto más si tenemos presente un servicio a la población y nuestros servicios están directamente relaciones con los derechos laborales.

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

- **En relación al argumento de la persona que suscribe el Informe de Instrucción y su incompetencia, ya que debió ser encargada mediante resolución**, con respecto a ello, el artículo 1 del TUO de la LPAG, prescribe que: *"1.2.1 Los actos de administración interna de las entidades destinados a organizar o hacer funcionar sus propias actividades o servicios. Estos actos son regulados por cada entidad (...)"*, en otras palabras el Memorándum N° 0251-2023-GRA-GRTPE, mediante el cual se dispuso encargar por el día 20 de octubre del 2023, a la Lic. Rosa María Corrales Núñez, la Oficina de Administración, es un acto de administración interna ya que ante la ausencia del Administrador resulta necesario continuar con las actividades propias de la Entidad, por tanto al haber sido encargada por un día no corresponde la emisión de un acto resolutivo, remitiéndonos a lo dispuesto en la referida base normativa *"(...) Estos actos son regulados por cada entidad (...)"*, en ese tenor la suscripción del Informe de Instrucción por la encargada de Administración, se encuentra dentro del marco de lo establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: *"(...) c)* ***<u>En el caso de la sanción de destitución, el jefe de</u>***

recursos humanos es el órgano instructor, *y el titular de la entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.*", y siendo en el presente caso que la Oficina de Administración hace sus veces de Recursos Humanos, le expedición de dicho Informe de Instrucción se encuentra acorde a Ley, por tanto queda desvirtuado los argumentos falentes expuestos por el abogado del disciplinado.

5.3. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS MATERIA DE ACTUACION

De la presentación del escrito de descargos con fecha 09 de enero del 2023, se verifica que el servidor disciplinado Yoshy Steve Palomino Chávez solicitó la actuación de los siguientes medios de prueba:

- *Solicito se me informe de que teléfono móvil proviene el video MPS y la titularidad del mismo.*
- *Fotografías donde se aprecia que el Señor TONY ROGER VIVEROS AMANCA viene de manera matonezca, burlona y desafiante ante nuestra paralización pacífica.*
- *Ofrezco como testigos a las siguientes personas: Sra. Silvana Franco Calderón de Irazábal, Sra. Sonia Surco Carrillo, Abg. Juan Carlos Vasquez Cárdenas y Abg. Edwin Paredes Rodríguez.*

Con respecto a los medios probatorios, la Autoridad Nacional del Servicio Civil a través de la Resolución N° 2020-2019-SERVIR/TSC-Segunda Sala, preciso en sus puntos 38 y 46 preciso lo siguiente: *"38. Por lo tanto, en un procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la Administración Publica, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor, lo cual se logre demostrar, además de los medios probatorios recabados en el procedimiento administrativo, con la adecuada motivación que realice la entidad con la finalidad de acreditar los hechos. (...) 46. Por lo tanto se debe manifestar que en el desarrollo del procedimiento se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Publica, dado que esta asume un rol decisorio de los casos, más aun si se tratan de asuntos relacionados a la determinación de responsabilidad administrativa que podría recortar algunos derechos de los servidores públicos".* En ese entendido, los medios probatorios sirven para acreditar los hechos, y la carga de prueba

recae básicamente en la Administración con la finalidad de mostrar la veracidad de las imputaciones derivadas de un hecho infractor.

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

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

Teniendo presente lo señalado y al ser este Órgano Instructor quien tiene la carga de la prueba considera que el pedido realizado por el disciplinado resulta ser irrelevante ya que al advierte que el propósito de solicitar un informe acerca de la titularidad del teléfono móvil del cual proviene el video MPS para conocimiento del propio investigado, no se orienta a desacreditar ningún hecho imputado, por lo que dicho pedido no resulta ser pertinente ni útil para el presente procedimiento. Asimismo, debemos tener en cuenta que lo solicitado no se enmarca dentro de los medios de prueba contemplados en el artículo 177 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, además de ello debe tenerse presente que el video propiamente dicho ha sido ofrecido como medio probatorio y que de su actuación se acreditan los hechos contemplados en la denuncia formulada por el servidor Tony Roger Viveros Amanca, por tanto debe considerarse improcedente el pedido formulado por el servidor disciplinado ya que al no considerarse como medio probatorio como tal no cumple con los requisitos de idoneidad, pertinencia y utilidad, incumpliendo también con la finalidad contemplada en el artículo 190 del CPC. En ese tenor, el Informe Técnico N° 990-2019-SERVIR/GPGSC, concluye que: *"(...) 3.4 No resulta posible que SERVIR o alguna autoridad distinta a las propias autoridades del PAD establezca la forma de valoración o señale el valor probatorio que debe*

darse a determinados medios de prueba en materias específicas, puesto que ello corresponde a las autoridades del PAD en cada caso concreto, debiendo valorar el material probatorio existente y en base a ello establecer si el mismo resulta suficiente para generarle convicción respecto de la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado, (…)", a partir de ello se puede determinar que lo solicitado no es suficiente para generar convicción a esta Autoridad Administrativa.

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

Con respecto a este punto, el artículo 188 del CPC aplicable supletoriamente, dispone que los medios probatorios tienen por finalidad acreditar los hechos expuestos por las partes, en ese tenor, se advierte que la fotografía anexa a su escrito de descargos no prueba lo alegado, ya que de la visualización de la visualización de la **Cámara de Vigilancia N° 01** de fecha 30 de noviembre del 2022 obrante en el presente expediente, se aprecia a un grupo de trabajadores ubicados en las afueras de la Institución con pancartas y otros objetos, se aprecia que a las 07:18 am se aproxima el servidor denunciante Tony Roger Viveros Amanca y procede a sacar su teléfono celular, en la **hora 07:19:36 am** se observa a un grupo de servidores entre ellos el señor Yoshy Steve Palomino Chávez, quienes con una actitud agresiva hacen retroceder al servidor agraviado hacia la autopista, recibiendo este último una patada y golpe proveniente del servidor disciplinado.

Ahora bien, de la visualización de la **Cámara de Vigilancia N° 02** de fecha 30 de noviembre del 2022, se observa en la **hora 07:19 del segundo 26 al 30** que un grupo de servidores entre ellos el señor Yoshy Steve Palomino Chávez se acerca al servidor agraviado con actitud agresiva y con empujones lo hacen retroceder hacia la autopista, donde además se visualiza vehículos en movimiento, videos con los que se desacredita una paralización pacifica como señala el investigado y muy por el contrario se aprecia una actitud violenta por parte de varios servidores en contra de un compañero de labor, hechos que son reprochables.

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

- ***DE LAS DECLARACIONES DE LOS SERVIDORES SILVANA FRANCO CALDERON DE IRRAZABAL, SONIA BEATRIZ SURCO CARRILO, JUAN CARLOS VASQUEZ CARDENAS Y EDWING ROMULO PAREDES RODRIGUEZ:***

Con respecto a la actuación de este medio de prueba, la Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, a través de la Resolución N° 1235-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, específicamente en su fundamento 31, señaló que: *"31. Evidentemente, los principios de impulso de oficio y de verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servido cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. (...)".*

Asimismo, el fundamento 38 de la Resolución N° 114-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, preciso que: *"Por lo tanto,* ***en un procedimiento administrativo disciplinario, en virtud a los principios de impulso de oficio y de verdad material, la carga de la prueba le corresponde a la Administración Pública, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor****, (...)"* (resaltado y subrayado nuestro)

Teniendo presente lo expuesto, el investigado ofreció como testigos a los siguientes servidores: Sonia Beatriz Surco Carrillo, Silvana Franco Calderón de Irazábal, Juan Carlos Vásquez Cárdenas y Edwing Paredes Rodríguez, y siendo que esta Autoridad Administrativa ostenta la carga de la prueba, se debe considerar que entre los derechos de los administrados

se halla el previsto en el numeral 2 del artículo 66 del TUO de la LPAG el cual señala: *"(...) 2.**Ser tratados** con respeto y consideración por el personal de las entidades, **en condiciones de igualdad con los demás administrados**"* (subrayado y resaltado nuestro), en ese tenor este Órgano Instructor consideró pertinente citar en igual número de testigos al ofrecido por el servidor agraviado, es así que a través de la Carta N° 127-2023-GRA/GRTPE-OA y Carta N° 128-2023-GRA/GRTPE-OA, ambas de fecha 01 de agosto del 2023, se procedió a citar a Sonia Beatriz Surco Carrillo y Juan Carlos Vásquez Cárdenas respectivamente a fin de que procedan a rendir su declaración en relación a los hechos imputados, diligencia fijada para el día 08 de agosto del 2023; sin embargo a través del escrito con Registro N° 5989616 de fecha 07 de agosto del 2023, el servidor Juan Carlos Vásquez solicito la reprogramación de dicha diligencia a fin de que se lleve a cabo para el mismo día a las 14:00 horas, ante su insistencia se procedió con la suscripción del acta correspondiente prescindiéndose de su testimonio, por lo que a fin de no vulnerar lo establecido en el artículo 66 del TUO de la LPAG, mediante Carta N° 188-2023-GRA/GRTPE-OA, se citó al servidor Edwing Rómulo Paredes Rodríguez a fin de que rinda su declaración para el día 17 de agosto del 2023, en ese sentido se procede a transcribir las declaraciones de los servidores Sonia Beatriz Surco Carrillo y Edwing Rómulo Paredes Rodríguez, tal y como se muestra a continuación:

a. **SONIA BEATRIZ SURCO CARRILLO:**

*"1 **PARA QUE DIGA:** Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 en las afueras de la Gerencia Regional de Trabajo y Promocion del Empleo, en relación al agravio que habría sufrido el señor Abg. Tony Roger Viveros Amanca.* ***Dijo: Ese día el 30 de noviembre nosotros estábamos constituidos en la parte de afuera de la Gerencia de Trabajo, eran como 7:15 aproximadamente estábamos haciendo un plantón y vimos venir al sr Tony Viveros y se acercó de atrás de nuestro grupo, arengando algo, se notaba que vociferaba algo y un grupo de compañeros se acercaron y le dijeron que no lo haga, él era parte de un sindicato, y vino de manera matonesca, por que no podría acercarse a un grupo, él se fue cruzo la pista hacia al parque.***

2 PARA QUE DIGA: *¿A qué hora de la mañana habrían ocurrido los hechos?,* ***Dijo: No se supongo 7:15 o 7:30 ese día vinimos temprano.***

3 PARA QUE DIGA: *¿Dónde se encontraba Ud. al momento de los hechos?,* ***Dijo: Yo me encontraba en la puerta de la gerencia.***

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

(...) 10 PARA QUE DIGA: *Si presencio Ud. actos de violencia física y/o verbal por parte del señor Yoshy Steve Palomino Chávez en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca,* ***Dijo: Yo no he visto violencia, solo vi que se acercó un grupo de trabajadores se acercó para decirle que se reitre, es más él se ha ido y había un grupo de trabajadores con él.***

(...)"

b. EDWING ROMULO PAREDES RODRIGUEZ:

1 PARA QUE DIGA: *Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 en las afueras de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación al agravio que habría sufrido el señor Abg. Tony Roger Viveros Amanca.* ***Dijo: Bueno los trabajadores nombrados de la Gerencia Regional de Trabajo afiliados al Sindicato efectivamente ese día los trabajadores asistimos acordaron acatar una paralización en dicha oportunidad para reconocimiento de nuestros derechos, nos hemos encontrado en las afueras de las instalaciones de la Gerencia Regional de Trabajo pegados a la pared de al Institución, debo precisar que ese día debo entender que nuestra paralización todo se estaba llevando con normalidad, los compañeros que estaban asistiendo, no hemos tenido ningún incidente con ninguna persona, hasta que llego el señor (Tony Roger Viveros Amanca), si, creo que el llegó con una actitud***

diferente y algunos de los compañeros le pidieron que por favor se retirara, eso es lo que puedo indicar.

(...) 3 PARA QUE DIGA: ¿Dónde se encontraba Ud. al momento de los hechos?, ***Dijo: Afuera de las instalaciones de la Gerencia Regional.***

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

(...) 7 PARA QUE DIGA: En relación a los hechos narrados, ¿Describa que objetos y/o instrumentos utilizaron para acatar su medida de huelga?, ***Dijo: Pitos, una bubucela o dos bubucelas creo.***

(...) 10 PARA QUE DIGA: Si presencio Ud. actos de violencia física y/o verbal por parte del señor Yoshy Steve Palomino Chávez en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca, ***Dijo: Yo no he visto violencia, solo vi que se acercó un grupo de trabajadores se acercó para decirle que se reitre, es más él se ha ido y había un grupo de trabajadores con él.***

11 PARA QUE DIGA: *¿Qué tipo de actos de violencia física o verbal pudo observar en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca y que servidores propinaron dicho actuar?,* ***Dijo: Nosotros hemos estado afuera, cuando el señor Tony vino y filmo, vi que algunos compañeros le dijeron que por favor se retirara y ahí creo que suscito una diferencia de pareceres.***

(...)"

Teniendo presente lo transcrito, se debe considerar que los medios de prueba cumplen un papel trascendental en la obtención de información, es así que de las declaraciones realizadas se advierte que la servidora Sonia Beatriz Surco Carrillo declaro en la pregunta 1. lo siguiente: ***"(...) estábamos haciendo un platón vimos venir al señor Tony Viveros y se acercó detrás de nuestro grupo, arengando algo, se notaba que vociferaba algo y un grupo de compañeros se cercaron y le dijeron que no lo haga, él era parte de un sindicato, y vino de manera matonesca, por que no podía acercarse a un grupo, el se fue; cruzo la pista hacia el parque"*** , asimismo en relación a la pregunta 8 precisó el objeto y/o instrumento que portaba el disciplinado,

señalando lo siguiente: ***"La verdad no me acuerdo. Algo para hacer bulla, porque el megáfono no"*** (subrayado y resaltado nuestro)

Por su parte, el servidor Edwing Rómulo Paredes Rodríguez, declaro en relación a la pregunta 1, lo siguiente: *"(…) debo precisar que ese día debo entender que nuestra paralización todo se estaba llevando con normalidad, los compañeros que estaban asistiendo, no hemos tenido ningún incidente con ninguna persona, hasta que llego el señor Tony Roger Viveros Amanca, si creo, que el llego con una actitud diferente y algunos de los compañeros le pidieron que por favor se retirara, (…)"*, en cuanto a la pregunta 7 sobre la descripción de los instrumentos que utilizaron los manifestantes para acatar su medida de huelga, señalo que: ***"Pitos, una bubucela o dos bubucelas creo"***, en cuanto a la pregunta 11 sobre el tipo de actos de violencia física y/o verbal pudo observar en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca, precisó que: *"**(…) cuando el señor Tony vino filmo, vi que algunos compañeros le dijeron que por favor se retirara y ahí creo que suscito una diferencia de pareceres**"* (subrayado y resaltado nuestro)

Cabe señalar que ambos servidores indicaron que no vieron violencia el día de los hechos denunciados.

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

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

actos de violencia física por parte del investigado en agravio de su compañero de trabajo, conducta que resulta reprochable.

5.4. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS ESCRITOS PRESENTADOS EN ESTA INSTANCIA

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

  Con respecto a ello, el artículo 99[3] del TUO de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece cuales son las causales de abstención dentro de un procedimiento administrativo; sin embargo, de la revisión del escrito con Registro N° 6272397, se advierte que el disciplinado no fundamenta las causales por la cual este Órgano Sancionador deba abstenerse en el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, más aun cuando no se evidencia a lo largo del presente procedimiento ninguna circunstancia que deba acarrear abstención alguna, en ese contexto, la comunicación de abstención no es pasible de ser atendida, más aun cuando los argumentos expuestos no son suficientes para plantear la abstención de esta Autoridad, además de ello se aprecia la inexistencia de argumentos suficientes que sustente causal alguna.

SEXTO: PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

6.1. El Debido Procedimiento Administrativo

El debido proceso, como principio constitucional, está concebido como el cumplimiento de todas las garantías y normas de orden público que deben aplicarse a todos los casos y procedimientos, incluidos los administrativos, a fin de que las personas estén

---

[3] *Causales anteriormente estipuladas en el articulo 88º de la Ley del Procedimiento Administrativo General, a las que hace referencia la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC Versión Actualizada, aprobada el 21 de junio de 2016 a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 092-2016-SERVIR-PE.*

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.)*"[4].

Complementando lo señalado en el párrafo que antecede, en lo que respecta al contenido constitucional del derecho al debido proceso el Tribunal Constitucional ha establecido que: "*(...) los derechos fundamentales que componen el debido proceso y la tutela jurisdiccional efectiva son exigibles a todo órgano que tenga naturaleza jurisdiccional (jurisdicción ordinaria, constitucional, electoral y militar) y que pueden ser extendidos, en lo que fuere aplicable, a todo acto de otros órganos estatales o de particulares (procedimiento administrativo, procedimiento legislativo, arbitraje y relaciones entre particulares, entre otros)*" y fundamento 48 que: "*(...) este contenido presenta dos expresiones: la formal y la sustantiva. En la de carácter formal, los principios y reglas que lo integran tienen que ver con las formalidades estatuidas, tales como las que establecen el juez natural, el procedimiento preestablecido, el derecho de defensa y la motivación; y en su expresión sustantiva, están relacionados los estándares de razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer*".[5]

6.2. Pronunciamiento

Que, de la revisión de los hechos imputados, medios probatorios y las normas aplicables al presente caso; este Órgano Sancionador emite su pronunciamiento sobre la comisión de falta imputada al señor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ**.

6.2.1. En el caso concreto, corresponde señalar que los hechos materia de la presente versan sobre los presuntos actos de violencia física en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, quien se apersonaba a laborar a las 7 y 18 am a la

[4]STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 2 y 3.
[5]STC 0023-2005-PI/TC, fundamento 43.

Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa y que al estar impedido de ingresar en razón a un plantón por parte de trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de la GRTPE fue pasible a las actos de violencia que se denuncian.

6.2.2. En ese tenor es necesario recordar que el procedimiento administrativo se rige, entre otros principios, por el de privilegio de los controles posteriores *"(…) Así, en la tramitación de todo procedimiento administrativo, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, debiendo presumir que los documentos y declaraciones formuladas por los administrados en la forma prescrita por la Ley, responde a la verdad de los hechos que ellos afirman. Pero dicha presunción admite prueba en contrario; para lo cual, la administración podrá reservarse el derecho de comprobar la veracidad de la información presentada (…)"*[6].

6.2.3. Así, de los medios probatorios (declaraciones testimoniales, videos de las Cámaras de Vigilancia N° 01 y 02 e imágenes) que obran en el expediente se ha identificado al disciplinado Yoshy Steve Palomino Chávez quien habría incurrido en actos de violencia física en agravio de su compañero de labor Tony Roger Viveros Amanca, suscitados el día 30 de noviembre del 2022, es así que el Tribunal del Servicio Civil a través de la **Resolución N° 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, el cual señala como grave indisciplina lo siguiente**: *"(…) **aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social** (…)"* , debiéndose tenerse en cuenta que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y en un suceso de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad[7], por lo que la conducta atribuida al señor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ** resulta reprochable.

6.2.4. Asimismo, uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo es el respeto, tanto de los trabajadores hacia el empleador y viceversa, como entre los

---

[6]RESOLUCIÓN Nº 000812-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Fundamento 20.
[7] RESOLUCIÓN Nº 001170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala

mismos compañeros de trabajo, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

6.2.5. Al respecto, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son cometer alguno de los siguientes actos[8]:

a. Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física).
b. Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social.
c. Faltamiento de palabra: Que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.

Por su lado, la falta también exige la concurrencia de un elemento subjetivo que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado, quienes son:
a) Su superior.
b) El personal jerárquico.
c) Los compañeros de labor.

6.2.6. En cuanto a las personas directamente agraviadas por la comisión de esta falta disciplinaria, es posible apreciar que son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre este último, es necesario precisar que por "compañero" se define como "cada uno de los individuos de que se compone un cuerpo o una comunidad, como un cabildo, un colegio, etc."[9], indistintamente del nivel jerárquico que desempeñe dentro de la institución, siendo que los actos de violencia, éstos pueden ser de manera física, verbal o psicológica, siempre y cuando queden demostrados los actos a través de medios idóneos y objetivos.

6.2.7. Ahora bien, de acuerdo a los medios probatorios citados y utilizados en el presente informe (videos de las cámaras de seguridad, imágenes y declaraciones

---

[8] *RESOLUCIÓN Nº 002109-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala*
[9] Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española

testimoniales) se puede advertir de forma clara las agresiones físicas (golpe y patada) propiciada por el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, tal y como se puede advertir de la cámara N° 01 a las 07:19:36 situación que coincide con la declaración del servidor Hernán Javier Flores Tupacyupanqui quien dijo: "(…) HUBO GOLPES EN AGRAVIO DEL SR. TONY, Y AL PARECER EL SR. YOSHY LANZO UN GOLPE CON UNA PATADA(…)", por otro lado se ha podido evidenciar también que el disciplinado tenía una bocina de color azul al momento de ocurrido los hechos tal y como se muestra en las imágenes puestas en los acápites precedentes objeto que estuvo en su mano al momento de ocurrido los hechos; así mismo no se ha podido visualizar que el denunciante haya realizado algún acto que podría haber generado las agresiones a las que fue sometido, toda vez que según las declaraciones y los videos de las cámaras de vigilancia, el denunciante solo procedió a sacar su teléfono celular para grabar y retroceder tras los actos de violencia realizados en su contra.

6.2.8. En ese contexto resulta de suma importancia tener presente que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones se desarrollen sobre la base de una relación de respeto y conducta integra en el entorno en el que se desenvuelven. Es por ello que un suceso de agresión como el ocurrido en el presente caso por parte de Yoshy Steve Palomino Chávez en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los servidores civiles. De allí que no se pueda dejar pasar por alto este tipo de conductas de agresión, pues revisten singular gravedad.

6.2.9. Aunado a ello, corresponde indicar que la *"(…) contribución al esclarecimiento de los hechos es uno de los aspectos del principio de veracidad que se asocia con la responsabilidad en el ejercicio de la función por lo que la y el empleado público deben entregar oportuna y verazmente la información que le sea solicitada para cualquier investigación sobre sus actuaciones o de terceras personas (…)"*[10].

6.2.10. No puede pasar desapercibido que no solo los hechos sucedidos son reprochables disciplinariamente, sino también que dichos actos fueron vistos por transeúntes y terceros que estaban observando los deplorables hechos suscitados tanto por el

[10] RESOLUCION DE ADMINISTRACION Nº 000073-2021

investigado como también de los otros servidores que intervinieron en este suceso, siendo que dicho acto estaría mellando la imagen institucional que tiene la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa a la ciudadanía en general, toda vez que esta Institución que resguarda y protege los derechos laborales de todo trabajador, por lo que dicho acontecimiento agrava aún más los actos de violencia realizado por el disciplinado.

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

SÉTIMO: SOBRE LA SANCIÓN

Que, sobre el particular, conviene mencionar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad[11], 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 ilegitimo 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*

---

[11] **TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:**
"Artículo 246°: *Principios de la potestad sancionadora administrativa:*
La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(…) 3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."

razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.[12]

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

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

Que concurrente con el inciso a) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90 de la Resolución de Sala Plena Nº 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 Nº 30057, debemos señalar:

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

En el presente caso, ha de tenerse en cuenta que el actuar del servidor investigado al haber realizado sin justificación actos de violencia grave (violencia física) en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca el cual está prohibido por nuestra Constitución Política del Perú en cuyo numeral 1 del artículo 2° dicta: *que **toda persona tiene derecho** a la vida, a su identidad, **a su integridad** moral, **psíquica y física**.* (resaltado y subrayado nuestro)

Bienes jurídicos cuya protección se reconoce incluso en la esfera del derecho penal y pasible por ello de la imposición de una pena privativa de libertad, en tal sentido, la conducta desplegada por el investigado no puede pasar desapercibida en la tutela de los bienes jurídicos del Estado.

e) Concurrencia de varias faltas:

Que concurrente con el inciso e) del artículo 87° de la Ley del Servicio Civil y lo establecido en el fundamento 90 de la Resolución de Sala Plena Nº 001-2021-SERVIR/TSC de carácter vinculante que establece los Criterios de Graduación de las

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

Sanciones en el Procedimiento Administrativo Disciplinario regulado por la Ley Nº 30057, debemos señalar:

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

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

De la Graduación de la Sanción:

Sobre el particular, se debe indicar que uno de los principios que rige toda potestad sancionadora de las Entidades, es el principio de razonabilidad[13], 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 ilegitimo 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.*[14].

---

[13] **TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:**
"Artículo 246°: Principios de la potestad sancionadora administrativa:
La potestad sancionadora de todas las entidades esta reglada adicionalmente por los siguientes principios especiales:
(...)
3. Razonabilidad. - Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación: a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción; b) La probabilidad de detección de la infracción; c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido; d) El perjuicio económico causado; e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción. f) Las circunstancias de la comisión de la infracción; y g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor."

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

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

- Oficio N° 0764-2009-GRA/GRTPE-OCC del 26 de marzo del 2010, el cual dispone el proveído la llamada de atención verbal por haber extraviado un cargo.
- Carta N° 012-2010-GRA/GRTPE-OTA del 16 de septiembre del 200, por no haber cumplido sus funciones al no haber devuelto sus cedulas de notificación.
- Memorando N° 250-2013-GRA/GRTPE-OTA del 13 de agosto del 2013, por no haber internado la motocicleta en la Gerencia de Trabajo al terminar sus labores como notificador.

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, esta sería la de **DESTITUCION.**

OCTAVO: DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Que, conforme a lo señalado en el Artículo 117º del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación[15].

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

[15] Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.

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

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

Que, por lo expuesto y en uso de mis facultades conferidas a éste Despacho mediante Resolución Ejecutiva Regional Nº 017-2023-GRA/GR.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **DESTITUCION** al servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ** en su condición de Trabajador de Servicios III de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, de conformidad a los hechos denunciados y los fundamentos de los considerandos que anteceden.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución al servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ** para conocimiento y fines.

ARTÍCULO TERCERO: INFORMAR al servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ,** que cuenta con el plazo de quince (15) días hábiles para de 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.

ARTICULO CUARTO: DISPONER que la eficacia de la sanción de Destitución, impuesta al servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ**, sea ejecutada a partir del día siguiente de su notificación.

ARTICULO QUINTO: REMITIR copia de la presente resolución a la Oficina de Administración a efecto de que tome conocimiento de los mismos y actúe conforme a sus atribuciones según el punto 17.2[16] de la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en concordancia con el Artículo 93° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

[16] 17.2 Registro en el legajo

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO

REPUBLICA PERUANA

Resolución Gerencial Regional

Nº 149-2023-GRA/GRTPE

ARTICULO SEXTO: 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 diez días del mes de noviembre del dos mil veintitrés.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA
GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA DE TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO
GERENCIA REGIONAL
Abg. Catherine M. Rodríguez Torreblanca
Gerente Regional
Gerencia Regional de Trabajo
Y Promoción del Empleo

Doc.:6320081
Exp.: 3352601-A