



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

VISTOS:

La Resolución N° 004066-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, el Informe de Instrucción N° 0023-2023-GRA/GRTPE-OA de fecha 20 de octubre del 2023, emitido por el Órgano Instructor, recaído en el Expediente N° 3352601-A; la Resolución de Administración N° 311-2022-GRA/GRTPE-OA, los antecedentes del mencionado expediente y

CONSIDERANDO:

PRIMERO: IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR

YOSHY STEVE PALOMINO CHAVEZ, con DNI N° 29709367, quien al momento de cometidos los hechos, se desempeñaba 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 establece el artículo 111° del D.S. N° 040-2014-PCM.

Que, mediante escrito de fecha 05 de enero del 2023, el servidor solicitó prórroga de ampliación de plazo a fin de presentar sus descargos, pedido que fue atendido mediante del Oficio N° 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.

Que, mediante escrito de fecha 26 de octubre de 2023, el disciplinado solicitó al Órgano





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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.

Que mediante Resolución N° 149-2023-GRA/GRTPE de fecha 10 de noviembre del 2023, la misma que es notificada el día 14 de noviembre del 2023, se impone la sanción de Destitución al servidor disciplinado Yoshy Steve Palomino Chávez en su condición de Trabajador de Servicios III de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, al haber incurrido en actos de violencia física y verbal en contra de su compañero de trabajo, el servidor de iniciales Tony Roger Viveros Amanca.

Que con fecha 04 de diciembre del 2023 el Sr. Yoshy Steve Palomino Chávez presenta su escrito de Apelación ante el Despacho de la Gerencia Regional de Trabajo.

Con Oficio N° 948-2023-GRA/GRTPE-OA, la Entidad remite al Tribunal del Servicio Civil, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.

Con fecha 26 de abril del 2024 la Primera Sala del Tribunal SERVIR emite la Resolución N° 002363-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 26 de abril del 2024 la misma que resuelve Declarar la Nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 149-2023-GRA/GRTPE del 10 de noviembre del 2023 por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 149-2023GRA/GRTPE, debiéndose de subsanar en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración por tal efecto los criterios señalados en la misma.

Con fecha 20 de diciembre del 2024 la Primera Sala del Tribunal SERVIR emite la Resolución N° 007424-2024-SERVIR/TSC-Primera Sala la misma que resuelve Declarar la Nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 65-2024-GRA/GRTPE del 30 de abril del 2024 por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 65-2024-GRA/GRTPE, debiéndose de subsanar en los vicios advertidos, teniendo en consideración por tal efecto los criterios señalados en la misma.

Que, con fecha 20 de enero del 2025, se emite la Resolución Gerencial Regional N° 016-2025-GRA/GRTPE por medio de la cual se impone la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones por seis (06) meses (debiendo considerar, que la misma resolución advierte que debe disponerse tener por cumplida la ejecución de la sanción por parte del servidor, la cual se hizo efectiva mediante la Resolución Gerencial N° 065-2024-GRA/GRTPE).

Que, con fecha 12 de setiembre del 2025, la Primera Sala del Tribunal Servir emite la Resolución N° 004066-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala, la misma que resuelve Declarar la Nulidad de la Resolución Gerencial Regional N° 016-2025-GRA/GRTPE de fecha 20 de enero del 2025, por la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa al haberse vulnerado el deber de motivación y debido procedimiento administrativo, disponiendo que se retrotraiga el procedimiento al momento previo de la emisión de la Resolución Gerencial Regional N° 016-2025-GRA/GRTPE, debiéndose de subsanar en los vicios advertidos, teniendo en consideración por tal efecto los criterios señalados en la misma.

Que, con fecha 22 de setiembre del 2025, el servidor en cuestión, a través del escrito con registro documentario N° 8722519, solicita se declare la prescripción del PAD contenido en el expediente N° 3352601-A.

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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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



A la denuncia realizada adjunta DVD de los videos de las Cámaras de Vigilancia N° 1 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.



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

- **IMÁGENES** y que se encuentran en la página web – Facebook de NoticiasArequipa.pe de fecha 30 de noviembre del año 2022, medio de prueba que resulto de la investigación realizada por esta oficina, ello en atención a lo regulado en el literal d) del artículo 8.2 de la DIRECTIVA ACTUALIZADA N° 02-2015-SERVIR/GPGSC RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR DE LA LEY N° 30057, LEY DEL SERVICIO CIVIL y lo regulado en sendos pronunciamientos de servir como el dispuesto en el punto 2.18 del Informe Técnico 0127-2021-SERVIR-GPGSC

CUARTO: DE LA FALTA INCURRIDA

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

de esta manera su derecho de defensa a fin de que el Órgano Sancionador emita pronunciamiento en estricto cumplimiento de la norma aplicable, siendo los argumentos de su defensa los siguientes:

- El servidor disciplinado señala que, el procedimiento administrativo aperturado en su contra por la presunta falta de actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de la palabra en agravio del superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor, señala que es necesario determinar claramente los hechos y las circunstancias en los cuales se produjeron los mismos y que conllevan a que no se pretenda violar el derecho Constitucional la libertad sindical y el respeto del fuero sindical y del ejercicio constitucional de libertad de expresión de reclamo para solicitar a la autoridad el respeto de su derecho como organización sindical.
- Asimismo, refiere que la libertad sindical es un derecho fundamental vinculado a los derechos humanos y lo que caracteriza a ello es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales, destacándose por tanto que los derechos colectivos no son patrimonio exclusivo del derecho colectivo, sino también del derecho social.



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

- De igual forma precisa que el faltamiento de palabra en agravio del señor Tony Roger Viveros Amanca carece de sustento, ya que el día 30 de noviembre del 2022 ejerció su derecho como miembro del Sindicato Único de Trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo, señala además que en ninguna parte de la denuncia el supuesto agraviado menciona algún termino proferido que pueda calificarse como agravante o insultante.
- Asimismo señala que, el trabajador que comete faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del empleador, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral, deberá acreditarse en el proceso que se produjo el faltamiento de palabra verbal, que consiste en utilizar expresiones insultantes, humillantes o que hieren la dignidad de los sujetos



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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 las 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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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 DEFENSA DEL SERVIDOR DISCIPLINADO:

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

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

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





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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.

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

(...) 4.2 En el caso de que se me imputa la falta por agresión física en contra del Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA, pretende imputarme dicha falta sustentando con videos y fotografías que no muestran la supuesta agresión física cometida por mi persona, propinando un golpe y luego una patada, sin embargo de las fotografías y videos no puede evidenciarse que mi persona propinara un golpe al denunciante, y posteriormente una patada, debiendo indicar que no he propinado ningún golpe a dicha persona, lo que hemos observado muy por el contrario y hemos sido objeto de una actitud matonesca 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.





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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 sería pacífica, y así lo hemos realizado, no teniendo ningún problema o inconveniente con ningún compañero de trabajo que no formara parte de nuestra organización sindical, sin embargo el Sr. Tony Roger Viveros Amanca, se apersona con una actitud desafiante y lo primero que hizo es filmar a los compañeros de trabajo y mi persona, por lo que se le acercaron y le indicaron que nosotros no lo habíamos autorizado a firmar nuestras personas, lo cual constituye una violación de nuestro derecho personal y a la intimidad, es así que cuando le piden que ni filme. Contesta que nosotros no somos nadie para impedirle filmar, y cuando le dicen que le permitirán filmar, agrade a mis compañeros, indicando que somos corruptos y una tira de ociosos que no queríamos trabajar, es por ello que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva, no hubiera habido ningún percance, lo que evidencia que el Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA ha venido con su actitud Matonesca, 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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

representación ejercen la defensa de sus derechos, siendo necesario que para determinar las expresiones en ese contexto configuran una falta y si éstas tienen la intención de agravar u ofender o están dentro del contexto de reclamación. Indica también que no ha retenido o mellado al servidor y que se limitó a expresar a señalar los motivos de su reclamo. Agrega que el empleador deberá agregar que se produjo el faltamiento de palabra y que se pretende imputar una falta sustentado con videos y fotografías que no muestran la agresión física señala que de las fotografías no se puede advertir que haya golpes por parte de su persona en contra del denunciante; igualmente señala que se menciona una bocina de color azul, pero no se dice que hizo con dicha bocina; indica también que la protesta sería pacífica, sin embargo el señor Tony Roger Viveros Amanca es quien se apersona con una actitud desafiante y lo primero que hizo fue filmar a los compañeros de trabajo y a su persona quien no habían autorizado a filmar, lo que constituye una violación al derecho de la intimidad; y finalmente precisa "es por ello que si esta persona habría mostrado una actitud pacífica y 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 el 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.



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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

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





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

de atención al público al haber agredido física y verbalmente a su compañero de trabajo Tony Roger Viveros Amanca al propinarle golpes y patadas en su cuerpo, en una situación de indefensión del agraviado como se puede verificar claramente en los videos de las cámaras de vigilancia 01 y 02 y los demás medios de prueba obrantes en el Expediente Administrativo.

- 5.2.7. En ese sentido es preciso señalar que los servidores civiles deben cautelar que sus actuaciones sobre la base de una relación de respeto y conducta íntegra en el entorno y ámbito en el que se desenvuelven. Pues la normativa en general protege y cautela la dignidad humana y es la vida en su integridad (cuerpo y salud), la máxima protección de la norma constitucional, por lo que el un hecho de agresión entre compañeros de trabajo, causa una afectación de gran magnitud en esta relación esencial de respeto que deben mantener los compañeros de trabajo (servidores civiles) como así lo ha manifestado la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR en sendas Resoluciones. En ese contexto de la violencia entre compañeros de trabajo contraviene el bien jurídico protegido de la integridad física y psicológica de los servidores civiles, ya que la protección de estos es esencial para garantizar un ambiente seguro y saludable, donde se fomente el respeto, la buena convivencia pacífica y el desarrollo de cada trabajador, por lo que las normas nacionales buscan prevenir, sancionar y erradicar este tipo de conductas, tanto así que la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, la sanciona por su gravedad. A ello, debemos agregar que las conductas agresivas afectan no solo la integridad física y psicológica de los trabajadores, sino también la operatividad institucional, por lo que no puede pasar por alto estas conductas de agresión por su singular gravedad, por lo que la conducta atribuida al servidor disciplinado se subsume dentro de la falta de carácter disciplinario contenida en el inciso c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que a la letra dice: "(...) c) *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor*".

- 5.2.8. Respecto a la falta antes citada, las personas directamente agraviadas por su comisión, son el superior jerárquico y los compañeros de labor. Sobre éste último, es necesario precisar que el Tribunal del Servicio Civil define como "compañero de labor" a toda persona que forma parte de la institución pública donde presta servicios el sujeto que comete la falta disciplinaria descrita en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, indistintamente del régimen laboral o contractual del





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

"compañero" quien es directamente agraviado por el servidor que comete la falta y quien al mismo tiempo se encuentra plenamente identificado o resulta identificable¹.

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

5.2.10. En el marco de lo expuesto, se tiene como antecedente la Resolución de Administración N° 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, además de señalar que se encontraba en una paralización como miembro de su organización sindical.

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

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



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

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



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.



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.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



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



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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE



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



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

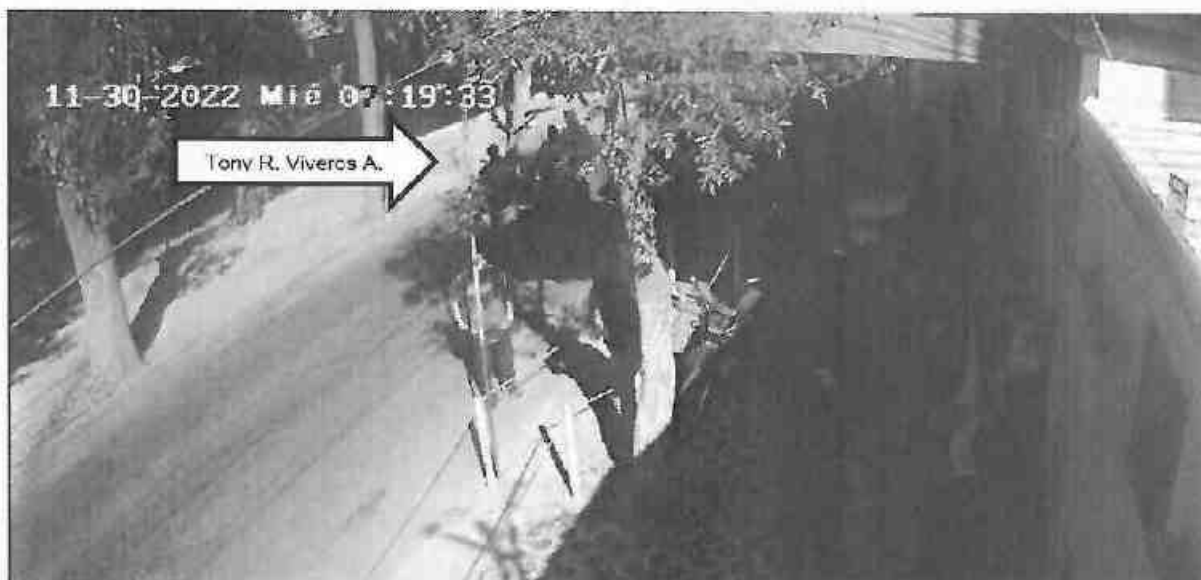


Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-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 Nº 01 como los servidores citados en la imagen anterior, persiguen al servidor Tony Roger Viveros Amanca.



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



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



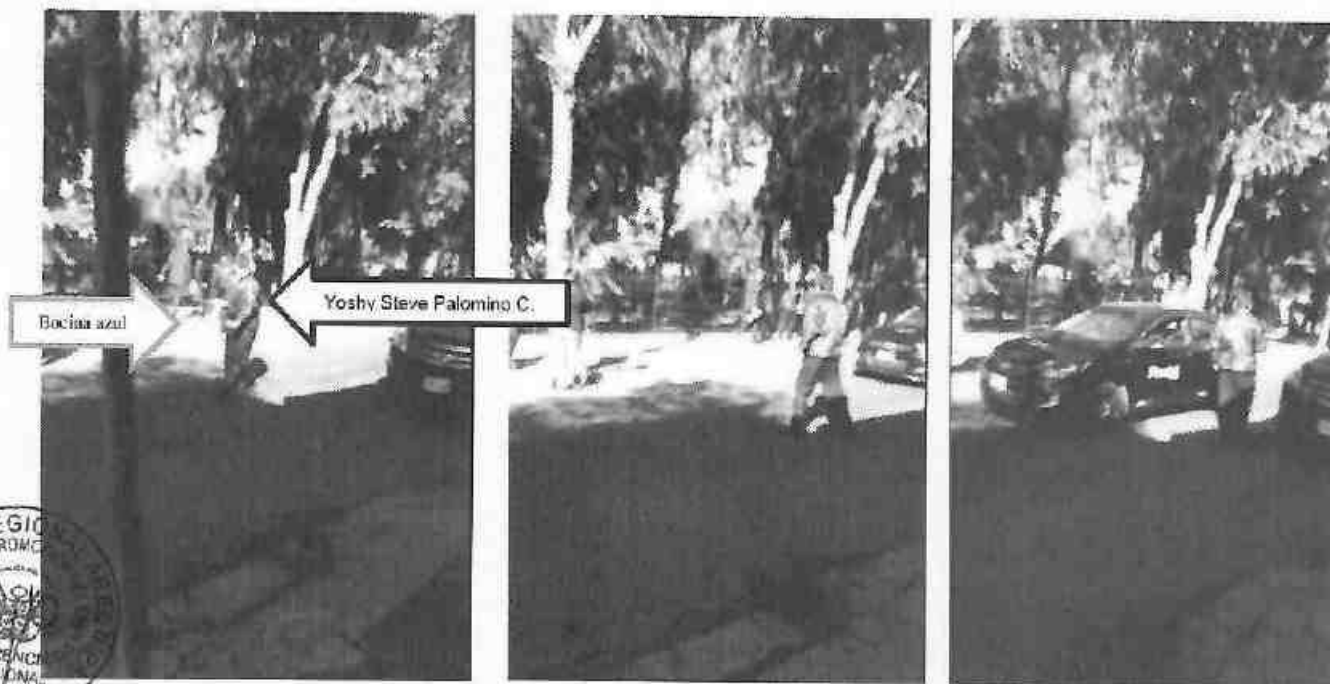
Se observa como el investigado Yoshy Steve Palomino Chávez al alejarse esta por pasar un automóvil de color oscuro.





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE



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.



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.

GOBIERNO REGIONAL
AREQUIPA

GERENCIA REGIONAL
DE TRABAJO Y PROMOCIÓN
DEL EMPLEO



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



Se observa como es que tras lo sucedido que el ingreso a las instalaciones de la GRTPE está siendo bloqueada por una cantidad de servidores de la institución.



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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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



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

LLEGUE AL TRABAJO A LAS 7 DE LA MAÑANA APROXIMADAMENTE ENCONTRANDOME CON UN GRUPO DE TRABAJADORES QUE IMPIDIERON QUE INGRESARA AL CENTRO LABORAL Y ESTUVE ESPERANDO A MIS DEMAS COMPAÑEROS, CUANDO VI LLEGAR AL DR. TONY AMANCA, DONDE 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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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.





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

- **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.





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

(...) 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 denunciados lo siguientes:

"Con fecha 30 de noviembre del año 2022 a las 07:18 am me apersoné a la Gerencia Regional de Trabajo para cumplir con mis labores diarias, pero al llegar a la entrada de la Institución el Sindicato Unitario de trabajadores de la Gerencia Regional de Trabajo había hecho un plantón, impidiendo el ingreso de cualquier 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 Jirón Luque Vásquez sin causa alguna gritan con palabras ofensivas, imputándome de forma incongruente y sin medio probatorio alguno que soy corrupto.

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

A tal amedrentamiento intento 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, intento alejarme pero las agresiones de los denunciados continuaron por varios metros donde recibí amenazas, insultos e infinidad de calificativos que un servidor estatal en aplicación estricta del código de ética está prohibido expresar"

Teniendo presente los hechos imputados y los medios de prueba, así como lo referido por la parte y los testigos, es preciso tener en consideración lo establecido en el Acuerdo Plenario Nº 2-2005-CJ-116, en cuyo fundamento 10 precisó lo siguiente:





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

"(...) 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 amerita el simple acercamiento a separar o a proteger a un compañero disminuido frente a cuatro servidores que se le acercan a agredirlo, hechos que guardan relación con las declaraciones vertidas por los testigos Hernán Javier Flores Tupacyupanqui y Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez, tal y como se encuentra transcrito en los párrafos precedentes, asimismo, tanto los hechos contenidos en la denuncia de fecha 07 de diciembre del 2022 como las declaraciones antes citadas se encuentran respaldados con los videos de las cámaras de vigilancia N° 01 y 02 de fecha 30 de noviembre del 2022 tal y como se aprecia de su visualización como de los fotogramas contenidos en la presente. Asimismo, debe tenerse en cuenta que dichos testigos, refieren que hubieron frases agraviantes en contra del servidor agraviado, las cuales mantienen uniformidad y coherencia con los hechos denunciados, así como que, los hechos ocurrieron 30 de noviembre del 2022 en la GRTPE, mientras que los miembros de la organización sindical del investigado se encontraban en una paralización en el mismo momento en el que el servidor agraviado llegaba a laborar, produciéndose los hechos calificados como falta (agresiones físicas – patadas y un golpe).

- 5.2.13. A manera reiterativa, precisamos que el servidor disciplinado, ha precisado en su escrito de descargos lo siguiente: "(...) es por ello que si esta persona hubiera mostrado una actitud pacífica y comprensiva, no hubiera habido ningún percance, lo que evidencia que el Sr. TONY ROGER VIVEROS AMANCA ha venido con su





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

actitud Matonesca, 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,





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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 Nº 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 reproachable.



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 incurso 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.

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

- De otro lado, con respecto a la falta de la firma de la Secretaria Técnica en las actas de declaración de los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui, esta resulta irrelevante, no siendo además un requisito de forma, establecido en la norma, dado que debemos precisar que de acuerdo a la doctrina procesal, la prueba testimonial se realiza a través del testigo. Este es la persona que comparece ante el Tribunal para informar sobre determinados hechos que conoce. En esa línea, para diferentes juristas como **Alvarado Velloso** quien señala que: "el testigo relata el conocimiento personal que tiene acerca de hechos que han realizado otras personas y que él ha captado por medio de alguno de sus sentidos". En esta definición de la prueba testimonial, se destaca el carácter personal que necesariamente debe tener esta prueba; en igual sentido **Parra Quijano** define a los rasgos de elementos que caracterizan a la prueba testimonial como: "el carácter personal, la oralidad y el destinatario de la prueba. Se hace énfasis en el objeto de la prueba testimonial que son los hechos controvertidos". En ese entendido se puede observar que las declaraciones realizadas son de carácter personal, cuyo testimonio es acerca del conocimiento que tiene de los hechos percibidos, situación que se advierte de las declaraciones efectuadas por los testigos Richard Orlanyer Apaza Gutiérrez y Hernán Javier Flores Tupacyupanqui, quienes a través de las actas de declaración de fecha 14 de diciembre del 2022, suscritas por ellos mismos e imprimiendo su huella dactilar dieron testimonio 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 mismos testigos en presencia de la Secretaria Técnica y la suscripción o no de ésta no quita validez al testimonio o allí referido

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





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

- 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 persona 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





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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

5.3. PRONUNCIAMIENTO RESPECTO DE LOS MEDIOS PROBATORIOS MATERIA DE ACTUACION



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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 Vásquez 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 Pública, con la finalidad de demostrar la veracidad de las imputaciones realizadas con un administrado y la responsabilidad administrativa derivada del hecho infractor, lo cual se logre demostrar, además de los medios probatorios recabados en el procedimiento administrativo, con la adecuada motivación que realice la entidad con la finalidad de acreditar los hechos. (...) 46. Por lo tanto, se debe manifestar que en el desarrollo del procedimiento se asume que, en virtud del principio de verdad material, la carga de la prueba recae básicamente en la Administración Pública, 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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

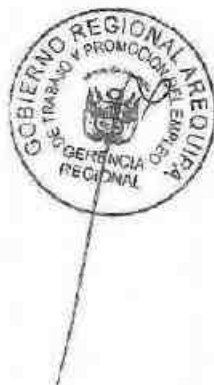
2022 obrante en el presente expediente, se aprecia a un grupo de trabajadores ubicados en las afueras de la Institución con pancartas y otros objetos, se aprecia que a las 07:18 am se aproxima el servidor denunciante Tony Roger Viveros Amanca y procede a sacar su teléfono celular, en la hora 07:19:36 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 pacífica como señala el investigado y muy por el contrario se aprecia una actitud violenta por parte de varios servidores en contra de un compañero de labor, hechos que son reprochables.

De lo expuesto se concluye en este punto que los videos de las Cámaras de vigilancia N° 01 y 02 acreditan la conducta violenta del investigado en agravio de un compañero de labor, y desacredita la supuesta conducta (matonezco, 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





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

comprobado objetivamente que el servidor 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 solicitó 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:



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

a. SONIA BEATRIZ SURCO CARRILLO:

"1 PARA QUE DIGA: Narre los hechos suscitados el día 30 de noviembre del 2022 en las afueras de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en relación al agravio que habría sufrido el señor Abg. Tony Roger Viveros Amanca. **Dijo:** Ese día 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 presenció 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 eso





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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 la 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 llegó el señor (Tony Roger Viveros Amanca), sí, creo que él 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 presenció 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 retire, 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 filmó, vi que algunos compañeros le dijeron que por favor se retirara y ahí creo que suscitó 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 declaró 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,**





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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 Artículo 100 del TUO de la Ley del Procedimiento Administrativo General Ley 27444 y en ejercicio de su derecho, procedió a promover abstención de órgano sancionador en el PAD con número de expediente 3352601-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 99³ 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.

- Sobre el pedido de prescripción
Que, con fecha 22 de setiembre del 2025, el servidor en cuestión, a través del escrito con registro documentario N° 8722519, solicita se declare la prescripción del PAD contenido en el expediente N° 3352601-A, en conformidad con lo dispuesto por el artículo 94° de la Ley Servir – Ley N° 30057 el cual señala que desde el inicio de procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año y el artículo 106° del D.S. N° 040-2014-PCM, el cual sostiene que el procedimiento administrativo disciplinario inicia con la

³ Causales anteriormente estipuladas en el artículo 88° de la Ley del Procedimiento Administrativo General, a las que hace referencia la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC Versión Actualizada, aprobada el 21 de junio de 2016 a través de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

notificación al servidor civil de la comunicación que determine en procedimiento administrativo disciplinario. Toda vez, que el de acuerdo a la normativa indicada se tiene que legalmente ha operado la prescripción de la facultad sancionadora de la Entidad por cuanto desde la fecha de la notificación del acto resolutorio de apertura del PAD el día 28-12-2022 hasta hoy 22-09-2025 han transcurrido 370 días, esto es 01 año y 05 días sin que se tenga resolución válidamente emitida.

Sobre lo señalado, cabe señalar que para el presente caso, es menester precisar que el cómputo del plazo de prescripción para el inicio del PAD es de tres (3) años, tomando en atención la fecha de la comisión de la falta, la misma que se encuentra condicionada a la naturaleza de la falta incurrida, por lo que en concordancia con lo previsto en el artículo 252.2 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por el Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, se tiene lo siguiente:

“(i) Para infracciones instantáneas o infracciones instantáneas de efectos permanentes, el plazo se computa a partir del día en que la infracción se hubiera cometido.

ii) Para infracciones continuadas, el plazo se computa desde el día que se realizó la última acción constitutiva de la infracción.

(iii) Para infracciones permanentes, el plazo se computa desde el día en que la acción cesó.

Y ante el detalle de los hechos narrados por el denunciante, en el presente proceso habrían ocurrido el 30 de noviembre del 2022 y es el mismo día en que se cometieron los hechos antijurídicos (agresiones) en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca por lo que dicha transgresión pertenece ser calificada como “Infracción instantánea”. (subrayado y resaltado nuestro)

En el caso de las infracciones instantáneas e instantáneas con efectos permanentes, el plazo de prescripción se inicia desde el día en que se comete la infracción, ya que es en dicho día en que se consuma la acción, aun cuando en el segundo de los supuestos, los efectos antijurídicos de la infracción permanecen; por lo tanto, afecta la atención del plazo de tres (03) años, y el cómputo de plazo se iniciaría desde **el 30 de noviembre del año 2022 hasta el 30 de noviembre del año 2025.**

Correspondiendo, a las propias entidades, en forma exclusiva, efectuar el cálculo de los plazos de prescripción para el ejercicio de su potestad disciplinaria respecto a presuntas faltas cometidas por sus servidores.





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

SEXTO: PRONUNCIAMIENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

6.1. El Debido Procedimiento Administrativo

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

⁴STC 4289-2004-AA/TC, fundamentos 2 y 3.

⁵STC 0023-2005-PI/TC, fundamento 43.



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

- 6.2.1. En el caso concreto, corresponde señalar que los hechos materia del presente procedimiento se refieren a los actos de violencia física perpetrados en agravio del servidor Tony Roger Viveros Amanca, quien, al apersonarse a laborar a las 07:18 horas del 30 de noviembre de 2022 en la sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa, se encontró impedido de ingresar debido a un plantón realizado por trabajadores afiliados al Sindicato Unitario de Trabajadores de la GRTPE. Es en ese contexto que fue objeto de las agresiones atribuidas al servidor Yoshy Steve Palomino Chávez.
- 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 gravedad⁷; por lo que la conducta atribuida al señor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ** resulta reprochable.



⁶RESOLUCIÓN N° 000812-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, Fundamento 20.

⁷ RESOLUCIÓN N° 001170-2020-SERVIR/TSC-Segunda Sala



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

6.2.4. Asimismo, uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo es el respeto, tanto de los trabajadores hacia el empleador y viceversa, como entre los mismos compañeros de trabajo, sin importar la jerarquía de los mismos. Es por ello que el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057 considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución.

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 actos⁸:

- 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.

⁸ RESOLUCIÓN N° 002109-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

⁹ Definición extraída del Diccionario de la Real Academia Española



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

6.2.7. Ahora bien, de acuerdo a los medios probatorios citados y utilizados en el presente informe (videos de las cámaras de seguridad, imágenes y declaraciones testimoniales) se puede advertir de forma clara las agresiones físicas (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 íntegra en el entorno en el que se desenvuelven. Es por ello que un suceso de agresión como el ocurrido en el presente caso por parte de 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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

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 realizados por el disciplinado.

6.2.11. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, el servidor hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso se garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, presentar descargos, ofrecer sus medios probatorios, presentarse a informe oral, entre otros. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

6.2.12. 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 N° 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.

6.2.13. Asimismo, en este extremo, corresponde desarrollar lo referente al principio de culpabilidad, previsto en el inciso 10 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley del Procedimiento Administrativo General – LPAG, que establece que la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo disposición expresa en contrario. Dicho principio fue incorporado mediante el Decreto Legislativo N.º 1272 y ha sido reconocido reiteradamente por el Tribunal Constitucional como límite a la potestad sancionadora del Estado. En ese sentido, se proscribe la responsabilidad objetiva en materia disciplinaria, siendo necesario que la imputación se realice siempre a título de dolo o culpa.

6.2.14. La doctrina sostiene que, en el marco del derecho administrativo sancionador, no basta con constatar el resultado material del acto antijurídico; resulta imprescindible verificar el elemento subjetivo, esto es, la intencionalidad o, al menos, la





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

imprudencia del agente. Por consiguiente, la sanción solo es constitucionalmente válida cuando se demuestra que la conducta infractora se ejecutó con voluntad y conciencia, o cuando fue producto de una omisión culpable.

6.2.15. En el presente caso, la conducta del servidor Yoshy Steve Palomino Chávez evidencia la concurrencia del elemento subjetivo en su modalidad dolosa. Ello se desprende de los siguientes hechos: (i) se dirige intencionalmente hacia el servidor y compañero de labor Tony Roger Viveros Amanca; (ii) utiliza fuerza física al propinar un golpe y una patada, acciones que no pueden considerarse accidentales; (iii) porta una bocina de color azul durante el suceso, elemento que refuerza el carácter intimidatorio del acto; y (iv) no se ha acreditado provocación alguna del agraviado que justifique la agresión, puesto que esto únicamente se limitó a sacar su teléfono móvil para grabar y retroceder.



6.2.16. Aunado a ello, la negativa del investigado a reconocer responsabilidad, pese a la evidencia objetiva recabada, refuerza la imputación dolosa. Su falta de colaboración activa en el procedimiento, lejos de operar como atenuante, constituye un factor agravante que evidencia desconocimiento del deber de probidad y del principio de veracidad que rige el servicio civil. En consecuencia, se configura plenamente la responsabilidad subjetiva exigida por el principio de culpabilidad, quedando descartada cualquier imputación basada en responsabilidad objetiva.

6.2.17. En virtud de lo señalado, no solo se encuentra acreditado el hecho antijurídico en su dimensión objetiva (acto de violencia física en agravio de un compañero de trabajo), sino también la culpabilidad del agente en términos subjetivos, al haber actuado con plena conciencia y voluntad de ejecutar la agresión. Ello refuerza la procedencia de la sanción disciplinaria prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, siendo la medida de destitución la única proporcional y adecuada para preservar los principios de respeto, disciplina y probidad que deben regir en la función pública.

Por lo tanto, se puede verificar de los medios probatorios antes detallados, que las imágenes en las que se aprecia los actos de violencia del servidor disciplinado contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca, guardan coherencia, consistencia y verosimilitud con la narración de las declaraciones testimoniales emitidas por los testigos presenciales antes señalados, así como con la denuncia presentada por el servidor agraviado, por lo que en su valoración conjunta generan convicción de los Actos de violencia desplegados por el servidor disciplinado contra el servidor



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

denunciante. Por lo antes expuesto, se encuentra acreditada la comisión de la falta prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

Ahora bien, respecto a los argumentos expuestos se advierte que el mismo niega la veracidad de los videos e imágenes que exponen la agresión física, así como la convicción de la declaración testimonial, sin embargo, queda corroborado en las imágenes presentadas los actos de violencia perpetrados por el servidor disciplinado contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca los mismos que se confirman con las declaraciones presentadas por los testigos, así como la denuncia administrativa presentada por el servidor agraviado contra el servidor disciplinado, medios probatorios que otorgan certeza y credibilidad sobre la falta imputada, se advierte que el servidor disciplinado no ha acreditado de manera cierta e indubitable las afirmaciones en cuanto a la obligación de abstención tanto de la Secretaría Técnica como del Órgano Sancionador, no habiendo presentado evidencias que sustenten de manera concreta y cierta sus afirmaciones, en cuanto a la obligación de abstención tanto de la Secretaría Técnica como del Órgano Sancionador, no habiendo presentado evidencias que sustenten de manera concreta y cierta sus afirmaciones.



Por otra parte, conforme a los actos de investigación efectuados en el marco del PAD, se ha logrado advertir que el servidor procesado actuó con dolo o intencionalidad, es decir, existió predeterminación y voluntad para cometer la falta disciplinaria de ejercer acto de violencia en contra de su compañero de labor. Así, se tiene que dichas acciones reprochables fueron ejecutadas por el servidor procesado a consecuencia de la relación laboral, ya que éste ha argumentado (descargos) que el agraviado actuó en forma matonezca solo por el hecho de grabar lo que estaba sucediendo en las afueras de la Entidad; sin embargo, no ha remitido medio probatorio idóneo que acredite lo señalado. Si bien no existe el examen médico legal que da cuenta la dimensión del daño físico ocasionado al servidor agraviado, pero se encuentran las grabaciones con las imágenes que corroborarían la agresión física, la violencia verbal y la intimidación constituyen un ataque a la dignidad y el bienestar de la persona, lo cual, conforme a la interpretación jurídica de Jacques Petit, puede ser considerado un hecho infractor grave debido al impacto en los bienes jurídicos protegidos, tales como la integridad física y mental del trabajador

SOBRE LA GRAVE INDISCIPLINA



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

Que, según la Resolución Nº 001290-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 24 de junio de 2020, el Tribunal del Servicio Civil menciona sobre la grave indisciplina lo siguiente: **"aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Que, siendo así, se debe estimar que en toda relación laboral, debe regir un buen Clima laboral, armonía y buena fe en los actores de la relación de trabajo y que lamentablemente este se ve afectado por diversos factores, entre ellos, justamente el hecho que ocurre en el presente caso, que viene a ser la configuración de actos de violencia y grave indisciplina por parte del investigado Omar Isaías Rodríguez Barriga en agravio de su compañero de trabajo Tony Viveros Amanca, por cuanto se encuentra acreditado que el investigado incurrió en dicha falta administrativa; toda vez que el presunto infractor no ha podido aclarar de manera concisa las acusaciones en su contra puesto, describiendo situaciones ajenas al hecho que se le imputa.**

Asimismo, corresponde señalar que, en los más de sesenta años de funcionamiento de la Institución, jamás se había registrado dentro del ámbito laboral un hecho de violencia de esta magnitud entre compañeros de trabajo. Ello reviste especial trascendencia, pues no solo pone en evidencia una grave transgresión a los deberes funcionales, la paz laboral y el respeto entre compañeros de trabajo, sino que rompe con el estándar de convivencia institucional que históricamente se ha mantenido en la entidad.

En tal sentido, la imposición de la sanción no solo responde a la necesidad de reprochar la conducta individual del servidor disciplinado, sino también a la obligación de la Administración pública de sentar un precedente claro y contundente que disuada la reiteración de comportamientos similares en el futuro en la Entidad.

La función ejemplificadora de la sanción disciplinaria cobra aquí un rol de suma importancia: En primer lugar, para reafirmar ante los servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo que la violencia en cualquiera de sus formas es incompatible con el servicio público; en segundo lugar, para preservar la confianza ciudadana en la institución, toda vez que hechos de esta naturaleza proyectan hacia el exterior una imagen negativa del Estado, generando la percepción de que la Administración es un espacio de confrontación y no de servicio a la colectividad.

Así, en el marco de lo establecido por la normativa vigente, y respetando plenamente los derechos de defensa y el debido procedimiento del servidor disciplinado, la sanción que se imponga debe tener un carácter correctivo y preventivo. El primero, "correctivo", porque busca reprochar y sancionar con firmeza la conducta ilícita cometida; y el segundo: "preventivo", porque persigue evitar la reproducción de comportamientos similares en el





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

futuro, garantizando de esta forma un entorno laboral seguro, respetuoso y acorde con los principios que rigen el servicio civil.

Por estas razones, la medida disciplinaria a aplicarse no solo encuentra sustento en la gravedad objetiva de los hechos, sino también en la necesidad institucional de resguardar la integridad de los servidores, fortalecer la convivencia armónica, paz laboral y reafirmar el compromiso de la Entidad con los valores de probidad, legalidad, respeto y dignidad humana, sentando un precedente para que este tipo de conductas no vuelvan a manifestarse en el futuro.

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 razonabilidad¹¹, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: la *infrapunición* y el *exceso de punición*. El primer defecto está constituido por la *punición diminuta o pequeña* que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la *punición arbitraria o exceso de punición*.¹²

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

¹¹TUO 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.”

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



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto de la servidor YOSHY STEVE PALOMINO CHAVEZ
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	El artículo 2 de la Constitución Política del Perú establece que: <i>Toda persona tiene derecho: 1. (...) a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar (...).</i> 24. A la libertad y a la seguridad personal. En consecuencia: (...) h) <i>Nadie debe ser víctima de violencia moral, psíquica o física (...).</i>" En ese sentido, la norma constitucional establece que toda persona debe guiar su conducta con respeto hacia los demás, en el marco de sus relaciones sociales, en vista que <i>toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto, a efecto que se proteja su integridad moral, psíquica y física</i>, considerados en su conjunto como imprescindibles para su libre desarrollo y bienestar en sociedad. Así también, el respeto es uno de los valores implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos. En ese sentido, sí resulta aplicable este criterio, ya que en toda relación laboral debe regir un buen <i>clima laboral, armonía y buena fe</i> en los actores de la relación de trabajo y que lamentablemente este se ve afectado por diversos factores, entre ellos, el hecho que ocurre en el presente caso, que viene a ser la configuración de actos de violencia física y faltamiento de palabra por parte del servidor procesado en agravio de su compañero de labor Abg. Tony Riveros Amanca. <u>Sobre ello, el servidor procesado con su accionar ha afectado gravemente el interés general de la buena fe laboral, al haber ejercido acto de</u>





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



violencia (patada) En ese contexto, por dicho accionar del servidor procesado, la confianza que debe existir entre compañeros de labor se ha quebrantado de manera irreparable haciendo insostenible la misma.

Asimismo, resulta importante traer a colación el **bien jurídico protegido:** a "La imagen institucional."

La **imagen institucional** de una entidad pública no solo se refiere a su reputación, sino también a la confianza que la ciudadanía y los propios servidores tienen en ella. Esta imagen se construye a través de la actuación de sus miembros, quienes deben comportarse con ética, profesionalismo y respeto hacia los demás. Cuando los servidores públicos incurren en conductas que contravienen estos principios, como en este caso las agresiones físicas descritas, se genera una **afectación directa a la imagen institucional**.

Por lo que, en el presente caso, en el contexto fáctico que se presenta, los actos de violencia no solo afectan al individuo agredido, sino que tienen un **impacto más amplio** sobre la percepción pública e interna de la institución. En un escenario donde los servidores públicos son vistos como actores violentos o descontrolados, se puede percibir que la entidad no es capaz de manejar conflictos de manera adecuada, lo que afecta la **confianza de la sociedad** y la **credibilidad de la institución** en el cumplimiento de sus funciones. Además, cabe enfatizar, si este tipo de comportamiento, si no es sancionado de manera adecuada, puede **normalizarse** hacia una cultura de violencia o agresión, lo que deteriora aún más la imagen pública de la entidad.



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE



Por otro lado, en el régimen disciplinario establecido por la Ley del Servicio Civil, no existe una **tasación específica** de la sanción en función del nivel de perjuicio ocasionado a la entidad. Dicho de otro modo, no se prevé que la **intensidad de la sanción** dependa de un monto cuantitativo relacionado con el daño directo causado a la entidad. Sin embargo, esto no exime de considerar que la **afectación a la imagen institucional** es un perjuicio significativo, ya que la **confianza de la sociedad** y el **buen funcionamiento de la administración pública** pueden verse gravemente comprometidos por conductas de este tipo, afectando el **buen desempeño de la entidad**.

En cierre, la **grave afectación a la imagen institucional** de la Gerencia Regional de Trabajo, derivada de los actos de violencia descritos, debe ser evaluada con seriedad. Esta afectación no solo perjudica la confianza y la reputación de la institución, sino que también compromete el respeto y la eficacia con que la entidad debe cumplir con su misión pública. Por tanto, la sanción debe ser proporcional a la gravedad de la falta y orientada a restaurar la integridad de la institución, garantizando que comportamientos como estos no se repitan y que se proteja el **bien jurídico de la imagen institucional**. Además, al desempeñarse el servidor en el Área de Defensa legal gratuita Consultas con atención diaria al público que por su función propia del cargo estaba en continuo contacto directo con el público usuario debiendo de figurar como un ejemplo de buen comportamiento;

b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.

No se observa que el servidor haya ocultado la comisión de la falta, ni que haya impedido su descubrimiento. Sin embargo en el sequito del



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

	proceso el servidor disciplinado negó en todos sus extremos los hechos evidenciados.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	No se observa que el servidor haya contado con un grado de jerarquía o de autoridad.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	En lo que respecta esta circunstancia resulta reprochable la falta cometida por el servidor investigado, que con fecha 30 de noviembre del 2022 cuando participaba en un plantón en la puerta de la Entidad como afiliado del Sindicato Unitario de la GRTPE ejerce actos de violencia (violencia física) "patada y empujones" en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca quien es su compañero de trabajo, que al llegar a la Entidad a la hora de ingreso comenzó a grabar las incidencias que se estaban dando toda vez que el acceso al Centro laboral estaba restringido por los miembros del aludido Sindicato; agresión que se da en las afueras de la Entidad a vista y paciencia de los usuarios de la Gerencia Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Arequipa y demás transeúntes que se desplazaban en por la vía pública. Por lo que, si bien el entorno conflictivo y las tensiones generadas por el plantón del sindicato pueden haber influido en el comportamiento de los involucrados, estas circunstancias no constituyen una justificación para la agresión física y verbal que se le imputa al servidor Yoshy Steve Palomino Chávez en





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



agravio de su compañero de labor Tony Viveros Amanca. Las circunstancias en que se comete la infracción pueden, en ciertos casos, influir en el comportamiento de los actores, pero no cambian la naturaleza de la conducta ilícita.

No obstante, cabe señalar que si bien de las imágenes de seguridad se observa que el servidor en cuestión habría agredido al servidor Tony Roger Viveros Amanca, empero, se advierte que, en el presente expediente, no se ha encontrado documento alguno como por ejemplo un Certificado Médico Legal ¹³ que acredite el estado de salud del servidor agraviado como producto de dichas agresiones y la comisión de la misma, es decir, no existe un Certificado Médico Legal que acredite la(s) supuesta(s) lesión(es) en perjuicio del servidor Tony Amanca, pero su ausencia no es óbice para probar la agresión, pues se pueden usar otros medios probatorios como testimonios, videos.

El servidor Palomino Chávez, al involucrarse activamente en una agresión física ¹⁴, actuó de forma consciente y deliberada, con la intención de causar daño al servidor Tony Viveros.

En conclusión, la intencionalidad del servidor Yoshy Steve Palomino Chávez al participar en la agresión contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca está suficientemente demostrada, y su actuación no puede ser justificada por el contexto del conflicto ni por las provocaciones verbales. La ausencia de un Certificado Médico Legal, no disminuye la

¹³ Este documento es un medio probatorio que se utiliza para apoyar, justificar y documentar un hecho o un diagnóstico.

¹⁴ Agresión física es la que atentan contra el cuerpo de una persona, ya sea a través de golpes, lanzamiento de objetos, encierro, sacudidas o estrujones, entre otras conductas que puedan ocasionar daños físicos.



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

	responsabilidad del servidor Palomino Chávez por su conducta violenta.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se advierte la concurrencia de varias faltas. Que, en el caso concreto, de acuerdo con los medios probatorios actuados en el procedimiento (declaraciones testimoniales, imágenes y grabaciones de cámaras de vigilancia), se advierte que Los actos de violencia ocurridos el 30 de noviembre de 2022 se produjeron en el marco de un plantón sindical, en el que participaron varios servidores de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Arequipa. Esta circunstancia es relevante, pues el contexto de protesta gremial generó un escenario propicio para que se produzcan incidentes de tensión, lo que diferencia la situación de un acto aislado entre dos servidores.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	A partir de los videos de vigilancia, las imágenes y las declaraciones testimoniales, se acredita que el servidor Yoshy Steve Palomino Chávez tuvo participación directa en los hechos de violencia en contra el servidor Tony Roger Viveros Amanca. Si bien, en el lugar de ocurridos los hechos se encontraban presentes otros servidores, la conducta imputada al impugnante es individualizable y diferenciada, pues se logra identificarlo con claridad como autor material de la agresión, lo que permite asignar responsabilidad personal. Aunado a ello, corresponde señalar que la concurrencia de varios servidores en la situación de protesta y hostigamiento





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

contribuyó a generar un clima de violencia colectiva que contribuyó con la agresión. En consecuencia, aun cuando la conducta material de agresión fue ejecutada por el servidor, el contexto en el que se produjeron los hechos agrava la lesividad del acto, al evidenciar que el servidor no solo actuó en forma individual, sino alentado y respaldado por un entorno hostil en el que participaron otros servidores.

Asimismo, corresponde señalar que, si bien es cierto que otros servidores se encontraban presentes durante los hechos, la conducta del impugnante resulta plenamente individualizable y diferenciada, lo que permite atribuirle responsabilidad subjetiva directa.

Cabe resaltar que, de acuerdo con la denuncia interpuesta el 7 de diciembre de 2022, los actos de violencia se habrían producido con la participación conjunta de al menos tres (3) servidores pertenecientes al Sindicato Único de Trabajadores de la GRTPE, quienes actuaron de manera coordinada en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca. Este elemento refuerza el carácter agravado de la falta, pues el hecho de que varios servidores intervengan en la comisión de una conducta ilícita genera una afectación más intensa a la disciplina, al orden institucional y a la imagen de la entidad frente a la ciudadanía.

Aunado a ello, la participación de varios servidores en un mismo hecho infractor agrava el reproche disciplinario, pues la afectación trasciende a lo individual y proyecta hacia el público usuario la imagen de una institución que





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



alberga y tolera conductas violentas en grupo, lo que resulta incompatible con la conducta que debe ostentar el disciplinado en calidad de servidor público y con la finalidad pública de la entidad.

Por lo expuesto, la participación del impugnante en actos de violencia en un contexto colectivo sindical y en presencia de terceros no solo compromete su responsabilidad personal como autor de la agresión física, sino que también agrava el reproche disciplinario, al evidenciar la configuración de una infracción de mayor lesividad que trasciende a lo individual. Ello resulta absolutamente incompatible con el deber de probidad, respeto mutuo y autocontrol que rige a los servidores públicos, así como con la finalidad pública de la entidad, configurando así un escenario que justifica la imposición de la sanción más severa contemplada en el régimen disciplinario aplicable.

En el presente caso habría participado en actos de violencia grave conjuntamente con tres (3) servidores pertenecientes al Sindicato Único de trabajadores de la G.R.T.P.E. en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, como se puede apreciar en la Denuncia de fecha 07 de diciembre del año 2022.

g) La reincidencia en la comisión de la falta	El servidor disciplinado no es reincidente en cuanto a la falta descrita
h) La continuidad en la comisión de la falta.	En el presente caso no configura dicha condición
i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se ha determinado beneficios obtenidos por el servidor disciplinado
j) Naturaleza de la infracción	En el presente caso, los hechos materia del presente proceso radican en actos de violencia



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



física perpetrados por el servidor Yoshy Steve Palomino Chávez en contra de su compañero de labores Tony Roger Viveros Amanca, en un contexto institucional y en presencia de terceros, lo que aumenta la gravedad del hecho, pues no se trata de un comportamiento aislado de la esfera privada, sino de un accionar que se produce en un espacio laboral que exige respeto, probidad y convivencia armónica.

La agresión no solo atentó contra la integridad física y psíquica del servidor agraviado, sino que comprometió directamente deberes funcionales esenciales, como mantener relaciones laborales respetuosas y la obligación de observar una conducta ética en el servicio civil. Dichas conductas revisten especial gravedad por cuanto no se circunscriben a un incumplimiento meramente formal, sino que implican actos de violencia física contra otro servidor, lo que constituye una agresión directa a su integridad; además, los referidos actos de violencia afectan bienes jurídicos en el ámbito laboral, como la integridad física, la buena fe y la convivencia armónica. Además, generan un impacto negativo en el funcionamiento institucional y en la imagen del Estado; siendo que, la falta cometida no solo contraviene lo establecido en la Ley Servir - Ley Nº 30057, sino que también vulnera principios constitucionales fundamentales como la dignidad de la persona, el respeto mutuo y la probidad en el ejercicio de la función pública. Asimismo, debe considerarse que la violencia en el espacio laboral no es un hecho neutro, pues incide negativamente en la convivencia institucional, genera un ambiente hostil y de



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



inseguridad, deteriora la confianza entre servidores y puede derivar en un efecto multiplicador de conflictos, con grave perjuicio para la organización y la calidad del servicio público brindado. Es así que, la infracción cometida no solo afecta bienes jurídicos individuales, sino que compromete intereses colectivos y la imagen misma del Estado en el papel de garante de legalidad, el respeto y la paz social.

Por lo tanto, la infracción imputada al servidor resulta **particularmente reproachable**, toda vez que constituye un atentado contra derechos fundamentales reconocidos en la Constitución, como la integridad física y psíquica, la dignidad de la persona y el derecho a un ambiente laboral seguro y respetuoso. La gravedad de esta conducta se ve reforzada por su carácter doloso y por la especial exigencia de probidad y autocontrol que debe regir la actuación de todo servidor público.

La naturaleza de la infracción es fuertemente reproachable ya que al haber agredido físicamente a su compañero de trabajo violentando los bienes jurídicos protegidos como son el derecho a la integridad física y psíquica, sin obviar que dicha conducta tendría, además, responsabilidad de tipo penal¹⁵.

k) Subsanación voluntaria

No se configura este supuesto.

l) Intencionalidad en la conducta del infractor

Teniendo en cuenta los señalado por Hurtado Pozo y Prado Saldarriaga, los cuales

¹⁵ En cuanto a este criterio, Jacques Petri sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción.



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



consideran que obra dolosamente quien lo hace con conciencia y voluntad, la primera se refiere al hecho de que el autor debe ser consciente de ejecutar el acto y debe conocer los demás elementos del aspecto objetivo del tipo legal; la segunda se refiere a que el autor debe decidirse a ejecutar el acto descrito por el verbo típico y a realizar todos los elementos o circunstancias que lo caracterizan, de acuerdo con el tipo legal objetivo.

Es relevante señalar que el servidor Yoshy Palomino Chávez se encontraba en un contexto en el que tenía plena conciencia de la situación que se estaba desarrollando, pues estaba rodeado de otros individuos que ya habían iniciado un amedrentamiento y agresión hacia el servidor agraviado. No puede considerarse que su participación en el acto fue un impulso o reacción sin conciencia de la ilicitud del mismo, ya que se trató de una agresión conjunta y coordinada, no un hecho aislado o accidental.

Además, se debe considerar que la conducta de Yoshy Steve Palomino Chávez se produjo en un contexto de confrontación en el que él estaba consciente de que su intervención consistía en una acción agresiva, al unirse al grupo de personas que empujaron, insultaron y produjeron lesiones físicas al servidor Viveros. El hecho de que se utilizara una bocina como herramienta para golpear a la víctima (como se relata en la denuncia) refuerza la idea de que hubo una acción deliberada para dañar al agraviado, con la clara intención de someterlo a una agresión física.

Si bien el servidor Yoshy Palomino argumenta una reacción ante provocaciones previas, el hecho de que haya continuado con la agresión



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE



	y participado activamente en la misma, a pesar de la evidente posibilidad de alejarse o desentenderse del conflicto, señala que su conducta fue deliberada, actuando con conocimiento de que sus actos eran ilegales y con la intención de causar daño. Por lo tanto, a partir de los hechos narrados, los testimonios y las evidencias presentadas (como los videos de las cámaras de vigilancia), se concluye que el servidor Yoshy Steve Palomino Chávez actuó con intencionalidad al agredir al servidor Tony Roger Viveros Amanca. Su conducta no fue accidental ni desprovista de conciencia sobre su ilegalidad, sino una acción coordinada con el propósito de causar daño y agravio al servidor agraviado, lo que configura una violación a los principios éticos y legales que rigen el comportamiento de los servidores públicos.
m) Reconocimiento de la responsabilidad	En el caso bajo análisis, se ha verificado que el servidor Yoshy Steve Palomino Chávez ha negado de manera reiterada su responsabilidad, cuestionando la validez de los videos, imágenes y testimonios que lo vinculan con los actos de violencia ocurridos el 30 de noviembre de 2022. No obstante, tales medios probatorios resultan idóneos, coherentes y verosímiles, confirmando con suficiencia la agresión perpetrada contra el servidor agraviado. Además, debe destacarse que el disciplinado no ha mostrado disposición alguna para reconocer la comisión de los hechos ni ha manifestado arrepentimiento alguno por su conducta, a pesar de la evidencia objetiva recabada. Esta inexistencia de



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

reconocimiento pone de relieve una actitud de resistencia que agrava la valoración para el presente caso. Tal comportamiento evidencia falta de colaboración en el esclarecimiento de la verdad, lo que constituye un aspecto negativo dentro de la valoración de su conducta.

De igual modo, la ausencia de reconocimiento de responsabilidad refuerza la valoración negativa de la conducta, pues evidencia un desconocimiento de las obligaciones funcionales y del deber de probidad que debe regir la actuación de los servidores civiles. Esta actitud, lejos de constituir un atenuante, incrementaría el reproche disciplinario.

Resulta necesario resaltar que la jurisprudencia y doctrina sobre la materia reconocen que el reconocimiento de responsabilidad puede operar excepcionalmente como un atenuante en la graduación de sanciones disciplinarias, al evidenciar colaboración y disposición de enmienda. No obstante, en el caso concreto, dicho elemento se encuentra totalmente ausente, configurando una circunstancia que incrementa el reproche disciplinario, al denotar falta de autocrítica y ausencia de compromiso con los valores esenciales del servicio civil.

En consecuencia, resulte posible señalar el criterio de reconocimiento de responsabilidad no opera en este caso como un elemento que pudiera mitigar la sanción, sino que, por el contrario, confirma la gravedad del incumplimiento y robustece el fundamento de la sanción disciplinaria a imponerse.





Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

Se aprecia que el servidor disciplinado no ha reconocido su responsabilidad respecto a los hechos imputados; no obstante, cabe señalar, que si bien se observa de las cámaras la agresión de la falta la falta incurrida es de naturaleza muy grave. En tal sentido, no corresponde atenuar su responsabilidad.

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 razonabilidad¹⁶, el cual hace referencia a que al momento de ejercer dicha potestad, la autoridad debe estar atenta a evitar los dos extremos agraviantes de este principio: *la infrapunición y el exceso de punición*. El primer defecto está constituido por la punición diminuta o pequeña que implica afectar de manera ridícula al infractor, de modo que la sanción no llegue a ser disuasiva sino más bien un costo que se pueda asumir en aras de obtener el beneficio ilegítimo que la conducta ilegal que pueda reparar (...). La autoridad administrativa debe estar atenta a que esta situación no se produzca, para lo cual deberá graduar convencionalmente la sanción aplicable dentro de los márgenes legales (...). El otro extremo que el principio de razonabilidad debe evitar es la punición arbitraria o exceso de punición.¹⁷

Que, adicionalmente, corresponde evaluar los antecedentes del servidor Yoshy Steve Palomino Chávez, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 91º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, advirtiéndose que dicho servidor cuenta con tres (03) deméritos según

¹⁶ TUO de la Ley N° 27444, Artículo 246°:

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

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

(...)

3. Razonabilidad. - Las autoridades deben 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.”

¹⁷ MORÓN URBINA, Juan Carlos. “Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”. TOMO II, Lima, 2019, p. 963.



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

la información consignada en el Informe Escalonario emitido por la Oficina de Personal **INFORME N° 984-2022-GRA/GRTPE-OA-MELL** de fecha 14 de diciembre del año 2022 siendo 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 2010, por no haber cumplido sus funciones al no haber devuelto sus cédulas 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, con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que "(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresando en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres sub principios: De adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)"

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

Que, bajo estas premisas, observamos que en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057, el artículo 91° prescribe lo siguiente: "Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la sanción establecidos en la presente Ley.

La sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor".

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

Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que "Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social¹⁸ y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta.

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

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

Que, aunado a ello, la Gerencia de Políticas de Gestión del Servicio Civil de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, en el Informe Técnico N° 025-2019-11 Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC."ha ratificado la posición expuesta en el Informe Técnico N° 115- 2018-SERVIR/GPGSC, en relación a la aplicación de los criterios de determinación de la sanción en el Informe de Precalificación, manifestando, entre otros, que "(...) si bien al momento de la emisión del informe de precalificación la Secretaría Técnica del PAD debe identificar la posible sanción a imponerse, dicha función se limita al señalamiento de la sanción que correspondería al servidor y/o



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



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

funcionario como consecuencia de la tipificación de su conducta; así, si dicha conducta es subsumida en el artículo 85° de la LSC, teniendo en cuenta que dicha norma establece que dichas faltas pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, corresponderá a la Secretaría Técnica identificar –a razón de propuesta y a partir de los indicios con los que cuenta- cuál de estas sanciones es la que correspondería imponer al servidor”, determinando en su apartado 2.4 lo siguiente: “(...) no es posible que durante la etapa de precalificación de una falta se aplique los criterios contemplados para la determinación y graduación de la sanción prevista en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, pues dichos criterios solo podrán ser aplicados por el órgano sancionador cuando se haya determinado la responsabilidad administrativa del servidor durante el procedimiento administrativo disciplinario”.

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

Que, aunado a ello, corresponde señalar que, para el presente caso, No se advierten circunstancias personales o procesales que justifiquen la disminución de la responsabilidad: no existe reconocimiento de hechos, no consta arrepentimiento ni colaboración que haya facilitado el esclarecimiento (los medios probatorios ya existían y fueron necesarios para acreditar lo sucedido), ni se ha acreditado coacciones, error invencible o causa de justificación que exonere de responsabilidad.

Que, es pertinente señalar que en el presente caso se ha cumplido el debido procedimiento administrativo por cuanto, desde su inicio mediante acto administrativo, éste ha sido debidamente notificado, indicándose al servidor Yoshy Steve Palomino Chávez, los hechos imputados, las normas incumplidas y la posible sanción, lo que le ha permitido ejercer su derecho de defensa. No se ha vulnerado en ninguna etapa de este caso el debido procedimiento establecido como principio del procedimiento administrativo en el Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General¹², aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.¹⁹



¹⁹ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General TÍTULO PRELIMINAR “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo
1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo: (...) 1.2 Principio del debido procedimiento.- Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer



Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

Por este principio, los administrados tienen derecho a ser notificados, acceder al expediente, a refutar los cargos imputados, a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios, a ofrecer y a producir pruebas, a solicitar el uso de la palabra cuando corresponda, a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad

Competente y en un plazo razonable, así como a impugnar las decisiones que los afecten.

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

Toda persona será informada inmediatamente y por escrito de la causa o las razones de su detención. Tiene derecho a comunicarse personalmente con un defensor de su elección y a ser asesorada por éste desde que es citada o detenida por cualquier autoridad". Así, en virtud de dicho derecho se garantiza que los justiciables, en la protección de sus derechos y obligaciones, cualquiera que sea su naturaleza (civil, mercantil, penal, laboral, administrativa, etc.), no queden en estado de indefensión.

Que, debe señalarse que en relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, el numeral 4 del artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, al desarrollar el Principio de Tipicidad de la potestad sancionadora administrativa, determina que sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía; de igual manera, el numeral 8 del acotado artículo establece que según el Principio de Causalidad, "la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable".

Siendo así, debe quedar claro que esta entidad ha cumplido con aplicar los principios antes mencionados, efectuando una correcta tipificación al subsumir la conducta cometida por el servidor Yoshy Steve Palomino Chávez en la falta establecida en el literal c) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

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

FACULTADES DEL ÓRGANO SANCIONADOR:

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

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

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

Que, resulta pertinente señalar, que a la fecha el servidor Yoshly Steve Palomino Chávez ostenta la función de trabajador de Servicios III bajo el D. Leg. 276, motivo por el cual resulta de aplicación el artículo 93.2 del Reglamento de la Ley Servir N°30057, concordante con el numeral 9 de la Directiva N° 02-2015- SERVIR/GPGSC. Que, siendo así, se considera que el servidor Yoshly Steve Palomino Chávez tiene responsabilidad por los hechos detallados en la denuncia realizada por el ex servidor Tony Roger Viveros Amanca de fecha 07 de diciembre del 2022 suscitados el 30 de noviembre del 2022 al haber realizado sin justificación actos de violencia grave (violencia física) en contra del servidor Tony Roger Viveros Amanca, motivo por el cual este órgano sancionador en virtud a lo expuesto anteriormente y de la evaluación de estos criterios, considerando además que el accionar del servidor imputado si bien reviste la aplicación de la sanción de Destitución siendo esta la más gravosa de todas las sanciones, puesto que implica el término de la relación laboral de prestación de servicios, es también cierto que del Informe Escalafonario del servidor disciplinario





Resolución Gerencial Regional

N° 113-2025-GRA/GRTPE

este no advierte la reincidencia en la comisión de la falta, ni registra más denuncias, ni sanciones administrativas disciplinarias posteriores al día de producidos los hechos 30 de noviembre del 2022 materia de la presente.

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 **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) MESES.**

Es importante tener presente que la finalidad de imponer una sanción administrativa disciplinaria no se limita al mero castigo del servidor infractor, sino que también se propende a evitar que tanto él como los demás servidores cometan futuras faltas disciplinarias²⁰

OCTAVO: DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Que, conforme a lo señalado en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia; dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación²¹.

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

Que, por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N° 040-

²⁰ Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057

²¹ Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.



Resolución Gerencial Regional

Nº 113-2025-GRA/GRTPE

2014-PCM, y la Versión Actualizada de la Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC;

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

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: IMPONER la sanción de **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) MESES** 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 Arequipa, al haberse acreditado la responsabilidad administrativa disciplinaria por la comisión de la falta de carácter disciplinario establecida en el literal c) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil, Ley Nº 30057, de conformidad a los hechos denunciados y los fundamentos de los considerandos que anteceden.

ARTÍCULO SEGUNDO: SE DISPONE TENER POR CUMPLIDA la ejecución de la Sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES POR TRES (03) MESES** impuesta al servidor **YOSHY STEVE PALOMINO CHÁVEZ**, en el artículo primero; la misma que se hizo efectiva por el servidor mediante Resolución Gerencial Nº 65-2024-GRA/GRTPE.

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

ARTÍCULO CUARTO: REMITIR copia de la presente resolución al Área de Personal y actúe conforme a sus atribuciones

Dado en la Sede de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo a los 25 días del mes de setiembre del dos mil veinticinco.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE



GOBIERNO REGIONAL AREQUIPA

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

Folios: 71

Doc.: 8746759

Exp.: 3352601