

GOBIERNO REGIONAL PIURA



RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 271-2013/GOB. REG.PIURA-GSRLCC-G

Sullana,

10 DIC 2013

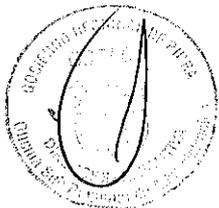
VISTO : El INFORME N° 340-2013/GRP-401000-401100 de fecha 09 de Diciembre del 2013, de la Oficina Sub Regional de Asesoría Legal; INFORME N° 386-2013/GRP-401000-401300-401320 de fecha 18 de Noviembre del 2013 del Sistema Administrativo de Personal; INFORME N° 034-2013/GRP-401000-401300-401320-YRGG de fecha 12 de Agosto del 2013 de la servidora contratada por servicios personales YESICA RAQUEL GARCIA GARCIA; y,

CONSIDERANDO :

Que, mediante el INFORME N° 034-2013/GRP-401000-401400-401410-YRGG de fecha 14 de Agosto del 2013; la servidora contratada por servicios personales Yesica Raquel García García, hace de conocimiento a la Gerencia Sub Regional lo siguiente :



- Que mediante Resolución General Regional N° 290-2012/GOBIERNO REGIONAL PIURA-GGR de fecha 02 de Octubre del 2012 y Resolución Gerencial Sub Regional N° 179-2013/GOB.REG.PIURA-GSRLCC-G de fecha 08 de Abril del 2013, es absuelta de todos los procesos por faltas e inasistencias injustificadas, productos de los informes del Encargado de personal y la Encargada de Control de Asistencia.



- Mediante la Resolución Gerencial Sub Regional N° 275/GOB.REG.PIURA-GSRLCC-G del 10 de Mayo 2013, se le concede el horario especial, expresa lo siguiente: En la parte del considerando dice: Que mediante INFORME N° 013 - 2013/GRP-401000-401400-401410-YRGG. La servidora Arq Yesica R. García García de fecha 24 de abril 2013, presenta un planteamiento de aplicación de horario especial, manifestando lo siguiente:

- a) INGRESO : 8.30 AM SALIDA: 5.30 PM
 - b) INGRESO : 8.30 AM SALIDA: 4.50 PM
- El ómnibus de la entidad sale a las 4.50 pm.



Por ser una zona peligrosa, lo cual pondría en riesgo su vida, si la hora de salida fuera a las 5.30 pm; Por lo tanto, los minutos restantes no laborados (40' minutos) serán descontados de las remuneraciones mensuales. En la parte resolutive dice:

ARTICULO PRIMERO: Autorizar Excepcionalmente la Solicitud del Horario Especial presentada por la servidora ARQº: YESICA R. GARCIA GARCIA. Como puede observar y le causa sorpresa que la Encargada de Control de Asistencia Sra. Rosa Chamba Saguma emita informes (mes de mayo, junio y julio) al Encargado de Personal donde indicando que la suscrita Registra Ingresos Después de La Hora indicada y salidas antes de la hora establecida con la Resolución, entre unos de los días que señala la Encarga de Control de Asistencia como faltas son: 17, 18, 19, 20 de junio 2013: De acuerdo al registro de asistencia manual reportó el ingreso el siguiente:

GOBIERNO REGIONAL PIURA

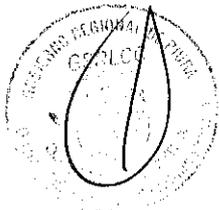


RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 71-2013/GOB. REG.PIURA-GSRLCC-G

Sullana,

17-06.2103	Ingreso 08:23 am	salida 16:50 pm
18-06.2103	Ingreso 08:23 am	salida 16:50 pm
19-06.2103	Ingreso 08:28 am	salida 16:50 pm
20-06.2103	Ingreso 08:22 am	salida 16:50 pm

- Asimismo, manifiesta que viene cumpliendo lo establecido en dicha resolución, quien estaría en falta grave es la Encargada de Control de Asistencia la Sra Rosa Chamba Saguma, generando informes que de acuerdo a la Resolución antes mencionada, no se ajustan a la verdad, ya que producto de estos informes se le efectúan descuentos llegando al extremo de percibir sólo S/ 50.00 o S/ 100.00 soles mensuales, lo cual constituye una falta grave, ya que se me sigue descontando montos muy por encima de lo permitido según ley. Que el Encargado del Área Personal, no ha refutado dicho error a la encargada de control de asistencia; porque sigue reportando dichos días como faltas, y como consecuencia de ello, vienen efectivizando descuentos indebidos.



Que, la recurrente señala además que mediante Resolución Gerencial Sub Regional N° 179 /GOB.REG.PIURA-GRSLCC-G del 08 de abril 2013, fue absuelta de todos los procesos por FALTAS E INASISTENCIAS INJUSTIFICADAS, y con RESOLUCION GERENCIAL SUB REGIONAL N° 275-2013/GOB.REG.PIURA-GSRLCC-G de fecha 10 de Mayo 2013, **se me concede el horario especial**; sin embargo la Sra. Encargada del Control de Asistencia, mediante **INFORME N° 029-2013/GRP-401000-401300-401320-CA**, informa al Encargado de Personal se le descuenta casi todo el mes de Abril 2013, haciendo caso omiso a lo dispuesto en los documentos antes mencionados, incurriendo en falta grave, porque en consideración a las Resoluciones líneas arriba, dichos descuentos no debieron darse. Por lo tanto la Sra Rosa Chamba Saguma, estaría cometiendo no solo una falta Grave sino además estaría cometiendo un abuso de autoridad funcional contra su persona, ya que con su accionar muestra una total falta de criterio para desempeñar las funciones para lo cual ha sido designada; reservándose el derecho de iniciar acciones legales en su defensa.

Que, existe un Reglamento Único de Control Asistencia y de Permanecia, donde se indica las normas que el trabajador debe cumplir dentro del trabajo; es de suponer que éste debe ser aplicado a todos por igual, sin discriminar a nadie por ninguna razón. Como una muestra más de HOSTILIZACION de la que viene siendo objeto por parte de la encargada del Control de Asistencia del Área de Personal; sorprendiéndole que el Encargado de Personal, le observó en forma verbal una Acción de Personal, que estaba firmada por el Director de Infraestructura, y no por el Director de Estudios, cuando es de conocimiento de todos los trabajadores según normas, y por criterio y lógica: que en ausencia del Jefe Inmediato, la Acción de Personal, la puede firmar el Jefe inmediato superior, y que lo estipula el art 19° del reglamento. Por lo cual, el observar dicha firma, muestra incapacidad y el consecuente malestar al trabajador,

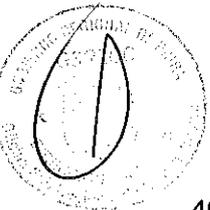
GOBIERNO REGIONAL PIURA



**RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 71-2013/GOB.
REG.PIURA-GSRLCC-G**

Sullana, 10 DIC 2013

dada la persecución y maltrato a los que continua siendo sometida desde hace buen tiempo. De no ser así se me deberá alcanzar el documento que prohíbe al Director de Infraestructura firmar papeletas o acciones de personal, al personal de Estudios, en ausencia del Sub Director, para no caer en error o falta según manifestación verbal del Jefe del Sistema de Personal. Manifiesta asimismo, que la aplicabilidad del reglamento y las exigencias del mismo, no son igualitarias y no se aplica igual a todos los trabajadores; existe discriminación contra su persona, ya que existen trabajadores que se les permite salir libremente de la entidad sin existir funcionalmente ningún motivo para su salidas, además también existen trabajadores entre muchos motivos uno de ellos es que realizan estudios el cual en sus días de ausencia a esta entidad por tal motivo, presentan certificados médicos o acciones de personal por comisión de servicio. Por lo tanto es deber del encargado de personal averiguar dichos actos y en caso corresponda, se debe aplicar la sanción correspondiente. Asimismo manifiesta, hasta el día de hoy sólo recibe documentos que van contra su persona sin ver el aspecto personal, funcional y laboral; y, también existen atropellos por algunos jefes contra los trabajadores. Por lo que, solicita disponer se ponga fin a tales atropellos que se vienen dando contra su persona afectándome no sólo su economía, sino su salud física, psicológica, y emocional, por los actos antes manifestados por parte de algunos trabajadores que ocasionalmente vienen ocupando cargos, pero que muestran no estar capacitados para desempeñarlos. Que, dentro de su Curriculum Vitae, y vida profesional no tiene antecedentes que manchen su honra y principios como mujer.



Que, mediante el INFORME N° 386-2013/GRP-401000-401300-401320 de fecha 18 de Noviembre del 2013, emitido por el Encargado del Sistema de Personal señala que en relación a la denuncia formulada por la servidora Yesica García García contratada por servicios personales denuncia acoso laboral, al respecto, se entiende por acoso laboral, a la acción de una persona o grupo de personas que tienen como objetivo producir miedo, temor del afectado hacia el lugar de trabajo. Esta victima recibe violencia física o psicológica, a través de actos negativos en el trabajo. Estos se llevan a cabo de forma sistemáticamente y recurrente y durante un tiempo prolongado. Cabe señalar, que desde la perspectiva sociológica, el acoso laboral, se entiende como un continuado y deliberado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador por parte de otro u otros que se comportan con él cruelmente, con vistas a lograr su eliminación del lugar de trabajo por diferentes vías, entre las que se encuentra la destrucción psicológica, la destrucción de su capacidad de trabajar, la destrucción de sus expectativas en materia de relaciones laborales, familiares y sociales. Es un verdadero proceso de destrucción psicológica y social y que termina muy frecuentemente con la salud psicológica del individuo, a veces también con la salud física y que en un porcentaje elevado de casos termina también con la salud de la institución o empresa. (Paula Latorre, Julio 2006).



Que, en ese sentido, nos remitimos a la Constitución Política del Perú en su artículo 1°, que establece "La defensa de la

GOBIERNO REGIONAL PIURA


**RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 71-2013/GOB.
REG.PIURA-GSRLCC-G**

Sullana,

DICIEMBRE 2013

persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado". Por lo que la dignidad de la persona constituye el valor supremo y en el principio jurídico constituye la columna vertebral básica de todo el ordenamiento constitucional y es fuente de todos los derechos fundamentales, irradiando todo el sistema jurídico, el que debe interpretarse y aplicarse conforme a las condiciones en que dicha dignidad se realice de mejor forma. De lo anterior, se entenderá por acoso laboral, toda acción u omisión grave y reiterada del empleador, o de uno o más trabajadores, ejercidas en contra de un trabajador en el lugar de trabajo común, y que implique alguna forma de violencia o coacción psicológica, teniendo como objetivo o resultado provocar un menoscabo personal o material en el afectado, o bien poner en riesgo su situación laboral". Por lo que, en el caso de autos, no se configura el maltrato laboral o acoso laboral, ya que se pretende esconder una falta en una supuesta sobre exigencia o maltrato para que cumpla con sus obligaciones, puesto que el límite entre el mando y las potestades que de ello derivan, debe siempre cuidar la objetividad de los procedimientos, formas y la dignidad de las personas. Por otro lado, se entiende por abuso de autoridad como "Todo acto del funcionario que se excede en sus atribuciones o facultades respecto a particulares" o también como "la injusticia cometida por personas que ejercen atribuciones funcionales, administrativas, o jurídicas al rehusar hacer, retardar o exceder la autoridad atribuida a su cargo o función; perjudican a un tercero". En el Derecho Penal, el asunto se restringe en gran medida y se define en la redacción contenida en el art. 376° del Código Penal que prescribe: "El funcionario público que, abusando de sus atribuciones, comete u ordena, en perjuicio de alguien, un acto arbitrario cualquiera, será reprimido con pena privativa de libertad no mayor de dos años. Cuando los hechos deriven de un procedimiento de cobranza coactiva, la pena será no menor de dos ni mayor de cuatro años". De lo acotado, en la presente, se considera que no se configura el delito de abuso de autoridad, en cuanto la encargada de Control de Asistencia, así como el encargado del Sistema Administrativo de Personal, se limitaron a cumplir con sus deberes de función, ejercitando sus atribuciones y autoridad dentro de sus límites y con los procedimientos establecidos en ley.

Que, asimismo, del Manual de Organización y Funciones se colige como una de las responsabilidades que tiene la administración, es evaluar y controlar la correcta aplicación de la normatividad vigente. Asimismo, establece como función para el cargo de Técnico Administrativo III "efectuar el control de asistencia y permanencia del personal, manteniendo actualizada la base de datos". Con respecto a las tardanzas y/o inasistencia de la servidora, es necesario mencionar el Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia que establece en el artículo 6° "que los servidores están obligados a concurrir puntualmente a su centro de labores y permanecer en este durante el horario establecido, así como adoptar la conducta laboral acorde con el marco legal vigente en la materia y lo señalado en este Reglamento", concordante con el artículo 8° que señala que es competencia y responsabilidad del Jefe de la Oficina de Recursos Humanos, efectuar el control de asistencia y permanencia del personal para garantizar el cumplimiento en todos sus extremos del Reglamento. Concluye que, la solicitud de acoso laboral y abuso de autoridad, es desestimada, dado que, los reportes de

GOBIERNO REGIONAL PIURA



**RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 71 -2013/GOB.
REG.PIURA-GSRLCC-G**

Sullana,

10 DIC 2013

asistencia se realizan de acuerdo a la Normatividad Vigente.

Que, analizando el caso de autos, la servidora contratada por servicios personales Yesica García García denuncia acoso laboral y abuso de autoridad, sin embargo sustenta hechos que no son corroborados con las pruebas necesarias a fin de identificar un acto ilegal que acarree responsabilidad al personal del Sistema de Personal de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna.

Que, conforme es de verse en los informes de la referencia el Encargado del Sistema de Personal señalan que se han aplicado correctamente los descuentos de conformidad con el Reglamento de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional Piura y están tipificados en los artículos 21, 22 y 23, sin perjuicio de sanciones tipificadas en el Artículo 76 del cuerpo normativo regional y los artículos 150, 153, y 155 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM. Que, asimismo, la entidad cuenta con Reglamento de Asistencia y Permanencia del Gobierno Regional Piura, aprobado con Resolución Ejecutiva Regional N° 050-2013/GRP-PR de fecha 04.02.13, el mismo que es ejecutado en todos sus extremos por el Encargado del Sistema Administrativo de Personal conforme a sus atribuciones y teniendo en cuenta sus funciones específicas detalladas en el Manual y Reglamento de Organización Y Funciones de la entidad (ROF y MOF) y ante la aplicación de los precitados dispositivos, es que una vez ejecutados los actos administrativos es que queda a petición del administrado cuestionar o no la decisión adoptada por la administración.

Que, revisados, los hechos y conforme al Informe Técnico de personal es que la petición de la servidora Yesica García García debe ser desestimada en todos sus extremos, máxime si la actuación del Encargado del Sistema ADministrativo de Personal de la Gerencia Sub Regional Luciano Castillo Colonna y de su personal a cargo, ha actuado dentro de su marco normativo legal mencionado anteriormente, no existiendo indicios o evidencia de comisión de falta administrativa o delito alguno y de no estar de acuerdo el administrado, tiene libre la vía idónea para hacer uso de los derechos que la ley le faculta.

Estando a lo recomendado por la Oficina Sub Regional de Asesoría Legal, en el INFORME N° 340-2013/GRP-401000-401100 de fecha 09 de Diciembre del 2013;

Con las visaciones de las Oficinas Sub Regionales de Administración y Asesoría Legal, de la Gerencia Sub Regional "Luciano Castillo Colonna" del GOBIERNO REGIONAL PIURA;

GOBIERNO REGIONAL PIURA



**RESOLUCIÓN GERENCIAL SUB REGIONAL N° 71-2013/GOB.
REG.PIURA-GSRLCC-G**

Sullana, 10 DIC 2013

En uso de las atribuciones conferidas al Despacho por la Ley N° 27783 Ley de Bases de la Descentralización; Ley N° 27867 Ley Orgánica de los Gobiernos Regionales; y su modificatoria Ley N° 27902, la Resolución Ejecutiva Regional N° 100-2012/GOB.REG.PIURA-PR de fecha 16 de Febrero del 2012, que aprueba la actualización de la DIRECTIVA N° 10-2006/GRP-GRPPAT-GSRDI Desconcentración de Facultades, Competencias y Atribuciones de las dependencias del GOBIERNO REGIONAL PIURA; y, la Resolución Ejecutiva Regional N° 0509-2013/GOB.REG.PIURA-PR de fecha 29 de Agosto del 2013.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO .- DECLARAR INFUNDADO, lo solicitado por la servidora contratada por servicios personales para Proyectos de Inversión Arq. **YESICA RAQUEL GARCIA GARCIA**, mediante el INFORME N° 034-2013/GRP-401000-401400-401410-YRGG de fecha 12 de Agosto del 2013, por las razones expuestas en los considerandos de la presente Resolución.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, la presente Resolución al servidora antes indicada en el centro de trabajo.

ARTICULO TERCERO: DISPONER la publicación de la presente Resolución en el Portal Web del Gobierno Regional Piura.

ARTÍCULO CUARTO: HÁGASE, de conocimiento el contenido de la presente Resolución, Sistema Administrativo de Personal, Oficinas Sub Regionales de Administración y Asesoría Legal, así como a la Oficina de Tecnologías de la Información – OTI del Gobierno Regional Piura y a los diversos órganos de la Administración Sub Regional que corresponda.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE



**GOBIERNO REGIONAL PIURA
GERENCIA SUB REGIONAL SULLANA**
[Firma]
**Ing. Rafael Mercedes López Castañeda
GERENTE SUB REGIONAL**