

Resolución Ejecutiva Regional

N° 298-2013-PRES

Huacho, 03 de abril de 2013

VISTOS: El Informe N° 1133-2012-GRL/SGRA-ORH, del 05 de octubre de 2012, Informe N° 073-2013-GRL/SGRA-ORH, recepcionado el 23 de enero de 2013, Informe N° 0397-2013-GRL/SGRAJ, del 01 de marzo de 2013, Informe N° 287-2013-GRL/SGRA-ORH, recepcionado el 11 de marzo de 2013, Informe N° 0478-2013-GRL/SGRAJ, del 13 de marzo de 2013, Informe N° 133-2013-GRL/SGRA, recepcionado el 15 de marzo de 2013, Expediente N° 571403-PRES, del 18 de marzo de 2013, y;

CONSIDERANDO:

Que, el Reglamento de Trabajo establece las principales normas que regulan las relaciones laborales en la Institución, y por tanto su cumplimiento es obligatorio para todos los trabajadores sin distinción de cargo o nivel jerárquico, siendo que las disposiciones que contiene deben estar orientadas a fomentar la armonía de las relaciones laborales, la productividad y la prestación de un servicio oportuno y eficiente;

Que, mediante Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, se establecen modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, estableciéndose en el Artículo 15-A sobre el ejercicio del poder disciplinario, que las entidades se encuentran facultadas para dirigir la prestación de dichos servicios, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad;

Que, la Quinta Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, dispone que *"La competencia del Tribunal del Servicio Civil para los efectos previstos en el artículo 13.2, en el último párrafo del artículo 15-A y en el artículo 16 del presente Reglamento se sujeta a las reglas de implementación progresiva de funciones establecidas en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 05-2010-SERVIR-PE, y demás disposiciones que emita SERVIR en el marco de su competencia"*;

Que, por otro lado, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011-SERVIR/PE, se Aprueban reglas y lineamientos para la adecuación de los instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057;

Que, en el referido Reglamento en el artículo 4°, se establece que cada entidad debe adecuar sus instrumentos de gestión o directivas internas conforme a los cuales ejerce el poder disciplinario, en concordancia con dichas reglas y lineamientos;

Que, en atención a las normas antes indicadas la Oficina de Recursos Humanos y la Sub Gerencia Regional de Asesoría Jurídica mediante los informes de vistos, consideran que resulta procedente adecuar el Reglamento Interno de Trabajo a efectos que también sea aplicable a los trabajadores contratados bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057,

Que, el artículo 21° inciso a) de la Ley Orgánica de Gobiernos Regionales señala como atribución del Presidente Regional, el dirigir y supervisar la marcha del Gobierno Regional y de sus órganos ejecutivos, administrativos y técnicos;

Con la conformidad de la Gerencia General Regional, y la visación de la Sub Gerencia Regional de Asesoría Jurídica y de la Sub Gerencia Regional de Administración del Gobierno Regional de Lima, y;

Conforme a los considerandos expuestos y en uso de las atribuciones conferidas por los incisos a) y b) del artículo 21° de la Ley N° 27867 - Ley Orgánica de Gobiernos Regionales;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: MODIFÍQUESE el artículo 3° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, por el texto siguiente:

“Artículo 3°.- Los trabajadores del Gobierno Regional de Lima se encuentran sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 1057, según corresponda, por tanto sus derechos, obligaciones, prohibiciones y relaciones de trabajo están regulados por las normas laborales aplicables a cada régimen laboral y a lo estipulado en el presente reglamento”.

ARTÍCULO SEGUNDO: MODIFÍQUESE el artículo 16° inciso g), del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, por el texto siguiente:

“Artículo 16°.-

(...)

g) Aplicar sanciones disciplinarias, conforme las normas que regulan el régimen laboral del trabajador infractor”.

ARTÍCULO TERCERO: MODIFÍQUESE el artículo 19° inciso h) del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, por el texto siguiente:

“Artículo 19°.-

(...)

h) Gozar de protección contra el despido arbitrario de conformidad con las normas que regulan el régimen laboral del trabajador”.

ARTÍCULO CUARTO: MODIFÍQUESE el artículo 56° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, por el texto siguiente:

“Artículo 56°.-

(...)

c) Suspensión sin goce de remuneraciones.- Se aplicará conforme a las formalidades señaladas en el Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057 sus reglamentos, según sea el caso.

d) Cese temporal sin goce de remuneraciones.- Se aplicará conforme a las formalidades señaladas en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento y Decreto Legislativo N° 1057 y sus reglamentos.

e) Despido.- Se aplicará conforme a las formalidades señaladas en el Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento, el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento y Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, según sea el caso.

El orden en que se encuentran estas sanciones, no constituye una escala que debe seguirse rigurosamente, toda vez que dependerá de la gravedad de la falta”.



ARTÍCULO QUINTO: MODIFÍQUESE el artículo 57° del Reglamento Interno de Trabajo del Gobierno Regional de Lima, por el texto siguiente

“Artículo 57°.- La Comisión Calificadora Disciplinaria tiene la función de calificar en el plazo de seis (06) días naturales la existencia de las responsabilidades administrativas de los trabajadores comprendidos en acciones de control posterior por parte del Sistema Nacional de Control o Informe legales, dicha calificación será remitida al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos para que proceda conforme a lo recomendado, de tratarse de una presunta sanción de suspensión o despido, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos cursará la carta de Pre -Aviso al trabajador otorgándole el plazo de seis (06) días naturales para que absuelva los cargos imputados.

Vencido dicho plazo, y con el respectivo descargo o sin él, el Jefe de la Oficina de Recursos Humanos en dicha fecha bajo responsabilidad, remitirá el expediente a la Comisión a efectos que en el plazo de cuatro (04) días naturales emita su pronunciamiento sobre la imposición de la sanción o bien la declaración de no existencia de infracción, lo cual remitirá a la Oficina de Recursos Humanos para que sea comunicado por escrito al trabajador, en un plazo no mayor de dos (02) días naturales.

De tratarse de la imposición de una sanción, se deberá anexar copia fedateada de la misma en el legajo personal del sancionado.



