



**GOBIERNO
REGIONAL
TACNA**
De frente al futuro



GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

**PROYECTO ESPECIAL "AFIANZAMIENTO Y
AMPLIACIÓN DE LOS RECURSOS HIDRICOS
DE TACNA"**

**MANUAL DE PROCESOS INVESTIGATORIOS
DEL PROYECTO ESPECIAL TACNA**

TACNA, JULIO DEL 2007

MANUAL DE PROCESOS INVESTIGATORIOS DEL PROYECTO ESPECIAL TACNA

I. OBJETIVO

Normar el Proceso Investigatorio y regular las atribuciones de la Comisión Permanente de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial Tacna.

II. FINALIDAD

Establecer el mecanismo que optimice el trámite de los Procesos Investigatorios que el Proyecto Especial Tacna instaure a sus trabajadores por inconducta y/o incapacidad funcional.

III. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú
- Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo
- Decreto Ley N° 26162 Sistema Nacional de Control
- Ley N° 26513 Modificatoria de la Ley de Fomento del Empleo
- D.S. N° 004-93-TR Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo
- D.S. N° 005-95-TR Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.
- D.S. N° 001-96-TR-Reglamento del Texto Único Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo.

IV. ALCANCE

El presente Manual es de alcance y cumplimiento para el personal del Proyecto Especial Tacna.

V. NORMAS GENERALES

1. Los trabajadores que incurran en falta serán sometidos a Procesos Investigatorios, el cual **no excederán de treinta (30) días hábiles** contados a partir del día siguiente de la fecha de la Resolución que instaure el proceso correspondiente. En caso que el último día del plazo venza en día inhábil, se entenderá como vencimiento el primer día hábil siguiente.
2. El Proceso Investigatorio será sumario y estará a cargo de una Comisión Permanente y/o de Comisiones Especiales según sea el caso, y cuyos integrantes son designados mediante la Resolución correspondiente.



- Quienes desempeñen labores en el Proyecto Especial Tacna, son responsables civil, penal y/o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio de sus funciones, los que serán pasibles de las acciones legales a que hubiere lugar.

VI. DE LA COMISION

- La Comisión Permanente de Procesos Investigatorios, será designada mediante Resolución Gerencial y sus funciones se iniciarán el 02 de Enero y finalizarán el 31 de diciembre de cada año.
- La Comisión Permanente de Procesos Investigatorios, estará constituida por tres (03) miembros titulares y contará con tres (03) suplentes, estará integrada por el Jefe de la Oficina de Administración y Finanzas, el Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y por el Jefe de la Oficina de Planeamiento y Gestión Estratégica.
- El Gerente General podrá designar mediante Resolución una Comisión Especial de Procesos Investigatorios, integrada por tres (03) miembros, acordes con la jerarquía del procesado, cuando la naturaleza del hecho investigado, amerite tal conformación y/o cuando los funcionarios involucrados sean Gerentes o Sub Gerentes; ésta Comisión tendrá las mismas facultades y observará igual procedimiento que la Comisión Permanente de Procesos Administrativos disciplinarios.
- El quórum para las sesiones de la Comisión será de tres miembros y a falta de éste, se convocará para el siguiente día útil.
- Los acuerdos tomados por la Comisión, constarán en el Libro de Actas y se adoptarán por mayoría. En caso de posición discrepante de alguno de sus miembros, su voto deberá quedar fundamentado por escrito en el acta y será reproducido en el Informe.
- Corresponde al Presidente de la Comisión ejercer las funciones y atribuciones siguientes:
 - ✓ Representar a la Comisión
 - ✓ Convocar y presidir las sesiones
 - ✓ Solicitar la información pertinente para la revisión de los casos sometidos a la consideración de la Comisión.
- Corresponde al Secretario de la Comisión:
 - ✓ Llevar el Libro de Actas de la Comisión, bajo responsabilidad.



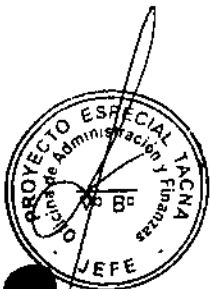
- ✓ Tramitar la documentación que suscribe el Presidente de la Comisión.

VII. DEL PROCEDIMIENTO

1. El Gerente General, una vez conocida la falta en que incurra el trabajador, expedirá la Resolución Gerencial que apertura el proceso investigador, disponiendo en la misma que la Comisión correspondiente; curse Carta Notarial y/o en caso de desconocimiento del domicilio del administrado se notificará mediante publicación en el Diario Local de mayor circulación; indicando detalladamente la falta que se le imputa, a fin que efectúe por escrito los descargos pertinentes, teniendo en cuenta el Principio de Inmediatez.

Cuando la falta del trabajador configure además una causa justa de destitución, no sólo se indicará en la correspondiente Carta Notarial la falta en la incurra el trabajador, sino además se deberá señalar el artículo pertinente del Texto Unico Ordenado de la Ley de Fomento del Empleo, en que se detalla la falta grave, pasible de destitución.

2. El trabajador investigado, tendrá derecho a presentar su descargo y la prueba que crea por conveniente; para lo cual tomará conocimiento de los antecedentes que dan lugar al proceso; dentro del plazo de **diez (10) días hábiles** contados a partir de día siguiente de la notificación que le imputa los cargos correspondientes, cuando se trate de faltas graves relacionadas con la conducta del trabajador o infracción de los deberes esenciales que emanan de su Contrato salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad o de (15) días calendario cuando se trate de causa relacionada con la capacidad del trabajador. En el caso que no efectúe el descargo dentro del plazo señalado se entenderá que el investigado acepta los cargos que se le imputan.
3. El descargo que formule el procesado deberá hacerse por escrito y contener la exposición ordenada de los hechos, los fundamentos legales y acompañar las pruebas que desvirtúen los cargos materia del proceso.
4. El descargo efectuado por el trabajador investigado será remitido a la Comisión de Procesos Investigatorios, a fin que la misma realice las investigaciones del caso, pudiendo solicitar informes si lo considera necesario, examinar las pruebas que presente y evaluar los descargos correspondientes.
5. La Comisión de Procesos Investigatorios elevará al termino de la evaluación e investigación correspondiente, un Informe Escrito al Gerente General del Proyecto Especial Tacna recomendando las sanciones que sean de aplicación.



6. El Titular de la Entidad o el Gerente General dispondrá la sanción que considere conveniente y remitirá el Informe Final de la Comisión y el Expediente con su decisión a la Oficina de Asesoría Jurídica para la proyección de la Resolución correspondiente.

En caso de despido, la Oficina de Administración deberá comunicar lo resuelto por el Gerente General mediante Carta Notarial en la que se indique de modo preciso, la causa que origina el mismo y la fecha del cese debiendo observarse de igual manera el Principio de Inmediatez.

7. Una vez expedida la comunicación con la decisión final, se notificará su contenido a los trabajadores sancionados y/o absueltos mediante Carta Notarial; y hará de conocimiento a la Oficina de Asesoría Jurídica, Oficina de Control Institucional y Unidad de Recursos Humanos.
8. Puesto en conocimiento el administrado con la Resolución sancionatoria, podrá hacer uso de los Recursos Impugnatorios que le franquea la Ley N° 27444, "Ley del Procedimiento Administrativo General".
9. El trabajador investigado, mientras dure el Proceso Investigatorio, tiene derecho al goce de sus remuneraciones, estando impedido de hacer uso de sus vacaciones según corresponda, licencia por motivos particulares mayores de tres días o presentar su renuncia.

VIII. DE LOS RECURSOS IMPUGNATIVOS ADMINISTRATIVOS

Son impugnables los actos administrativos, que se supone que viola, desconoce o lesiona un derecho o interés legítimo; procede su contradicción en la vía administrativa; mediante los recursos administrativos que ponen fin a la instancia y son los siguientes:

- a. **Recurso de Reconsideración.**- El Recurso de Reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó la primera resolución que es materia de impugnación (Gerencia General del PET), y deberá **sustentarse en nueva prueba instrumental** y su interposición no impide el ejercicio del Recurso de Apelación.
- b. **Recurso de Apelación.**- Se interpondrá cuando la impugnación se sustente en **diferente interpretación de las pruebas producidas**, o cuando se trata de cuestiones de puro derecho, debiendo ser presentado por ante la Oficina de Trámite Documentario del Proyecto Especial Tacna; y dirigirse a la misma Autoridad que expidió el acto que impugna, para que conforme a Ley sean elevados los actuados al Superior Jerárquico, es decir a la Presidencia Regional de Tacna.

El plazo para la interposición de los Recursos es de quince (15) días perentorios y deberán resolverse en el plazo de 30 días.

Los Recursos Impugnativos se ejercitarán por una sola vez en cada proceso y nunca simultáneamente.


El escrito del recurso a interponer deberá señalar el acto del que se recurre y cumplirá los demás requisitos previstos en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, en lo que corresponda y deberá ser autorizado por letrado.

Una vez vencidos los plazos para interponer los recursos administrativos se perderá el derecho de articularlos, quedando firme el acto.



IX. INSTANCIAS ADMINISTRATIVAS

✓ Que, la Primera Instancia Administrativa, la constituye la Gerencia General del Proyecto Especial Tacna; quien resolverá el recurso de reconsideración que se interponga, contra las resoluciones de sanción, para que sea ésta quien modifique o revoque sus decisiones que haya adoptado.



✓ Que, la Segunda Instancia Administrativa, de acuerdo al nivel de las Resoluciones que se emitan por el Gobierno Regional, sean éstas Resoluciones Ejecutivas Regionales, o Gerenciales Generales Regionales, constituyen Última Instancia; con lo cual queda agotada la vía administrativa.



X. DE LAS FALTAS

1. Son causas justas de despido relacionadas con la capacidad del trabajador.
 - a) El detrimento de la facultad física o mental o la ineptitud sobrevenida, determinante para el desempeño de sus tareas.
 - b) El rendimiento deficiente en relación con la capacidad del trabajador y con el rendimiento promedio en labores y bajo condiciones similares.
 - c) La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por Ley, determinantes de la relación laboral, o a cumplir las medidas profilácticas o curativas prescritas por el médico para evitar enfermedades o accidentes.

2. Son causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador:

- a) La comisión de falta grave.
- b) La condena penal por delito doloso.
- c) La inhabilitación del trabajador.

3. Son faltas graves:

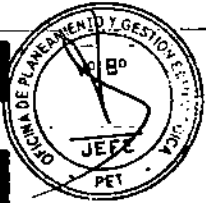
- a) El incumpliendo de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia de las normas internas del Proyecto Especial Tacna, que revistan gravedad.

La reiterada paralización intempestiva de labores debe ser verificada fehacientemente con el concurso de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o en su defecto de la Policía o de la Fiscalía si fuere el caso, quienes están obligadas, bajo responsabilidad a prestar el apoyo necesario para la constatación de estos hechos, debiendo individualizarse en el acta respectiva a los trabajadores que incurran en esta falta.

- b) La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción, verificada fehacientemente o con el concurso de los servicios inspectivos de la Dirección Regional de Trabajo, quien podrá solicitar el apoyo del sector al que pertenece la Institución;

Establecer la vía a través de la cual se canalizan los cargos de control.

- c) La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios del empleador o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebidas de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor;
- d) El uso o entrega a terceros de información reservada, la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la institución; la información falsa con la intención de causar perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
- e) La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad. La autoridad policial prestará su concurso para coadyuvar en la verificación de tales hechos; la negativa del trabajador a someterse a la prueba correspondiente



se considerará como reconocimiento de dicho estado, lo que hará contar en el atestado policial respectivo.

- f) Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio del titular de la Entidad, de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del Centro de Trabajo o fuera de él cuando hechos se deriven directamente de la relación laboral.

Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente;

- g) El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinaria, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de la entidad o en posesión de ésta;
- h) El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un periodo de treinta días calendario o más de quince días en un periodo de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por el empleador, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
- i) Otras que señalen las normas legales.

4. Las faltas no consideradas en los numerales precedentes serán evaluadas por la Comisión de Procesos Investigatorios y sancionadas de acuerdo a su importancia.

XI. DE LA SANCIÓN

1. La Comisión de Proceso Investigatorio luego de evaluar el descargo respectivo, y a fin de proponer al Gerente General, la sanción conveniente, deberá tener en cuenta lo siguiente:
 - ✓ La reincidencia o reiterancia del trabajador
 - ✓ El nivel de Carrera
 - ✓ La situación jerárquica del autor
 - ✓ Evaluación del rendimiento laboral del trabajador investigado
 - ✓ La gravedad de la falta.
2. La Comisión de Procesos Investigatorios, luego de evaluar los descargos correspondientes, podrá proponer al Gerente General del Proyecto Especial Tacna, una "Sanción Disciplinaria" o la "Despido", según corresponda.

3. La Sanción Disciplinaria puede ser:

- a. Amonestación Verbal.
- b. Amonestación Escrita
- c. Suspensión del cargo sin goce de remuneraciones hasta un máximo de 30 días
- d. Cese temporal sin goce de remuneraciones mayor de 30 días y hasta por 12 meses.
- e. Despido

En caso de incumplimiento de normas presupuestarias la sanción mínima a imponerse será de amonestación escrita.

4. Las sanciones a que se refieren los numerales precedentes se aplicarán de acuerdo a la gravedad y reincidencia de la falta cometida y de acuerdo a los niveles de responsabilidad señalados en el Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial Tacña, la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y las normas laborales de la materia.
5. En todos los casos las sanciones deben constar en el legajo personal del trabajador.

XII. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

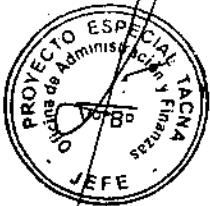
1. Es prerrogativa del Gerente General, determinar el tipo de sanción a aplicarse.
2. Para el caso de los extranjeros, podrá determinárseles responsabilidad a través del proceso investigatorio correspondiente, así como presunta responsabilidad civil y/o penal, para efectos de las acciones legales respectivas.
3. En todo lo no previsto en el presente Manual, rigen las normas contenidas en el texto Único de la Ley de Fomento del Empleo sus modificatorias y complementarias, las normas del Sistema Nacional de Control y las normas legales pertinentes.
4. Mientras dure el trámite del procedimiento investigatorio por falta relacionada con la conducta del trabajador, el empleador puede exonerarlo de sus obligaciones de asistir al centro de trabajo, siempre que ello no perjudique su derecho de defensa y se le abone la remuneración y demás beneficios que pudieran corresponderle. La exoneración debe constar por escrito.



5. Las denuncias por faltas en las que incurran los trabajadores que puedan originar un proceso investigatorio serán canalizadas a través de los Órganos de Línea o de Apoyo, según sea el caso.

6. En caso de despido, el servidor despedido queda inhabilitado para desempeñarse en la Administración Pública bajo cualquier forma o modalidad por un plazo de Cinco (05) años; dicha prohibición será inscrita en el Registro Nacional de Sanciones de Despido; de igual forma se notificara al Registro respectivo de la Presidencia del Gobierno Regional de Tacna.

7. El presente Manual regirá a partir de su aprobación mediante Resolución Gerencial.





RESOLUCION GERENCIAL

Nº 216 - 2007-GG/PET

FECHA, 19 JUL 2007

VISTO:

El Oficio Nº 126-2007-GRT-PET-OPGE, de fecha 10 de Julio del 2007, de la Oficina de Planificación y Gestión Estratégica, sobre **Modificación del Manual de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna"**; y,

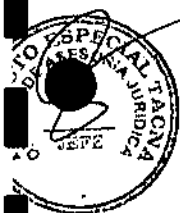
CONSIDERANDO:

Que, el inciso h) del artículo 18º del Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna", establece que es función de la Oficina de Planeamiento y Gestión Estratégica entre otros, formular documentos normativos de Gestión Estratégica Organizacional;

Que, es necesario incorporar las modificaciones al Manual de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna", adecuado a la Ley del Procedimiento Administrativo General – Ley Nº 27444, los cambios efectuados se refieren a las precisiones introducidas en los numerales: **V. Normas Generales, VI. De la Comisión, VII Del Procedimiento, VIII. De las Faltas, IX. De las Sanciones y X. Disposiciones Complementarias**; habiéndose incorporado artículos relacionados a los recursos impugnatorios administrativos, formalidad y plazos;

Que, mediante el documento del visto, la Oficina de Planificación y Gestión Estratégica, solicita la aprobación de la Modificación del Manual de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna", el mismo que contiene los siguientes Ítems: **I. Objetivo, II. Finalidad, III. Base Legal, IV. Alcance, V. Normas Generales, VI. Comisión, VII. Del Procedimiento, VIII. De los Recursos Impugnativos Administrativos, IX. Instancias Administrativas, X. De las Faltas, XI. De la Sanción, XII. Disposiciones Complementarias**;

Que, a efecto que dicho documento de Gestión pueda aplicarse y entrar en vigencia, debe aprobarse mediante acto administrativo;





RESOLUCION GERENCIAL

Nº 216 - 2007-GG/PET

FECHA, 19 JUL 2007

Con las visaciones de las Oficinas de Administración y Finanzas, Asesoría Jurídica y Planeamiento y Gestión Estratégica; y en uso de las atribuciones conferidas por la Resolución Ejecutiva Regional Nº 244-2005-G.R.Tacna;

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- Aprobar la **Modificación del Manual de Procesos Investigatorios del Proyecto Especial "Afianzamiento y Ampliación de los Recursos Hídricos de Tacna"**; el mismo que contiene los siguientes Ítems: **I.** Objetivo, **II.** Finalidad, **III.** Base Legal, **IV.** Alcance, **V.** Normas Generales, **VI.** Comisión, **VII.** Del Procedimiento, **VIII.** De los Recursos Impugnativos Administrativos, **IX.** Instancias Administrativas, **X.** De las Faltas, **XI.** De la Sanción, **XII.** Disposiciones Complementarias.

ARTÍCULO SEGUNDO.- Notificar con el presente acto administrativo a los órganos internos correspondientes de la Entidad.

REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE

GOBIERNO REGIONAL DE TACNA
PROYECTO ESPECIAL
"Afianzamiento y Ampliación de los
Recursos Hídricos de Tacna"


Ing. JORGE MANRIQUE CARPIO
GERENTE GENERAL