



RESOLUCION GERENCIAL REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL

N°122 -2017-GRJ/GRDS

Huancayo, 05 DIC. 2017

EL GERENTE REGIONAL DE DESARROLLO SOCIAL DEL GOBIERNO REGIONAL

JUNIN

VISTOS:

La Denuncia de fecha 24 de noviembre de 2016, interpuesto por servidores de la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional Junín, el Reporte N° 080-2016-GRJ/ORAF/ORH/CEP, de fecha 06 de diciembre de 2016; y el Informe Técnico N° 125-2017-GRJ/ORAF/ORH/STPAD, de fecha 05 de diciembre de 2017; y los datos generales del proceso:

Identificación del servidor investigado

| NOMBRES | CARGO | DESDE | HASTA | DIRECCIÓN | RESOLUCIÓN | DNI |
|---------------------------------|--|------------|------------|------------------------------------|--------------------------------|----------|
| Ing. Julio Cesar Llallico Colca | Director Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento | 01/01/2015 | 04/01/2017 | Jr. Dos de Mayo N° 750 -El Tambo | R.E.R. N° 013-2015-GR-JUNIN/PR | 19924704 |
| Celia Espinoza Molina | Nombrada Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento | 18/08/2008 | Continua | Jr. Cuzco 254 Huancayo | RER N°-000595-2008-GR-JUNIN/PR | 19810199 |
| German Pérez Galarza | Nombrada Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento | 07/10/1987 | Continua | Conj. Hab. Villa Mercedes Dpto 202 | RM N°- 420-87-VC-1200 | 19860853 |



CONSIDERANDO:

DE LOS HECHOS:

Que, según se tiene la denuncia presentado por Marcelino Campos Uribe, Johnny Carlos Carrillo Sánchez y Karin Meza Marín, en su escrito de fecha 24 de Noviembre de 2016, al Director de Vivienda Construcción y Saneamiento, suscrito por los mismos servidores de la Dirección de Vivienda Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional de Junín, los cargos imputados se sustenta en lo siguiente:

"(...) FUNDAMENTOS DE HECHO (...)

Cuarto.- Que, como ejemplo de la inactividad laboral en los que los suscritos nos encontramos, aparte de los ya mencionados es el caso que para la adquisición de equipos informáticos no se ha realizado las consultas necesarias oportunas al profesional especializado así como no es tomado en cuenta cuando se trata de Contrataciones de Conductores de Camionetas para la realización de encuestas, todo solo por preferir a trabajadores externos, demostrando con ello una vez más actitudes de marginación.

Quinto.- Que, consideramos los hechos mencionados, formas de hostilización y hostigamiento contra los recurrentes trabajadores, sobre todo cuando hasta la fecha en el caso de los suscritos Marcelino Campos Uribe y Johnny Carlos Carrillo Sánchez, aún no hemos sido atendidos en cuanto a nuestros requerimientos consistentes en herramientas de trabajo.

| GRDS | |
|---------|---------|
| REG. N° | 2422811 |
| EXP. N° | 1227314 |

Sexto - Que, si bien es cierto que el suscrito Marcelino Campos Uribe, he sido asignado a la vez como Asesor Jurídico, sin embargo, algunas consultas no me han sido referidas como corresponden, en razón de mi exigencia a fin de que se labore de manera transparente. Siendo que a la fecha se ha atendido en esta área, un solo caso, lo que debe tenerse presente.

Séptimo - Que, en el caso del suscrito Johnny Carlos Carrillo Sánchez, vengo siendo marginado de manera constante, es decir desde los inicios de mi rotación a esta Dirección Regional (abril-2016), por mi orientación sexual por parte de usted señor Director, el administrador Germán Pérez Galarza, la persona de Oviedo Vila Flores y la trabajadora Celia Espinoza Molina, hechos que me ocasionan daños psicológicos las mismas que repercuten en mi salud y desempeño laboral.

Octavo - Que, por parte de la suscrita Karin Meza Marín, en mi condición de mujer, desde los primeros días de mi desempeño laboral en esta Institución (mayo-2016), vengo siendo víctima de Violencia de Género en el Trabajo por parte del Administrador Germán PÉREZ GALARZA y la trabajadora Celia Espinoza Molina, quienes de manera permanente me viene agrediendo con palabras hirientes y gestos de mal gusto, con la clara finalidad de afectarme de manera negativa en cuanto a mi desempeño laboral – profesional y mi salud emocional.

Noveno - Que, es de hacer presente señor Director, nuestra extrañeza respecto a la forma especial de trato a la persona de Oviedo VILA FLORES, quien viene realizando proselitismo político a favor de la Gestión Actual, obligando a los trabajadores a asistir a las marchas y actividades partidarias y que solo aparece en días en que se realizan reuniones de personal y excepcionalmente en otras horas de la mañana, y que a su vez sin ostentar ninguna autoridad ni cargo alguno viene hostilizando a los trabajadores reincorporados con amenazas contra el cuerpo, la vida y la salud, y asimismo ejerciendo tratos denigrantes. Inclusive nos consta, que esta persona cuenta con una oficina personal en el tercer piso (conocido por todos, burlescamente como el SIN), asimismo cuenta con los servicios de una computadora, presumiblemente de propiedad de la Institución, lugar donde, de vez en cuando viene reuniéndose con personas extrañas a esta dependencia pública, presuntamente con proveedores. Por otro lado, también consideramos injusto que a la persona mencionada se le asigne presuntamente honorarios elevados, cuando en realidad dicha persona no es trabajador ni podrá, contar con el perfil requerido para realizar labores administrativas de ninguna índole en esta dependencia. (...)

Décimo Segundo - Que, es también oportuno aclarar, que el Reloj Tarjetero de la Institución viene siendo manipulado de manera constante por el Administrador Germán PÉREZ GALARZA, quien en muchos casos realiza los cambios en el referido aparato para justificar los minutos creándose confusión para los usuarios con el consecuente perjuicio. Es así por ejemplo que el día jueves 20 de octubre 2016, a horas 14:30, el administrador Germán PÉREZ GALARZA, no se encontraba en la Oficina de Administración, hecho que imposibilitó el marcado de asistencia de todo el personal, y que frente a la cual, él ordenó que nadie marque su asistencia ya que solucionaría en horas de la tarde y que efectivamente al día siguiente se encontraron las tarjetas con el marcado correspondiente.

Décimo Tercero - Que, así también Señor Director, en horas de la mañana del día de hoy, en circunstancias en que la Ing. Karin Meza Marín, en su condición de encargada de la Oficina de Planificación y Presupuesto por ausencia de su Titular Ing. Víctor Porras Arana, se constituyó a la Oficina de Administración tiene gestiones para ser atendidas. Momento en que dicho Administrador ha referido que él solicitará a la Oficina de Bienestar Social a fin de que los trabajadores de esta área seamos EVALUADOS PSICOLÓGICAMENTE PORQUE NOS ENCONTRAMOS ENFERMOS. (...)

Décimo Cuarto - Que, SEÑOR DIRECTOR, SIENDO ASÍ, ACUDIMOS A SU DESPACHO, CON LA FINALIDAD DE QUE CESEN LAS AMENAZAS HOSTILIZACIONES Y HOSTIGAMIENTOS CONTRA LOS SUSCRITOS Y QUE OPORTUNAMENTE PROCEDA USTED CON DAR CUENTA DE LO DENUNCIADO A LA AUTORIDAD





CORRESPONDIENTE, A FIN DE QUE SE INVESTIGUE Y SE SANCIONE EJEMPLARMENTE DENTRO DEL ESTADO DE DERECHO EN QUE VIVIMOS SE ENCUENTRAN PROSCRITAS.

ASIMISMO, SEÑOR DIRECTOR, LE RECORDAMOS QUE COMO TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA; MERECEMOS UN CLIMA DE PAZ SIN DISTINCIONES NI MARGINACIONES, CON RESPECTO A LAS NORMAS LABORALES TANTO NACIONALES, COMO DE ALCANCE INTERNACIONAL, LO QUE DEBE TENER PRESENTE. (...).

DE LOS ANTECEDENTES:

La denuncia presentado por **Marcelino Campos Uribe, Johnny Carlos Carrillo Sánchez y Karin Meza Marín**, de fecha 24 de noviembre de 2016, sobre los cargos que se imputa.

El escrito de fecha **02 de diciembre del 2016**, por el cual solicitan visita de inspección suscrito por **Marcelino Campos Uribe, Johnny Carlos Carrillo Sánchez y Karin Meza Marín** (lo que no se ha llevado a cabo).



El Reporte N° **169-2016-GRJ/DRVCS**, de fecha 29 de Noviembre de 2016; en la cual el Ing. **Julio Llallico Colca**, Director Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento del GRJ, eleva la presente denuncia al Gerente Regional de Desarrollo Social para su apreciación y si ameritase el caso el suscrito realizara su descargo.

El Reporte N° **080-2016-GRJ/ORAF/ORH/CEP**, de fecha 06 de diciembre del 2016, suscrita por el coordinador de escalafón y pensiones del Gobierno Regional Junín, por el cual traslada su atención al Secretario Técnico en cumplimiento del artículo 92° de la Ley 30057.

TIPIFICACION DE LA FALTA:

Constituyen faltas de carácter administrativo: ***"Toda acción u omisión voluntaria o no que contravengan las obligaciones, prohibiciones y demás normas sobre los deberes de funcionarios y servidores"***. En los hechos investigados, se habría vulnerado el artículo 85, letras c), h), m) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil, que prescribe:

| | |
|--|--|
| Artículo 85 , letras c), h), m) y q) - Ley 30057-Ley de Servicio Civil. | Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: c) <i>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;</i> h) <i>El Abuso de Autoridad;</i> m) <i>Discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica,</i> y q) <i>Las demás que señale la ley.</i> |
|--|--|

Norma que resulta concordante con:

El Reglamento de Control de Asistencia y Permanencia del Recurso Humano del Gobierno Regional Junín

Artículo 104°. - Son prohibiciones del recurso humano:

- h) *Incurrir en actos de violencia, indisciplina o de faltamiento de palabra o de obra a sus compañeros o compañeras de trabajo y/o superiores, o dirigirse a éstos con términos irrespetuosos, insultantes o agravantes.*

Artículo 111°.- Son faltas de carácter disciplinaria (...)

- e) *Alterar o adulterar los registros y/o instrumentos (mecánicos o informáticos) y documentos de control de asistencia y de permanencia*

Los hechos investigados, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley 30057, Ley de Servicio Civil (LSC), por cuanto el Proceso Administrativo Disciplinario (PAD), se ha instaurado después del 14 de setiembre de 2014, fecha en que ha entrado en vigencia ésta ley.

El Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, permite al Secretario Técnico (ST), investigar de oficio cuando existan indicios razonables sobre la comisión de una falta.

SUBSUNCION SOBRE LAS RAZONES DE NO HA LUGAR A TRÁMITE LA DENUNCIA (ANÁLISIS Y CONCLUSIÓN):

Que, es pertinente considerar que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico de la investigación preliminar.

Para mejor resolver se debe tener en cuenta:

- En cuanto al faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor

La jurisprudencia establece que esta falta se configura cuando el trabajador quebranta la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravio y dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos; no siendo necesaria que la imputación efectuada por el trabajador al personal jerárquico de la empleadora se refiera a la comisión de hechos delictuosos¹.

Desde nuestra perspectiva, esta falta enmarca varios supuestos. En primer lugar, la "injuria," término que la Real Academia de la Lengua define como el "agravio, ultraje de obra o de palabra", mientras que nuestra legislación penal lo considera como "el que ofende o ultraja a una persona con palabras, gestos o vías de hecho". La injuria implica, por lo tanto, que una persona mediante palabras orales o escritas, gestos o vías de hecho afecta el honor subjetivo de una persona.

En segundo lugar, y, dada la amplitud que tiene el término "faltamiento de palabra", también se subsumen en este los supuestos de calumnia (la atribución falsa a otro de un delito) o la difamación (difundir ante varias personas, reunidas o separadas, una noticia que atribuye a una persona, un hecho, una cualidad o una conducta que pueda perjudicar su honor o reputación). Por otro lado, el faltamiento de palabra verbal o escrita puede suceder en el centro de trabajo o fuera de este. Los que ocurren en el centro de trabajo, cualquiera sea su motivación u origen, constituyen falta disciplinaria. En cambio, los que suceden fuera del centro de labores requieren derivarse directamente de la relación laboral, es decir, ser motivados por situaciones que tienen su origen en esta. Asimismo, se requiere que el faltamiento de palabra se produzca necesariamente en contra del personal jerárquico o trabajadores de la entidad. De no tener el agraviado alguna de estas condiciones, la conducta del trabajador quedaría ubicada fuera de la causal señalada.

- En cuanto al Abuso de Autoridad

¹ Cas. N° 1938-98, Data 35,000. Gaceta Jurídica.



Esta falta tiene características muy especiales, pues tiene relación con el poder de determinados funcionarios dentro de la Administración Pública.

Así, la normativa vigente sanciona el abuso de autoridad que se tipifica por el servidor cuando hace un mal uso de las atribuciones que la ley le concede, cometiendo u ordenando, en perjuicio de alguien un acto arbitrario. Se debe entender como acto arbitrario, toda actividad del funcionario que se oponga a lo reglado y ajustado por ley; así por ejemplo, tenemos el caso del funcionario que por razones de antipatía rechaza o retrasa el otorgamiento de una licencia a fin de perjudicar a un ciudadano en la apertura de un local comercial.

➤ En cuanto a la discriminación por razón de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión o condición económica

La discriminación por sexo consiste en tratar a una persona (empleado o solicitante de empleo) de manera no favorable por el sexo de esa persona. La discriminación por sexo también puede hacer referencia a tratar a una persona de manera menos favorable por su relación con una organización o grupo que, generalmente, está asociado con personas de un determinado sexo.

La ley prohíbe la discriminación cuando se trata de cualquier aspecto del empleo, como la contratación, el despido, la remuneración, las asignaciones laborales, los ascensos, el despido temporal, la capacitación, los beneficios complementarios y cualquier otro término o condición de empleo.

➤ En cuanto a las demás que señala la ley

Este apartado establece un *númerus apertus* en la tipificación de las faltas graves en el Sector Público; vale decir, se podrán asimilar como faltas graves, las que se mencionen en otras normas jurídicas siempre que expresamente sean consideradas pasibles de cese temporal o con destitución.

Compulsación de la prueba:

Que, según lo dispuesto en el literal a) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, en cuanto a las funciones de la STPAD, señala: *“recibir las denuncias verbales o por escrito de terceros y los reportes que provengan de la propia entidad, guardando las reservas del caso, los mismos que deberán contener, como mínimo, la exposición clara y precisa de los hechos (...)”*; es decir, que toda denuncia llegada a la Secretaría Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario, debe contener una exposición clara de la relación de los hechos, las circunstancias de tiempo, lugar y modo que permitan su constatación, la indicación de sus presuntos autores y partícipes y el aporte de la evidencia o su descripción, así como cualquier otro elemento que permita su comprobación.

Que, haciendo un análisis lógico jurídico de la precalificación de los hechos, y los medios de prueba incorporados válidamente al proceso, no se cuentan con elementos suficientes de la comisión de las faltas imputadas -*faltamiento de palabra, abuso de autoridad y discriminación por sexo*- al Ing. **Julio Cesar Llallico Colca**, Ex Director Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento-DRVCS; **Celia Espinoza Molina**, especialista administrativo de la DRVCS; y **German Pérez Galarza**, especialista administrativo de la DRVCS; por cuanto, para la configuración de los mismos, respectivamente se requiere: i) *El quebrantamiento de la buena fe laboral y el principio de respeto mutuo mediante manifestaciones o expresiones emitidas con ánimo ofensivo o ultrajante, agravio y dichos que pongan en cuestión la honorabilidad de la contraparte o la legitimidad o legalidad de sus actos*; ii) *Que las atribuciones conferidas por ley sea usado como un acto arbitrario*; y iv) *El trato denigrante por una orientación sexual; la discriminación por ser transgénero, constituye una discriminación por sexo*. Accionar que no se aprecia de actuados; debido a que los argumentos fácticos expuestos en la denuncia sólo resultan aspectos subjetivos, que no han sido sustentado con documento idóneo y objetivo; es así, que nuestra Carta Magna en su artículo 2º, inciso 24, literal e), obliga *“al órgano jurisdiccional a realizar una actividad probatoria suficiente que permita desvirtuar el estado de inocente del que goza todo imputado, pues este no puede ser condenado solo sobre la base de simples presunciones”*. Consecuentemente, de lo esgrimido líneas arriba se puede apreciar





que ésta denuncia resulta insípida que no se encuentra rodeada de medios probatorios periféricos que corroborarían estas supuestas faltas de carácter administrativa.

De lo que se puede concluir, que toda persona tiene derecho a la presunción de licitud² en sede administrativa, hasta que se demuestre lo contrario, principio que resulta concordante con el principio de verdad material³. Es decir, ninguna persona puede ser involucrada en una falta de carácter administrativo sin la existencia de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad que se le atribuye; por lo que no puede ser sancionado sobre la base de meros indicios, presunciones o sospechas.

Por otra parte; viendo los actuados, también se ha denunciado al trabajador Ovidio Vila Flores, y al tener la calidad de contratado por tercero, no está subordinado a la Entidad, por lo que resulta hacer valer su derecho en la vía de acción correspondiente.

Que, estando a lo recomendado por la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario del Gobierno Regional de Junín, y **lo dispuesto por esta Gerencia General Regional**; en uso de las facultades y atribuciones otorgadas por la Ley N° 27867 – Ley Orgánica de Gobiernos Regionales y su modificatoria mediante Ley N° 27902, concordante con la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y demás normas conexas;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declaro **NO HA LUGAR A TRAMITE**, la denuncia incoada en contra del Ing. **Julio Cesar Llallico Colca**, doña **Celia Espinoza Molina** y don **German Pérez Galarza**, todos en su condición de servidores de la Dirección Regional de Vivienda Construcción y Saneamiento del Gobierno Regional Junín, por haber incurrido en presuntas faltas de carácter administrativa, conforme lo establece el artículo 85° de la **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**, precisado en los literales: **c), h), m) y q)**; consecuentemente, debe **ARCHIVARSE DEFINITIVAMENTE** los actuados donde corresponda.

ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, copia de la presente Resolución a los Órganos competentes; así como a los interesados para su conocimiento. **ENCARGANDO** al Área de notificaciones el diligenciamiento de la presente Resolución, conforme a la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General y su modificatoria mediante Decreto Legislativo N° 1029.

ARTICULO TERCERO.- REMITIR los presentes actuados a la Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario de la Entidad, para su archivo y custodia.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE, CÚMPLASE Y ARCHÍVESE.



[Firma]
Lic. LUIS ALBERTO ORTIZ SOBERANES
Gerente Regional de Desarrollo Social
GOBIERNO REGIONAL JUNÍN

GOBIERNO REGIONAL JUNÍN
Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento y fines pertinentes

HYO. 06 DIC 2017
[Firma]
Abel A. Antón Videla Robla
SECRETARÍA GENERAL

² Artículo 230 de la Ley 27444.- Principios de la potestad sancionadora administrativa.

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

9. Presunción de licitud. - Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

³ El literal 1.11, inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley 27444, señala: **"1.11. Principio de verdad material.** - En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.