

## RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 217-2014-J/ONPE

Lima, 12 SET. 2014



**VISTOS:** El Informe N° 000035-2014-GCPH/ONPE de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano, así como el Informe N° 000331-2014-GAJ/ONPE de la Gerencia de Asesoría Jurídica; y,

### CONSIDERANDO:



Que, de acuerdo al artículo 1° de la Ley N° 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales - ONPE, la Entidad es un organismo constitucionalmente autónomo que cuenta con personería jurídica de derecho público interno y goza de atribuciones en materia técnica, administrativa, económica y financiera, siendo la autoridad máxima en la organización y ejecución de los procesos electorales, de referéndum y otros tipos de consulta popular a su cargo;



Que, asimismo, el artículo 21° de la citada Ley Orgánica, establece que los trabajadores de la Institución están sujetos al régimen laboral de la actividad privada;

Que, el Decreto Supremo N° 039-91-TR establece las normas que regulan la aprobación, modificación y revisión de los Reglamentos Internos de Trabajo (RIT), los cuales deben contener las condiciones a que deben sujetarse los empleadores y trabajadores en cumplimiento de sus prestaciones, así como las disposiciones que regulan las relaciones laborales, entre ellos;

Que, en tal contexto, a través de la Resolución Jefatural N° 172-2014-J/ONPE de fecha 15 de julio de 2014, fue aprobado el Reglamento Interno de Trabajo -RIT- de la ONPE;



Que, de otro lado, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en lo sucesivo la Ley, tiene como objeto establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en la Entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas;

Que, el Título V de la Ley, así como el Título VI de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en adelante el Reglamento, regulan el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador al que están sujetos los servidores civiles de las Entidades Públicas, tipificando las faltas, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario, el régimen de sanciones, el procedimiento de los medios impugnatorios, medidas cautelares, coercitivas y registro de sanciones; estableciéndose en el artículo 91° del Reglamento que los procedimientos desarrollados por cada Entidad deben observar las disposiciones de la Ley y de su Reglamento propiamente dicho;

Que, asimismo, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento, establece que el Título correspondiente al Régimen Disciplinario y

Procedimiento Sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de su publicación, a efecto que las Entidades se adecúen internamente al procedimiento;



Que, estando próxima la entrada en vigencia del Título correspondiente al Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador antes referido, la Gerencia Corporativa de Potencial Humano mediante el Informe de vistos, haciendo suyo el contenido del Informe N° 000017-2014-MDT-GCPH/ONPE, precisa la necesidad de modificar los artículos 87° al 94° del Reglamento Interno de Trabajo de la ONPE, a efecto de adecuar su redacción a las disposiciones contenidas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, citados precedentemente;



Que, en similar sentido, refiere que se debe derogar el Capítulo XV del Reglamento Interno de Trabajo de la ONPE, que regula la conformación y funciones de la Comisión Especial de Deslinde de Responsabilidades Administrativas, por cuanto la normativa del Servicio Civil, al precisar las autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario, determina el cese automático de las funciones de ésta;



Que, en tal contexto, corresponde emitir el acto de administración para la modificación del Reglamento Interno de Trabajo de la ONPE, conforme a la propuesta formulada por la Gerencia Corporativa de Potencial Humano;

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 13° de la Ley N° 26487, Ley Orgánica de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, así como en el literal t) del artículo 11° de su Reglamento de Organización y Funciones, aprobado por Resolución Jefatural N° 063-2014-J/ONPE;

Con el visado de la Secretaría General, de las Gerencias de Asesoría Jurídica y Corporativa de Potencial Humano;



#### **SE RESUELVE:**

**Artículo Primero.-** Modifícase los artículos 87°, 88°, 89° 90° 91°, 92° 93° y 94° del Reglamento Interno de Trabajo de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 172-2014-J/ONPE, los mismos que quedarán redactados de la siguiente manera:

#### **ARTÍCULO 87**

Se inicia el procedimiento administrativo sancionador en virtud a Informes del Órgano de Control Institucional, denuncias o quejas verbales o escritas, hechos irregulares detectados por los órganos o incumplimiento de normas o disposiciones internas. En el caso de denuncias verbales el Secretario Técnico proporcionará el formato para la transcripción de la denuncia.

Dichos supuestos deberán ser puestos de conocimiento del Secretario Técnico para que realice la precalificación de las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la ONPE emitiendo opinión sobre la presunta responsabilidad del trabajador imputado.

El Secretario Técnico será designado por Resolución Jefatural.

### ARTÍCULO 88

Las autoridades competentes en el procedimiento administrativo sancionador, son las siguientes:

- 
- 
- En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el Gerente de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano oficializa dicha sanción.
  - En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el Gerente de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
  - En el caso de la sanción de despido, el Gerente de la Gerencia Corporativa de Potencial Humano es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.



El órgano instructor, se encarga de conducir la instrucción del procedimiento administrativo sancionador, realiza las actuaciones del caso, reúne las pruebas, así como los cargos efectuados y los descargos; para lo cual contará con el apoyo del Secretario Técnico; emitiendo informe de instrucción.

El procedimiento administrativo sancionador se realiza tomando en cuenta los principios establecidos en el artículo 230° de la Ley N° 27444 y todas aquellas que resulten de aplicación.

### ARTÍCULO 89



El procedimiento administrativo sancionador cuenta con dos fases:

#### a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al trabajador de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo sancionador, brindándole un plazo de seis (06) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al trabajador, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al trabajador, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

#### b) Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento.

El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al trabajador dentro de los diez (10) días hábiles siguientes



OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES

de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Entre el inicio del proceso administrativo sancionador y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario.

#### **ARTÍCULO 90**

El trabajador dentro del plazo de los seis (6) días hábiles concedidos presentará, al órgano instructor, sus descargos. En caso de requerir una ampliación del plazo, podrá presentar solicitud la cual será otorgada por una única vez, pudiendo ser ampliado hasta por diez (10) días hábiles adicionales.

#### **ARTÍCULO 91**

El órgano sancionador, puede apartarse de las recomendaciones del órgano instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan. En caso considere aplicar la sanción que corresponda deberá realizarla dentro del plazo establecido en el artículo 89°.

#### **ARTÍCULO 92**

El trabajador podrá presentar los recursos de:

- a. Reconsideración, y/o
- b. Apelación

Ambos recursos se presentarán en el plazo de 15 días hábiles de notificada la sanción, quedando sujeto su resolución a los plazos que correspondan.

Tanto el recurso de reconsideración como el de apelación, se sujetarán a las normas dispuestas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, la Ley del Servicio Civil y su Reglamento.

#### **ARTÍCULO 93**

Todo procedimiento administrativo sancionador dará lugar a un expediente único, en el que constarán todos los documentos relativos al caso, debidamente foliados, cuya custodia y archivo se encuentran a cargo del Secretario Técnico, debiendo absolver las solicitudes de requerimiento de información u otros respecto de los expedientes emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria de la ONPE.

#### **ARTÍCULO 94**

El acto que pone fin al procedimiento administrativo sancionador en primera instancia debe contener, al menos: La referencia a la falta incurrida, lo cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; la sanción impuesta; el plazo para impugnar y La autoridad que resuelve el recurso de apelación.



OFICINA NACIONAL DE PROCESOS ELECTORALES

Corresponde a la Gerencia Corporativa de Potencial Humano notificar por escrito, al trabajador, el resultado del procedimiento administrativo sancionador instaurado en su contra; registrando la sanción impuesta, en el supuesto que se hubiera determinado su responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se podrá realizar notificación electrónica del documento de sanción, siempre y cuando permita establecer la certeza de la notificación y con previa autorización del trabajador.”

**Artículo Segundo.-** Derógase el Capítulo XV (artículos 95°, 96° y 97°) del Reglamento Interno de Trabajo de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, aprobado mediante Resolución Jefatural N° 172-2014-J/ONPE, conforme a los fundamentos expuestos precedentemente.

**Artículo Tercero.-** Póngase en conocimiento del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, la presente resolución, para los fines de ley.

**Artículo Cuarto.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el portal institucional [www.onpe.gob.pe](http://www.onpe.gob.pe) dentro del plazo de tres (3) días de su emisión.

**Regístrese y comuníquese.**

**Dr. MARIANO CUCHO ESPINOZA**  
Jefe  
Oficina Nacional de Procesos Electorales



