

Chiclayo, 04 de julio de 2023

RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS N° 004 -2023-GRRHH-SBCH

VISTO:

Visto los actuados administrativos: Recurso de reconsideración presentado por el trabajador OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA de fecha 23 de junio de 2023, Resolución de Gerencia de Recursos Humanos No002-2023-GRRHH-SBCH del 19 de junio de 2023, Expediente N° 02-2023-SBCH, el Informe de Pre calificación No 001-2023-SBCH/GRR-LEZ del 08 de junio del 2023, denuncia efectuada por GINO EDUARDO LARA CURO del 19 de enero del 2023, Resolución de Gerencia de Recursos Humanos No002-2023-GRRHH-SBCH del 21 de abril del 2023, mediante la cual se apertura procedimiento disciplinario al trabajador OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA, solicitud de descargo del 02 de mayo del 2023, y

CONSIDERANDO

Que, con fecha 12 de Setiembre del 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia, cuya finalidad es la de garantizar la prestación de servicios adecuados a la población en condición de vulnerabilidad en el ámbito donde funcionan; entrando dicha norma en vigencia el 13 de Setiembre del 2018.

El Artículo N° 02 del Decreto Legislativo N° 1411, señala que las Sociedades de Beneficencia tienen por finalidad prestar servicios de protección social de interés público en su ámbito local provincial, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional.

Que, el Decreto Legislativo N° 1411, en su artículo 30° señala: "30.1 El régimen disciplinario está orientado a velar por la observancia de los deberes y obligaciones de los/las miembros del Directorio, el/la Gerente General y los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, quienes responden disciplinariamente por los actos y omisiones incurridos en ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el presente Decreto Legislativo."

Que, este mismo corpus legis, dispone: "30.2 Se considera falta a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas específicas sobre los deberes de los miembros del Directorio, el/la Gerente General y los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, establecidos en el presente Decreto Legislativo. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción respectiva de acuerdo con las causales y el procedimiento administrativo disciplinario establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

Que, el Decreto Legislativo N° 1411, modificado por Decreto de Urgencia N° 009-2020-MIMP, publicado en el Diario Oficial El Peruano el 10 de enero del 2020, en su artículo 30° establece: "(...) 30.6 El procedimiento disciplinario para el Gerente General y los/las trabajadores/as de las Sociedades de Beneficencia se rige por las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, así como aquellas previstas en el Decreto Supremo a que refiere el numeral 30.2 del artículo 30 del presente Decreto Legislativo, en lo que les corresponda."



Que, el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, aprobado con Resolución de Gerencia General N° 002-2020-GG-SBCH de fecha 13 de enero del año 2020, en su artículo 78° dispone: "De acuerdo al Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia, ha establecido en su numeral 30.7, del artículo 30, que el procedimiento disciplinario para los trabajadores de las Sociedades de Beneficencia se rige por las disposiciones del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728".

Que, el RIT de la SBCH en su artículo 86° señala. "El análisis y evaluación de los procesos administrativos disciplinarios seguidos en todo nivel, será efectuado por la Oficina de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En los casos de falta grave laboral, previstos en el presente reglamento y las normas legales vigentes, se aplicarán las formalidades establecidas en las normas legales de la materia."

Que, en su artículo 88° el RIT ordena: "Conocida la comisión de la falta laboral, no se podrá sancionar al trabajador, sin antes otorgarle a través de la Unidad de Recursos Humanos un plazo razonable de seis (06) días calendarios para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad. Efectuando los descargos dentro del plazo señalado y determinada la responsabilidad del trabajador en la falta acusada, el jefe de área brinde un plazo razonable de seis (06) días calendarios para que pueda defenderse por escrito de los cargos que se le formulen, salvo aquellos casos de falta grave flagrante en que no resulte razonable tal posibilidad. Efectuando los descargos dentro del plazo señalado y determina la responsabilidad del trabajador en la falta acusada, el gerente de Recursos humanos, le comunicará por escrito la sanción disciplinaria aplicada. (...)"

1.- SOBRE LOS ANTECEDENTES LABORALES DEL SERVIDOR OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA

- 1.1.-Informe No001-2014-SVOP-SBCH sobre Tardanza y conducta inadecuada de servidor.
- 1.2.-Informe No051-2014-WOM-SUP-VIG-SBCH sobre Tardanza y Mala Conducta de Vigilante.
- 1.3.-Informe No 11.2014-JWOW-SUP-VIG-SBCH, sobre mal comportamiento de vigilante.
- 1.4.-Informe No011-2016-SUP.VIG. TURNO NOCHE, SOBRE Conducta inadecuada de vigilante.
- 1.5.-Informe No20-2018-SUP-VIP-SBCH, sobre Mal Comportamiento de Vigilante.
- 1.6.-Informe No010-2019-SUP-VIP-SBCH, Conducta Inadecuada de Vigilante.
- 1.7.-Informe No17-2020-SUP-VIG-SBCH; sobre Abandono de Puesto de Trabajo.
- 1.8.-Informe No 05-2021-CEC-SBC sobre Mal Comportamiento de Vigilante.
- 1.9.-Memorándum No 0000035-2021-SBCH-URRHH, del 12 de febrero del 2021, sobre Llamada de Atención-Amonestación Verbal.
- 1.10.- Memorándum No0000046-2022-SBCH-URRHH del: 03. ENERO.2022, sobre llamada de Atención.

2.- SOBRE LA SUBSUNCIÓN DE LA CONDUCTA EN LA NORMATIVA:

✓ El artículo 59° del RIT establece como prohibiciones:

"s) Cometer actos que de manera directa o indirecta perjudiquen o afecten el buen nombre de la beneficencia o su patrimonio"

"x). Incumplir los procedimientos internos, normas legales y las obligaciones que se desprendan de las funciones del trabajador".

✓ El artículo 58° inciso e) del RIT establece, que es obligación de todo trabajador de la SBCH: "Cumplir las obligaciones de acuerdo al cargo asignado, según lo establecido en las normas internas de la beneficencia". Así mismo el artículo 60° dispone "El trabajador que incurra en los hechos señalados en el artículo precedente se hará acreedor a las sanciones correspondientes de acuerdo a la gravedad de la falta, pudiendo llegar hasta la terminación del vínculo laboral, conforme a lo establecido en las normas legales vigentes"

✓ El Artículo 82° del RIT, establece que:

"Son faltas graves, sujetas a sanción, incluyendo el despido justo, de ser el caso, las siguientes:

El incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral.

Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra (...) en agravio de (...) otros trabajadores que se cometan dentro o fuera de la beneficencia

La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra, contra cualquier trabajador y usuario de la beneficencia (...)"

3.- SOBRE LA TIPIFICACIÓN DE LA FALTA:

La conducta del trabajador denunciado se enmarca en la transgresión del RIT vigente, art. 58° literal e), artículo 59° literales r, s y x; por tanto, estando a lo dispuesto por el artículo 60°, esta conducta constituye FALTA GRAVE.

4.- SOBRE LAS EXIMENTES DE RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR.

Es, de indicar que para esta Gerencia de Recursos Humanos no se vislumbra ninguna eximente sobre el hecho investigado, teniendo en cuenta, los antecedentes del servidor: OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA, sumado que al rendir su declaración en los actuados administrativos el: 16. ENERO.2023, reconoce la agresión verbal.

5.- SOBRE LA ATENUACION DE RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR.

Teniéndose, en cuenta los antecedentes laborales del servidor OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA y de haber aceptado la agresión verbal, esta Gerencia de Recursos Humanos, considera que no existe argumento alguno para atenuar la responsabilidad en el hecho investigado.

6.- SOBRE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Teniéndose en cuenta, los antecedentes del servidor y la acreditación del hecho investigado, el servidor es pasible de una sanción de suspensión del trabajo sin goce de haber, contemplada en el artículo 84º literal c) del RIT vigente.

7.- SOBRE LA DECISIÓN DEL MEDIO IMPUGNATORIO INTERPUESTO

Que, el RIT de la SBCH en su artículo 86º señala. "El análisis y evaluación de los procesos administrativos disciplinarios seguidos en todo nivel, será efectuado por la Oficina de la Unidad de Recursos Humanos o quien haga sus veces. En los casos de falta grave laboral, previstos en el presente reglamento y las normas legales vigentes, se aplicarán las formalidades establecidas en las normas legales de la materia."

Que, según el medio impugnatorio presentado, no logra acreditar que no se ha incurrido en la falta tipificada en el presente; ni mucho menos ha presentado una nueva prueba, tal como lo estipula el artículo 219 del Decreto Supremo N.º 004-2019-JUS.- Recurso de reconsideración: "El recurso de reconsideración se interpondrá ante el mismo órgano que dictó el primer acto que es materia de la impugnación y deberá sustentarse en nueva prueba. En los casos de actos administrativos emitidos por órganos que constituyen única instancia no se requiere nueva prueba. Este recurso es opcional y su no interposición no impide el ejercicio del recurso de apelación"; razón por la cual el presente Despacho no puede reconsiderar los fundamentos adoptados en la resolución.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. – Declarar **IMPROCEDENTE** el recurso de RECONSIDERACION presentado por el sr. OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA.

ARTÍCULO SEGUNDO. – **NOTIFICAR**, al trabajador sancionado OSCAR ANIBAL FERNANDEZ ACUÑA la presente resolución, conforme a ley.

ARTÍCULO TERCERO. – **REGISTRAR** la presente resolución en los entes respectivos.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CÚMPLASE.

Registro. 235521.001

 SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO

Abg. José Luis Laríos Bernal
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS