

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la  
conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

## RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

### Nº0015-2024-GRRHH - SBCH

Chiclayo, 04 de octubre del 2024.

**VISTO:**

El Informe de Pre Calificación N° 011-2024-SBCH/GRRHH-MJSD [247530.005], de fecha 04 de octubre de 2024, y;

**CONSIDERANDOS:**

Que, con fecha 12 de setiembre de 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, dentro de las cuales destaca que esta 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, mediante el Decreto Legislativo N° 1411, se estipula en el artículo 3, lo siguiente: Las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, de ámbito local provincial. Cuentan con autonomía administrativa, económica y financiera.

Que, en el artículo 30.1 del DL N° 1411, se ha estipulado que: "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, en el artículo 30.2 del DL N° 1411, se ha establecido: "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 presente Decreto Legislativo y el respectivo Decreto Supremo. Las faltas pueden ser: a. Leves; b. Graves; c. Muy Graves".

Que, el señor JUAN RODRÍGUEZ CABRERA (en adelante el trabajador), identificado con DNI N° 16541658, con domicilio en calle España N° 250, distrito de José Leonardo Ortiz, provincia de Chiclayo, departamento de Lambayeque; se desempeña como VIGILANTE de la SBCH, bajo el régimen laboral del DL N° 728.

Que, el Supervisor de Vigilancia, ha emitido diversos informes en los cuales ha indicado que el vigilante JUAN RODRIGUEZ CABRERA, no llegó a laborar, en un período de 30 días, las siguientes fechas:





SOCIEDAD DE BENEFICENCIA  
CHICLAYO

- Domingo 25 de agosto de 2024, en el horario que le tocaba cubrir en la playa de estacionamiento de 22:00 p.m. a 06:00 a.m.
- Lunes 26 de agosto de 2024, en el horario que le tocaba cubrir en la playa de estacionamiento de 22:00 p.m. a 06:00 a.m.
- Domingo 15 de septiembre de 2024, en el horario que le tocaba cubrir en CASA DE TODOS (PIEDRA LORA) de 22:00 a 06:00.

Que, asimismo, ha señalado que, ante las inasistencias del trabajador, se ha tenido que solicitar el apoyo a otros vigilantes para que cubran dichos turnos.

Que, por otro lado, mediante Memorándum N° 153-2024-SBCH/GRRHH de fecha 05 de julio de 2024, la entonces Gerente de Recursos Humanos le efectuó un llamado de atención debido a las reiteradas faltas que ha tenido, instándolo a tomar medidas inmediatas y corregir dichas faltas; advirtiéndole que, si tales conductas continuaban, se tomarían medidas disciplinarias adicionales.

Que, posterior a la entrega de la carta de imputación de cargos al trabajador, el Supervisor de Vigilancia emitió los siguientes informes:

- Mediante Informe N° 076-2024-SUP-VIG-SBCH recibido con fecha 23 de septiembre de 2024, se comunicó que el día domingo 22 de septiembre de 2024, el señor JUAN RODRIGUEZ CABRERA no llegó a laborar en el horario que le tocaba cubrir en CASA DE TODOS (PIEDRA LORA).
- Mediante Informe N° 077-2024-SUP-VIG-SBCH recibido con fecha 24 de setiembre de 2024, se informó que el día lunes 23 de septiembre de 2024, el señor JUAN RODRIGUEZ CABRERA no llegó a laborar en el horario que le tocaba cubrir en CASA DE TODOS (PIEDRA LORA).
- Con Informe N° 078-2024-SUP-VIG-SBCH recibido con fecha 26 de septiembre de 2024, se informó que el día martes 24 de septiembre de 2024, el señor JUAN RODRIGUEZ CABRERA no llegó a laborar en el horario que le tocaba cubrir en CASA DE TODOS (PIEDRA LORA).



Que, aunado a ello se tiene que, con Informe N° 082-2024-SUP-VIG-SBCH, Informe N° 084-2024-SUP-VIG-SBCH e Informe N° 085-2024-SUP-VIG-SBCH, el supervisor de vigilancia ha comunicado que el señor Juan Rodríguez Cabrera, no llegó a laborar en el horario que le tocaba cubrir los días 01, 02 y 03 de octubre del presente año; respectivamente.

Que, al trabajador se le imputa la falta tipificada en el literal n) del artículo 100º del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Directorio N° 096-2023-P-SBCH, de fecha 27 de setiembre de 2023, el cual establece:

**Artículo 100.- Son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso, las siguientes:**

(...)

n) *El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en el periodo de 30 días calendario o más de 15 días en un periodo de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.*

Que, a su vez la norma vulnerada por parte del trabajador es la siguiente:

- Reglamento Interno de Trabajo, aprobado con Resolución de Presidencia de Directorio N° 096-2023-P-SBCH de fecha 27 de setiembre de 2023, que establece:



**Artículo 39.-** La inasistencia al centro de trabajo deberá ser puesta en conocimiento del Jefe inmediato el mismo día en que se produce. El jefe inmediato deberá comunicar tal hecho a la Gerencia de Recursos Humanos dentro de las 24 horas de comunicado el hecho.

**Artículo 40.-** La justificación de la inasistencia deberá ser hecha ante la Gerencia de Recursos Humanos, dentro del plazo de tres (03) días hábiles de producida la inasistencia, adjuntando los documentos sustentatorios respectivos. (...).

Que, el trabajador Juan Rodríguez Cabrera, ha presentado sus descargos a los cargos imputados, a través documento con Registro N° 246124.005, con fecha 07 de agosto de 2024, señalando textualmente lo siguiente:

del Informe S/N JRC-VIGILANCIA-2024-SBCH con fecha 25 de septiembre de 2024, indicando textualmente lo siguiente:

(...)

Que, el suscrito viene padeciendo de diabetes con complicaciones renales asimismo de cólicos por tener hernias inguinales, lo que motiva que en cualquier momento haya estado padeciendo de estas enfermedades y que en algunos días no haya podido asistir regularmente a mis labores.

Que, en la fecha vivo solo lo que motiva el no haber podido avisar a la oficina que ud. en la fecha gerencia.

Que, deseo aprovechar la oportunidad que en la gestión anterior de manera arbitraria se me ha trasladado a efectuar labores de vigilancia cuando mi labor principal es de conductor conforme a la resolución de Presidencia de Directorio, por lo que agradecería a ud. se tome en cuenta, puesto que a pesar de mis reclamos no se me ha atendido.

De acuerdo a lo señalado por el trabajador, es necesario indicar que el RIT en su artículo 40 ha señalado también que: Los/las servidores/as que por razones de salud se encuentren impedidos de cumplir con la jornada diaria de servicio, deben presentar a la Gerencia de Recursos Humanos en el plazo establecido en el artículo anterior, en copia los documentos que correspondan, según donde hayan recibido la atención de salud, (...)

Asimismo, en caso de hospitalización, previamente se coordina con la Gerencia de Recursos Humanos para identificar los documentos adicionales que resulten necesarios presentar para cumplir con los requerimientos del procedimiento de otorgamiento de subsidios a cargo de ESSALUD.

Que, el respecto, se advierte que las inasistencias del trabajador señaladas anteriormente, no han sido puestas en conocimiento de su jefe inmediato el mismo día en que se produjeron. Así como tampoco han sido justificadas dentro del plazo y con la formalidad establecida en el RIT.

Que, aunado a ello, no habido ninguna intención por parte del trabajador de coordinar con la Gerencia de Recursos Humanos y de presentar los documentos correspondientes que acrediten su estado de salud. Asimismo, no se advierte que el trabajador haya hecho uso de su Seguro Social de Salud.

Que, asimismo, se debe tener en cuenta que, durante la evaluación de los descargos del trabajador, se informaron tres inasistencias más, de los días 01, 02 y 03 de octubre del 2024.



Que, ahora bien, el literal h) del artículo 25º del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, considera que constituye falta grave el abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario.

Que, en la misma línea, el artículo 100º del RIT de la SBCH, en su literal n. establece como falta grave sujeta a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso: *El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en el período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso.*

Que, por tanto, el trabajador no ha logrado desvirtuar los hechos imputados en su contra, incumpliendo lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, respecto a la forma y plazo previstos en él, para la justificación de inasistencias. Advirtiéndose, además, que el trabajador ha acumulado más de seis (06) ausencias injustificadas en un período de 30 días calendario, en este caso han sido siete (07) ausencias injustificadas.

Que, los hechos materia investigación, ocurrieron después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia; por lo que el procedimiento disciplinario para los trabajadores de la Beneficencia, se regirá por lo establecido en las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Que, de acuerdo al artículo 9 del TUO del DL N° 728, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Que, el artículo 97 del RIT, estipula: Las sanciones disciplinarias que la SBCH aplicará, serán las siguientes: (...) c. *Suspensión: Sanción que conlleva a la separación temporal del trabajador sin percepción de sus remuneraciones ni de otro beneficio condicionado a la asistencia, desde un (01) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días naturales, debiendo para ello tomar en cuenta la gravedad de la falta y los criterios para la graduación de la sanción establecidos por la SBCH.*

En consecuencia, de lo antes mencionado y en consideración de las responsabilidades conferidas mediante el Memorándum N° 039-2024-SBCH/P, de fecha 20 de agosto de 2024.

#### SE RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por el plazo de **CIENTO OCHENTA (180) días calendario**, al trabajador **JUAN RODRÍGUEZ CABRERA**, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal n) del artículo 100º del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH: *El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de 5 días en el período de 30 días calendario o más de 15 días en un período de 180 días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso;* conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR** la presente resolución al trabajador **JUAN RODRÍGUEZ CABRERA**.

**ARTÍCULO TERCERO: DISPONER** que se remita la presente Resolución a las dependencias administrativas correspondientes, para la toma de acciones que se requieren.



**ARTÍCULO CUARTO: ENCARGAR** a la Unidad de Imagen Institucional, realice la publicación en el portal institucional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

**Publíquese, Notifíquese y Archívese.**

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA  
CHICLAYO  
Abg. María Josefina Armenta Díaz  
abogado@sbch.gob.pe / 084-2252463



Juan Rodríguez Olorea  
09-10-2024  
08:06 AM