

"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

Nº0022-2024-GRRHH - SBCH

Chiclayo, 30 de diciembre del 2024.

VISTO:

El Informe de Pre Calificación N° 000009-2024-SBCH/GRRHH-MCCC [247447.029], de fecha 30 de diciembre 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 RICARDO RIVERA TANTACHUCO (en adelante el trabajador), identificado con DNI N° 17634312, con domicilio en Av. El pacífico N° 123, Urb. Magisterial, Distrito y Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque; quien ocupaba el cargo de Gerente de la Gerencia de Gestión de Negocios desde el 16 de abril del 2024 hasta el 12 de setiembre del 2024; bajo el régimen laboral del DL N° 728.

Que, a través del Informe N° 000485-2024-SBCH/GGN [247447.004], de fecha 10 de octubre de 2024, la Gerente de Gestión de Negocios, Sra. Rosa Damaris Mendoza Arroyo, remite a la Gerencia General de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo (en adelante,

SBCH) un informe que detalla la situación actual de la playa de estacionamiento vehicular denominada "Chiclayo Park".

Que, en el referido informe, se señala que se habrían emitido disposiciones que comprometieron los intereses de la SBCH, al autorizar que una persona sin vínculo laboral o contractual con la entidad residiera en el inmueble ubicado en la Calle Elías Aguirre N° 1025. Esta persona, además, asumía la responsabilidad de recibir los ingresos recaudados diariamente y de custodiar la playa de estacionamiento.

Que, ello se evidencia con el Acta de Constatación S/N de fecha 18-09-2024, levantada en presencia de la Sub Gerente de Gestión Inmobiliaria, Lic. Anny Milagros Colmenares Regalado; la Gerente de Gestión de Negocios, CPC. Rosa Damaris Mendoza Arroyo y el Supervisor de Vigilancia, Sr. Jorge Olaya Mayanga. En dicha acta se advierte que, durante una visita al establecimiento, se encontró al Sr. Segundo Elmer Castillo Lescano quien expone que el Sr. Juan Vásquez Manayay, en calidad de Sub Gerente de Gestión Inmobiliaria, lo contactó el día 06-09-2024 para consultarte si se encontraba apto para regresar a la cochera a laborar de lunes a domingo por el horario de 24 horas, indicándole además que harían un contrato de 2 meses.

Que, asimismo, el Sr. Segundo Castillo indicó que el Sr. Juan Vásquez, además de autorizarle entregar diariamente el monto recaudado correspondiente al turno nocturno, asumió la responsabilidad de los recaudos a partir del 16 de septiembre de 2024, tras encargarse de la administración del establecimiento.

Que, en ese contexto, al examinar el acervo documentario de la Gerencia de Recursos Humanos en busca de un documento que respalte la contratación de personal para el establecimiento, no se encontró ningún instrumento que valide lo sucedido. Solo se localizaron los informes en los que el Sr. Juan Vásquez informaba a la Gerencia General sobre la contratación de un trabajador para el cuidado de la playa de estacionamiento.

Que, al trabajador se le imputa la falta tipificada en el literal f) del artículo 100° 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:

(...)

f) La negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones.

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

- Manual de Perfil de Puestos, aprobado con Resolución de Presidencia de Directorio N° 096-2023-P-SBCH de fecha 27 de setiembre de 2023, que establece:

Numeral 2.- Dirigir y supervisar los procesos de gestión inmobiliaria que se realicen en coordinación con la Sub Gerencia de Gestión Inmobiliaria.

Numeral 13.- Asignar y supervisar las funciones y/o tareas específicas del personal a su cargo.

Que, mediante Carta N° 000008-2024-SBCH/UCMSV [247447.028] de fecha 20 de diciembre del 2024 el trabajador Ricardo Rivera Tantachuco presenta documento que contiene sus descargos, el mismo en el que alega lo siguiente: (...)

"PRIMERO: SOBRE LA VULNERACIÓN AL PRINCIPIO DE INMEDIATEZ: Sobre el particular cabe precisar que, conforme a lo detallado en el Acta de Constatación S/N de fecha 18 de septiembre del 2024, es en esta fecha que se encontró a la persona de

Segundo Elmer Castillo Lescano en la playa de estacionamiento vehicular denominado "Chiclayo Park". Es decir, es en esta fecha que se tomó conocimiento de los hechos precisados en la carta de imputación, esto es hace más de TRES MESES; siendo que, la carta de imputación de la falta notificada, tiene como fecha 11 de diciembre del 2024; esto es, después de casi tres meses; lo cual vulnera el principio de inmediatez.

Esto es así dado que, considerando que mi persona se guía por los plazos consignados en el D. Leg. N° 728, la potestad sancionadora de mi empleador ya habría prescrito, al haber superado el periodo de un mes desde conocidos los hechos; es más, esto es así, aun considerando como plazo la fecha de emisión del Informe N° 000485-2024-SBCH/GGN [247447.004], cuya fecha es el 10 de octubre del 2024. Ya que la carta fue emitida y notificada fuera del plazo de treinta días con que cuenta el

empleador para accionar su potestad sancionadora en contra de sus trabajadores; siendo que, incluso, existió un procedimiento distinto iniciado en contra de otro trabajador, el cual ya realizó hasta la presentación de sus descargos, lo cual acredita la falta de diligencia de dar inicio del presente procedimiento en contra de mi persona"

Que, virtud del señalado fundamento, el trabajador sostiene que la imputación de cargos fue emitida fuera del plazo razonable, considerando que los hechos fueron conocidos desde el 18 de septiembre de 2024, fecha del Acta de Constatación, pero la carta de imputación fue notificada el 11 de diciembre de 2024. Este argumento carece de fundamento debido a lo siguiente:

- El principio de inmediatez no establece un plazo fijo para la imputación de cargos, sino que exige que el procedimiento disciplinario se inicie dentro de un plazo razonable, considerando la complejidad del caso y las diligencias necesarias para garantizar el debido proceso.
- Los hechos fueron puestos en conocimiento de la Gerencia General a través del Informe N° 000485-2024-SBCH/GGN, de fecha 10 de octubre de 2024, iniciándose las investigaciones preliminares a partir de entonces. Por lo tanto, el tiempo transcurrido entre la constatación de los hechos y la imputación de cargos está debidamente justificado.

Que, En ese contexto, el trabajador en su descargo también indica lo siguiente:

"SEGUNDO: EN CUANTO A LA AFECTACIÓN AL PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y GRADUALIDAD: Respecto a este punto es pertinente indicar que, si bien el empleador me ha imputado una conducta tipificada en el RIT de la SBCH, se tiene que, la misma CONTRADICE LAS DISPOSICIONES NORMATIVAS reguladas en la NORMA ESPECIAL a emplearse en este procedimiento, esto es, conforme a lo dispuesto en la Decreto Legislativo N° 1411, en cuyo Art. 30, su numeral 30.4) se dispone que, La tipificación y graduación de las faltas y sanciones, respectivamente, serán establecidas mediante Decreto Supremo refrendado por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables. Ahora bien, al respecto, se tiene también que el cuerpo normativo al cual se refiere, se encuentra debidamente regulado en el D.S. N° 009-2021-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Procedimiento Administrativo Disciplinario aplicable a los/las miembros del Directorio de las Sociedades de Beneficencia. Dicho cuerpo normativo dispone en su Art. 2 "Las disposiciones contenidas en el presente procedimiento son de aplicación y cumplimiento obligatorio para los/las miembros de Directorio de las Sociedades de Beneficencia designados por el Ministerio de la Mujer y Poblaciones Vulnerables - MIMP, los Gobiernos Regionales y los Gobiernos Locales, y los funcionarios y servidores de dichas entidades que intervienen en la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria." Es decir, la tipificación de la falta dispuesta se ha efectuado conforme a ley, máxime si, no se establece la gradualidad de la sanción precisada (grave o muy grave), es hecho vulnera y atenta en contra de

la legalidad y la transparencia con que debe conducirse el procedimiento, habida cuenta que genera incertidumbre en el trabajador, respecto de las consecuencias sobre los hechos que se le imputan, esto es, la posible sanción disciplinaria a adoptarse".

El trabajador alega que la tipificación de la falta contradice las disposiciones del Decreto Legislativo N° 1411 y del D.S. N° 009-2021-MIMP, argumentando que no se establece la gradualidad de la sanción. Este argumento es impreciso por lo siguiente:

- El RIT de la SBCH, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Directorio N° 096-2023-P-SBCH, es aplicable a los trabajadores de la entidad, y establece claramente la falta grave por negligencia en el cumplimiento de funciones (artículo 100°, literal f).
- La imputación de cargos no implica, en este momento, una decisión sobre la sanción, sino una oportunidad para que el trabajador ejerza su derecho de defensa. No obstante, en la imputación de cargos remitida se precisó la gravedad de la falta cometida, siendo que el trabajador conforme a las disposiciones del RIT cometió la falta cometida en el artículo 100°, literal f) del RIT, el mismo que establece que son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido: la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones. De igual forma, la determinación de la graduación de la falta y la sanción se efectuará al concluir el procedimiento disciplinario.

Que, consecuentemente, el Sr. Ricardo Rivera Tantachuco expresa en su documento de descargo el siguiente fundamento:

"TERCERO: SOBRE LA VULNERACIÓN AL DEBIDO PROCESO Y DERECHO A LA DEFENSA: Al respecto se tiene que, conforme es de verse de la Citación N° 01, con fecha 31 de octubre del 2024 se me citó a brindar declaraciones EN LA MISMA FECHA, esto es el 31 de octubre del 2024, sorprendiéndome totalmente con los hechos indicados. Asimismo, no se otorgó la posibilidad de ejercer mi derecho a la defensa para hacerme acompañar de un abogado defensor en la citación a declarar. Esto se corrobora con el detalle de la declaración realizada, en la misma que se establece que, en efecto, acudí solo a declarar en la misma fecha en la que se me citó; sobre hechos de los que tomé conocimiento en ese instante, conforme es de verse de mi respuesta a la tercera pregunta formulada."

Que, el trabajador indica que fue citado a declarar el mismo día de la notificación, el 31 de octubre de 2024, sin tiempo para preparar su defensa ni contar con asistencia legal. Este argumento no exime su responsabilidad por las siguientes razones:

- La citación para brindar su declaración forma parte de la etapa preliminar de investigación, no constituyendo en sí misma una violación al debido proceso. Además, el trabajador tuvo oportunidad de conocer los cargos formales posteriormente, mediante la carta de imputación, y presentar sus descargos en el plazo otorgado.
- En el procedimiento disciplinario se han respetado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, garantizando el derecho de defensa del trabajador, otorgándosele por escrito un plazo no menor de 6 días calendarios para presentar sus descargos, además, se otorgó un plazo adicional de 3 días calendarios a efectos de que pueda ejercer de mejor manera su derecho de defensa.

Finalmente, el ex Gerente de la Gerencia de Gestión de Negocios en el último considerando de su documento expresó:

"CUARTO: SOBRE LA INADECUACIÓN EN CUANTO A LA VINCULACIÓN DE LOS HECHOS A MI PERSONA: cuyos cargos se me imputan, mi persona ha trabajado siempre de manera diligente y con acuerdo a ley, toda vez que, realizaba las visitas de manera periódica, conforme a lo precisado en mi respuesta a la pregunta siete que se me formuló. Mis visitas y supervisiones las realizaba de manera semanal; no obstante, siendo que, con fecha 05 de septiembre del 2024 se

me notificó el Memorándum N° 069-2024-SBCH/P, a través del cual tomé conocimiento que a partir del 16 de septiembre la persona de Rosa Damaris Mendoza Arroyo iba a asumir la subgerencia de gestión inmobiliaria, motivo por el cual, precisamente en esa semana me ocupé en sanear la documentación correspondiente al cargo, prueba de ello es que, durante la entrega de cargo no se efectuó ninguna observación.

Que, el trabajador afirma que actuó de manera diligente, realizando supervisiones semanales y que los hechos ocurrieron después de su salida del cargo. Sin embargo, este argumento es contradictorio con las pruebas recabadas por lo siguiente:

- Durante su gestión como encargado de la Gerencia de Negocios (16 de abril al 12 de septiembre de 2024), el trabajador tenía la obligación de dirigir y supervisar los procesos de gestión inmobiliaria, según lo dispuesto en el Manual de Perfil de Puestos (numerales 2 y 13). Las pruebas evidencian una falta de supervisión continua y efectiva sobre las operaciones de la playa de estacionamiento vehicular "Chiclayo Park".
- La contratación irregular del Sr. Segundo Elmer Castillo Lescano y su desempeño en el establecimiento son consecuencia directa de la ausencia de controles adecuados durante la gestión del trabajador. La falta de diligencia en el cumplimiento de sus funciones permitió que se ejecutaran disposiciones irregulares que comprometieron los intereses de la SBCH.

Que, en ese sentido, el artículo 100° del RIT de la SBCH, en su literal f. establece como falta grave sujeta a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso: *la negligencia en el cumplimiento de sus funciones y obligaciones*, existiendo responsabilidad por parte del trabajador Ricardo Rivera Tantachuco por los siguientes hechos:

1. Por no dirigir y supervisar los procesos de gestión inmobiliaria:

Durante la gestión del trabajador, no realizó un seguimiento efectivo ni supervisión regular sobre las actividades de la Subgerencia de Gestión Inmobiliaria, específicamente respecto a las operaciones de la playa de estacionamiento vehicular "Chiclayo Park". Esta omisión permitió que se ejecutaran disposiciones irregulares, como la autorización a una persona ajena a la institución para residir y administrar los ingresos del establecimiento, sin contar con respaldo contractual ni autorización formal.

Además, el trabajador, en su declaración, manifestó desconocer la ocupación y el rol desempeñado por el Sr. Segundo Elmer Castillo Lescano en el establecimiento. Esta situación demuestra la falta de control sobre los procesos operativos bajo su responsabilidad, incumpliendo lo establecido en el numeral 2 del Manual de Perfil de Puestos, referido a la supervisión de los bienes y servicios de la entidad.

2. Por no supervisar las funciones del personal a su cargo:

El trabajador admitió en la declaración, que no tenía conocimiento de la contratación irregular del Sr. Segundo Elmer Castillo Lescano, lo cual indica una falta de supervisión en los procedimientos de contratación del personal. Según lo establecido en el numeral 13 de sus funciones, le correspondía asegurar que las contrataciones cumplieran con las disposiciones normativas de la SBCH.

De igual forma, su falta de supervisión permitió que se comprometieran los intereses de la SBCH, dado que no se aseguraron los controles necesarios sobre la gestión financiera y operativa del establecimiento "Chiclayo Park". Este incumplimiento vulnera lo estipulado en el artículo 100°, literal f), del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, que sanciona como falta grave la negligencia en el cumplimiento de funciones.



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 del cumplimiento diligente de sus funciones y deberes, advirtiéndose, además, que el trabajador reconoce haber realizado los hechos que se le imputan; aunado a ello, tampoco ha presentado pruebas que lo eximan de dichas faltas.

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: (...) d. *Despido: Sanción máxima aplicable, que conlleva la separación definitiva del trabajador de la SBCH, produciéndose la extinción del contrato o la relación laboral del trabajador con la SBCH...*" En consecuencia, de lo antes mencionado y en consideración de las responsabilidades conferidas mediante la Resolución de Presidencia N° 052-2024-P-SBCH, de fecha 16 de setiembre de 2024.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: SANCIÓN CON EL DESPIDO, al trabajador, **SR. RICARDO RIVERA TANTACHUCO**, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal f) del artículo 100° del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH: *la negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones* conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución al trabajador **SR. RICARDO RIVERA TANTACHUCO**.

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 DE CHICLAYO
Abog. Adriana Lueda González Carbonel
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS