

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N°009-2025-GG-SBCH

Chiclayo, 21 de enero del 2025

VISTO:

El recurso de Apelación interpuesto por Walberto Flores Aquino, contra la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N.º 19-2024-SBCH/GRRHH de fecha 11 de noviembre del 2024, y derivación a esta Gerencia General de fecha 19 de diciembre 2024, para proyectar acto resolutivo correspondiente.

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que, con fecha de 12 de setiembre del 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Legislativo N.º 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de la 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.

SEGUNDO.- El artículo N.º 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 completaría a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, genero, intercultural e intergeneracional.

Que, mediante el Decreto Legislativo N.º 1411, se establece 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, el Decreto Legislativo N.º 1411, en su artículo 30º señala: "30.1 El régimen disciplinario está orientado a velar por la observancia de los deberes y obligaciones e 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, el artículo "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 presente Decreto Legislativo y el respectivo Decreto Supremo.

TERCERO.- Que, según el Artículo 106º Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, señala que: "Todo trabajador de la SBCH tiene derecho a presentar solicitudes o reclamos sobre asunto referidos a la relación laboral, su desenvolviendo profesional, su línea de carrera, remuneraciones o beneficios sociales en general".

Seguidamente, el artículo 107° del mismo Reglamento, menciona que: "La Gerencia General será responsable de atender en única instancia todos los reclamos de los trabajadores. Su acción está dirigida a solucionar los conflictos laborales individuales o colectivos, cuando corresponda."

Finalmente, el mencionado cuerpo normativo continua en su artículo 108°, precisando lo siguiente: "el trabajador tiene la facultad para acudir a Gerencia General para presentar su reclamo en forma verbal o escrita y de manera individual o colectiva". De lo antes expuesto, se desprende que corresponde a la Gerencia General debe emitir el acto resolutorio, mediante el cual resuelve lo solicitado por el apelante.



CUARTO.- Que, en el presente caso, mediante Oficio N°356-2023-SBCH/OCI, de fecha 15 de diciembre de 2023, remite a la Gerencia de Recursos Humanos el Informe de Control Específico N°010-2023-2-0521-SCE, denominado: "Contratación de Ejecución de obra: Construcción del Centro de Atención Residencial Casa de Todos Chiclayo y el Proyecto de Inversión y Dos Velatorios del Carmen – I etapa", considerando como hecho específico irregular denominado: **"PROGRAMACION, ACTOS PREPARATORIOS, OTORGAMIENTO DE LA BUENA PRO Y SUSCRIPCION DEL CONTRATO EN INOBSERVANCIA DE LA NORMATIVA; OCASIONARON LA UTILIZACION DE RECURSOS PARA FINALIDAD DISTINTA A LA PREVISTA Y UN MAYOR COSTO A LA ENTIDAD POR S/. 70 521.51; SITUACION QUE AFECTÓ LA CORRECTA DISPOSICION DE LOS RECURSOS, ASI COMO LA OBJETIVIDAD Y EFICIENCIA DEL PROCESO DE SELECCIÓN"**; el cual recomienda disponer el inicio de procedimiento administrativo a los funcionarios y servidores públicos involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, en la que se menciona al Sr. Walberto Flores Aquino.

QUINTO.- Que, con Carta N°000350-2024-SBCH/GRRHH, de fecha 12 de agosto del 2024, se le notifica al Sr. Walberto Flores Aquino; para que presente sus descargos ante la imputación de la falta presuntamente cometida, tipificada en el literal f) del artículo 82° del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N°002-2020-GG-SBCH, de fecha 13 de enero de 2020, el cual establecía:

Artículo 82.- Son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido justo, de ser el caso, las siguientes:

(...)

f) El descuido, negligencia o incumplimiento de sus obligaciones y funciones.

Que, asimismo, mediante Informe N°000257-2024-SBCH/SGT de fecha 26 de agosto del 2024, presenta descargos de imputaciones y solicita ser absuelto de todo tipo de responsabilidad archivándose definitivamente la imputación. Finalmente, a través del Informe N°000002-2024-SBCH/GRRHH-MCCC de fecha 29 de octubre del 2024 se remite informe de precalificación del trabajador Walberto Flores Aquino en la que se concluye y recomienda SANCIONAR con "suspensión sin goce de remuneraciones" por el periodo de 150 días calendario al trabajador. A su vez, mediante Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N°0019-2024-GRRHH-SBCH de fecha 11 de noviembre del 2024, resolvió sancionar con SUSPENSIÓN DE TRABAJO por ciento cincuenta (150) días calendario al Sr. Walberto Flores Aquino.

Finalmente, con fecha 26 de noviembre de 2024 el recurrente interpone Recurso de Apelación contra la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N.º 0019-2024-GRRHH-SBCH, de fecha 11 de noviembre del 2024, por contravenir la Constitución y la Ley; solicita se declare fundado su escrito del Informe N°000257-2024-SBCH/SGT de fecha 26 de agosto del 2024, en la que presenta descargos efectuados.

SEXTO.- Que, frente al Recurso planteado es conveniente precisar que, corresponde a este despacho verificar que los hechos imputados al apelante están suficientemente acreditados contando con evidencia suficiente. Los hechos relacionados por la falta presuntamente irregular del Sr. Walberto Flores Aquino, quien ocupó el cargo de jefe de la Unidad de Tesorería, se subsume en las acciones siguientes:


Emitió informe N°294-202-SBCH/UT de fecha 24 de agosto de 2022, mediante el cual formuló la propuesta para el financiamiento de la obra: "Construcción de Centro de Atención Residencial Casa de Todos y Proyecto de Inversión Capilla y Dos Velatorios Virgen del Carmen", a través de la utilización de recursos de la cuenta de ahorros N°279-02-00006761 del Banco Continental, referida a los ingresos provenientes de la constituciones del derecho de superficie de la Inmobiliaria DOMEL SAC; en contravención al instrumento normativo que delimita la utilización de dichos recursos.

Asimismo, con la finalidad de sustentar los recursos de la cuenta de ahorros N°279-02-00006761 de Banco Continental, ante ello el trabajador señaló que "(...) se entiende que la construcción del Centro de Atención Residencial "Casa de Todos" constituye el mejoramiento y/o incremento de nuestro patrimonio inmobiliario". Teniendo en consideración que, la construcción de una capilla y dos velatorios "Virgen del Carmen", implica la renovación e incremento de nuestro patrimonio inmobiliario", no obstante, en el mismo documento señaló "se deja constancia que a la fecha se mantienen disponibles en la referida cuenta de ahorros el porcentaje correspondiente al (50%), destinado para el mantenimiento y renovación del patrimonio inmobiliario de los años 2014 al 2021 conforme lo establece la cláusula quinta de la Construcción de Derecho de Superficie..."; es decir, el trabajador tenía conocimiento del destino que debía darse a tales recursos.

De lo antes mencionado, resulta necesario precisar el término **RENOVAR**, pues, se evidencia que su aplicación fue tergiversada para darle la misma connotación que "Construcción" y así actuar de manera dolosa, abusando de sus facultades de ex Jefe de la Unidad de Tesorería. En ese sentido, es crucial definir con precisión los términos de renovación, construcción, mantenimiento, tal como se establece en la Resolución N029-2021-VIVIENDA, emitida el 27 de enero del 2021; siendo de aplicación obligatoria a nivel nacional. El folio 9 de la norma mencionada define el término "CONSTRUCCION" como la "acción que comprende la ejecución de obras de habilitación urbana, edificación e ingeniería. Esta definición incluye la instalación de sistemas necesarios para el funcionamiento de la edificación" la cual se aplica al presente caso.

- (...) Edificación: proceso edificatorio de una obra de carácter permanente sobre un predio...
- (...) Remodelación: obra que se ejecuta para modificar total o de forma parcial la tipología y el estilo arquitectónico original de un edificio preexistente, que comprende la distribución de los ambientes con el fin de adecuarlos a nuevas funciones o incorporar mejoras sustanciales, sin modificar el área techada.

Que, frente a ello, el trabajador alega que mediante el Informe N°294-2022-SBCH/UT expresa que se podría financiar la ejecución del proyecto haciendo uso de los recursos provenientes del 50% del Contrato de Derecho de superficie suscrito con la inmobiliaria DOMEL SAC destinados para renovación y mantenimiento de patrimonio inmobiliario teniendo en consideración que ya existía una construcción inicialmente destinada a "Playa de Estacionamiento de la SBCH" conforme se demuestra con la Resolución de Presidencia de Directorio N°154-2017-P-SBCH de fecha 17 de octubre del 2017, el informe N°00514-2024-SBCH/GPP de fecha 21 de agosto de 2024. A su vez menciona que, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, renovar significa: "Sustituir por algo nuevo y dar, o adquirir un aire o aspecto nuevo". En ese contexto, considero que efectuar una construcción sobre una ya existente, resulta ser una renovación del patrimonio inmobiliario.



Entonces, primero las definiciones son claras, para que se considere una remodelación o renovación de estructura, esta debe preexistir; sin embargo, es válido considerar otras connotaciones que se alineen a la definición del término, tal como señala el trabajador, de acuerdo a la Real Academia Española, -una institución cultural dedicada a la regularización lingüística entre el mundo hispanohablante- la cual señala una definición distinta a los términos renovar y construcción; por lo que estaríamos frente a dos definiciones ciertas, pero con interpretaciones diferentes que podrían generar un errada aplicación de la norma.

Que, aunado a ello, mediante Informe N°000002-2024-SBCH/GRRHH-MCCC de fecha 29 de octubre del 2024, se tienen los hechos imputados y la imputación sobre la falta tipificada en el literal f) del artículo 82° del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, el cual establece:

Artículo 82.- son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido justo, de ser el caso, las siguientes:

(...)

f) El descuido, negligencia o incumplimiento 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°183-2027-P-SBCH de fecha 30 de noviembre de 2017 y modificado con Resolución de Presidencia de Directorio N°073-2018-P-SBCH de fecha 30 de abril de 2018, que señala como funciones del puesto de jefe de la unidad de Tesorería, lo siguiente:

Numeral 1.- Coordinar el manejo de los fondos de la entidad

Numeral 8.- Velar por el cumplimiento de las funciones y directivas establecidas

Numeral 11.- Absolver consultas relacionadas con el ámbito de su competencia.

- Reglamento de Organización y Funciones (ROF), previsto en el artículo 31°, infringiendo sus deberes funcionales siguientes:

1. Coordinar, organizar, dirigir, controlar, evaluar y ejecutar el proceso técnico del Sistema de Tesorería"

6. Centralizar la administración y manejo de los recursos financieros",



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA

CHICLAYO

5. Planificar, organizar, dirigir y ejecutar el registro de las operaciones referidas a la ejecución financiera presupuestal e los ingresos y gastos en una Base de datos común para fines de análisis, control y toma de decisiones administrativas".

SEPTIMO.- Que, respecto a la vulneración del principio de tipicidad, resulta necesario precisar que, este principio es una garantía para el administrado, de que los procedimientos administrativos propios del régimen sancionador se realizan en respeto de la legalidad, seguridad jurídica y el debido proceso.


En razón de ello, se verifica que no se ha soslayado este principio, pues, durante el procedimiento administrativo disciplinario, se encuadran en ciertas conductas con el supuesto de hecho objeto de imputación en cumplimiento de lo previsto en la norma jurídica; lo cual, se evidencia en los actuados por parte de la Responsable del PAD, que describe de manera suficiente, clara y precisa la falta que se atribuye al trabajador Walberto Flores Aquino; la cual se detalla de forma pormenorizada en el Informe de Control Específico N°010-2023-2-0521-SCE, Carta N°000350-2024-SBCH/GRRHH, Informe N°000002-2024-SBCH/GRRHH-MCCC y Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N°0019-2024-GRRHH-SBCH.

OCTAVO.- Que, sumado a ello, mediante Oficio N°341-2022-SBCH/OCI, el Órgano de Control Interno, realiza las consultas a la Dirección de Sociedades de Beneficencia, en el marco del Decreto Legislativo N°1411, referidos al legado Piedra Lora y al contrato de superficie a favor de la empresa inmobiliaria DOMEL S.A., al respecto la Dirección remite el Informe Técnico N°D000079-2022-MIMP-DSB-CAB, en el que advierte, se habría afectado lo establecido en documentación y los recursos provenientes del arrendamiento del edificio Piedra Lora y de la contraprestación del derecho de superficie constituido a favor de la inmobiliaria DOMEL S.A.C., repercutiendo negativamente en las atenciones médicas y hospitalarias de las personas vulnerables que recurren al Hospital Las Mercedes. Consecuentemente, tales actuaciones han impactado negativamente en la adecuada disposición de los recursos económicos generados por el servicio funerario integral e impidió que la SBCH pudiera adquirir un nuevo terreno en el año 2022 para la construcción de otro cementerio, lo que habría generado una mejor prestación del SERFIN. Por lo tanto, estas acciones giran en torno a una posibilidad que implica deba ser efectuada por el trabajador en perjuicio económico de la Institución, mas no reducirse a una hipótesis.

Que, de lo antes mencionado es relevante indicar que, estaríamos frente a una afectación de disponibilidad financiera y finalidad de los recursos económicos que se encontraban en las cuentas corrientes de la Institución. Primero, si bien es cierto existe una distinción en la connotación que se le dan a los términos – renovar, construir- su finalidad se aplica en un contexto diferente, pero, es conveniente precisar que, el hecho que se haya utilizado a una finalidad distinta a la establecida, en el Decreto Legislativo 1411, en su artículo 2 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 (...); en ese sentido, la SBCH contempla lo precitado como finalidad principal y su cumplimiento resulta exigible.

Que, por otro lado, mediante Informe N°000911-2024-SBCH/GRRHH de fecha 18 de diciembre del 2024, la Gerencia de Recursos Humanos eleva ampliación de fundamento del recurso de apelación contra Resolución N°0019-2024-GRRHH-SBCH del recurrente, en la que se confirma que, la Resolución N°000152-2024-CG/INSLAM materia de

acumulación, no es aplicable directamente al trabajador Walberto Flores Aquino toda vez que dicho documento hace referencia a otros investigados de forma específica y no al apelante. Sin embargo, es necesario referirnos a la Resolución, pues, cuestionan y analizan el Informe emitido por el OCI, en el que tratan sobre el mismo informe de control en el que se recomienda sancionarlo, ante ello resulta relevante precisar que, su análisis gira entorno al perjuicio económico que pudiera haberse causado (esta connotación es una posibilidad que no se ha evidenciado en documentación fáctica). Asimismo, lo resuelto por la CONTRALORIA no afecta la valoración de la responsabilidad a cargo de otras instancias a partir de los mismos hechos, **ni la potestad de la propia administración de la ENTIDAD** de poder determinar las medidas correctivas que estime pertinente en el marco de su competencia. Por lo tanto, es potestad de la Institución resolver y considerar una aplicación justa de sus contenidos en este caso en particular en cumplimiento de lo establecido en nuestro marco normativo.



NOVENO.- Que, por lo antes mencionado, se debe hacer hincapié en el Principio de Razonabilidad, para señalar que el mismo se encuentra reconocido a nivel legal a través del numeral 1.4 artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, por el cual las decisiones de las autoridades cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su contenido. Entorno a ello, corresponde aplicar una debida proporción en la sanción considerando criterios que no vulneren los derechos del trabajador ni perjudiquen a la Institución.

DECIMO.- Que, finalmente, el principio de razonabilidad racionaliza la actividad sancionadora de la Administración. De esta manera, se evita que la autoridad administrativa desborde su adecuación represiva, encauzándola dentro de un criterio de ponderación, medida y equilibrio, como la alternativa última entre las que menos gravosas resulten para el administrado¹. Por lo tanto, se ha corroborado en expediente y demás documentación que podría contemplarse una imposición menos gravosa, evidenciándose que, la sanción debe ser proporcional a la falta, pues, es la primera vez que el trabajador estaría siendo sancionado por negligencia o incumplimiento de sus obligaciones, lo cual resulta verificable en sus antecedentes o legajo personal del trabajador. Y en atención, a lo establecido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG que, contienen los criterios a considerar para la imposición y graduación de la misma, dentro de los cuales se encuentra el beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, el perjuicio económico comprobado, la reincidencia, por la comisión de la misma infracción (...).

¹ Edreschi Garcés, Willy. Análisis sobre la Potestad sancionadora de la Administración Pública y el Procedimiento Administrativo Sancionador en el marco de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General en comentarios a la Ley del procedimiento Administrativo General. Lima, 2003, p.530.

Aunado a ello, de lo analizado en líneas precedentes y considerando que, no se ha contemplado factores agravantes, toda vez que no se evidenció fácticamente un perjuicio económico como tal, reincidencias en el incumplimiento de sus obligaciones por parte del trabajador y además, en alusión a la finalidad que cumple la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo y que, debe tomarse en consideración, pues, nos regimos a su cumplimiento, según lo establecido en el Decreto Legislativo 1411; ello, no implica que se enerven las normas específicas, directivas o lo que se establezca en otra documentación, tal como indica el Legado Piedra Lora y sobre todo, en aplicación a los principios de razonabilidad, proporcionalidad y legalidad. En suma, el recurso de apelación se declara FUNDADO EN PARTE, en tanto corresponde SUSPENDER SIN GOCE DE REMUNERACIONES CON 100 DIAS al trabajador Walberto Flores Aquino.

Con las facultades normativas y en mérito a la Resolución de Presidencia de Directorio N°51-2024-P-SBCH, de fecha 16 de setiembre del 2024.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar FUNDADO EN PARTE el Recurso de Apelación interpuesto por el Señor **WALBERTO FLORES AQUINO**, en consecuencia **MODIFICAR** la sanción Interpuesta con una **SUSPENSION DE TRABAJO por CIENTO (100) días SIN GOCE DE HABER**, por los argumentos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- DAR AGOTADA LA VIA ADMINISTRATIVA, según el Procedimiento Administrativo Disciplinario.

ARTICULO TERCERO.- NOTIFICAR al interesado, a la Gerencia de Recursos Humanos y demás Gerencias competentes.

ARTICULO QUINTO.- DISPONER a la Unidad de Imagen institucional, realice la publicación en el portal institucional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO
Abg. Edgar Emerson Adrianzen Saona
GERENTE GENERAL