LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
Eficiente y solidaria

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO N° 008-2023-OCI/0481-SOO

ORIENTACIÓN DE OFICIO
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
HUANCAYO, HUANCAYO, JUNÍN

"VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO"

PERÍODO DE EVALUACIÓN
DEL 14 A 16 DE FEBRERO DE 2023

TOMO I

HUANCAYO, 17 DE FEBRERO DE 2023

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 008-2023-OCI/0481-SOO

"VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO"

ÍNDICE

		N° Pág.
I.	ORIGEN	1
II.	SITUACIONES ADVERSAS	1
III.	DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO	4
IV.	CONCLUSIÓN	4
V.	RECOMENDACIÓN	4
	APÉNDICE	

INFORME DE ORIENTACIÓN DE OFICIO
N° 008-2023-OCI/0481-SOO

"VERIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO"

I. ORIGEN

El presente informe se emite en mérito a lo dispuesto por el Órgano de Control Institucional de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, servicio que ha sido registrado en el Sistema de Control Gubernamental - SCG, con orden de servicio n.° 0481-2023-008, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 013-2022-CG/NORM "Servicio de Control Simultáneo", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 218-2022-CG, de 30 de mayo de 2022 y modificatoria.

II. SITUACIONES ADVERSAS

De la revisión efectuada a las condiciones de trabajo de los empleados de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, se ha identificado una situación adversa que amerita la adopción de acciones que permitan evitar situaciones que afecten la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos en la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

Las situaciones adversas identificadas se exponen a continuación:

2.1. SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO NO BRINDA LAS CONDICIONES ADECUADAS DE TRABAJO AL PERSONAL REINCORPORADO POR MANDATO JUDICIAL, SITÚA EN RIESGO TANTO LA PRODUCTIVIDAD DE LA ENTIDAD, CUANTO LOS RECURSOS ASIGNADOS AL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A CARGO DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO.

a) Condición:

El 3 de febrero de 2023, este Órgano de Control Institucional tomo conocimiento que el departamento de Recursos Humanos de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo habría efectuado rotaciones al personal repuesto por mandato judicial a las distintas áreas; sin la previsión para la asignación de equipos de cómputo, escritorios y sillas ergonómicas, que les permita cumplir las labores asignadas.

Al respecto, es de dejar notar que, el Departamento de Administración y Finanzas vendría encargando labores al referido personal, pese a tener conocimiento que luego de la adecuación de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo al Decreto Legislativo n.° 1411 se modificaron los documentos de gestión de Recursos Humanos, entre ellos, el Cuadro de Categorías y Funciones, en el que se eliminó al área de Estudios y Obras y que a la fecha dicha área no cuenta con equipos para su funcionamiento.

De la verificación realizada por este Órgano de Control Institucional a las instalaciones de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, se advierte que hay trabajadores que a la fecha de la emisión del presente informe no cuentan con escritorio menos aún con equipo de cómputo, lo que vendría vulnerando derechos laborales, toda vez que la Entidad es responsable de brindar y asegurar que el trabajador desarrolle sus labores en un ambiente seguro y saludable; asimismo, es responsable de vigilar que las prácticas de trabajo puedan afectar la integridad psico somática de los trabajadores. Afectando tanto

la productividad de la Entidad, cuanto los recursos asignados al cumplimiento de pago de las obligaciones laborales a cargo de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

b) Criterio:

- **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728,** publicada el 27 de marzo de 1997 - Ley de productividad y competitividad laboral Decreto Supremo 003-97-TR.

> *"Artículo 9.- 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. El empleador está facultado para introducir cambios o modificar turnos, días u horas de trabajo, así como la forma y modalidad de la prestación de las labores, dentro de criterios de razonabilidad y teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.*
> ***Artículo 30**.- Son actos de hostilidad equiparables al despido los siguientes:*
> *a) La falta de pago de la remuneración en la oportunidad correspondiente, salvo razones de fuerza mayor o caso fortuito debidamente comprobados por el empleador;*
> *b) La reducción de la categoría y de la remuneración. Asimismo, el incumplimiento de requisitos objetivos para el ascenso del trabajador.*
> *c) El traslado del trabajador a lugar distinto de aquel en el que preste habitualmente servicios, con el propósito de ocasionarle perjuicio;*
> *d) La inobservancia de medidas de higiene y seguridad que pueda afectar o poner en riesgo la vida y la salud del trabajador;*
> *e) El acto de violencia o el faltamiento grave de palabra en agravio del trabajador o de su familia;*
> *f) Los actos de discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión, idioma, discapacidad o de cualquier otra índole;*
> *g) Los actos contra la moral y todos aquellos que afecten la dignidad del trabajador.*
> *h) La negativa injustificada de realizar ajustes razonables en el lugar de trabajo para los trabajadores con discapacidad."*

- **Ley n.º 29783, publicado el 20 de agosto de 2012**, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.

> ***I. Principio de Prevención***
> *"El empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.*
> ***IX. Principio de Protección***
> *Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:*
> *a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.*
> *b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.*

Artículo 36**. **Servicios de seguridad y salud en el trabajo

"(…)

e) Asesoramiento en materia de salud, de seguridad e higiene en el trabajo y de ergonomía, así como en materia de equipos de protección individual y colectiva.

(…)

i) Colaboración en la difusión de informaciones, en la formación y educación en materia de salud e higiene en el trabajo y de ergonomía".

Artículo 49. Obligaciones del empleador

El empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones:

Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.

- **Decreto Legislativo n.º 635 - Código Penal,** promulgado el 3 abril de 1991 y publicado el 8 de abril de 1991.

*"**Artículo 168-A**.- Atentado contra las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*

El que, deliberadamente, infringiendo las normas de seguridad y salud en el trabajo y estando legalmente obligado, ponga en peligro inminente la vida, salud o integridad física de sus trabajadores de forma grave, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años".

- **Decreto *Supremo n.º 005-2012-TR, publicado el 25 de abril de 2012*** *- Reglamento de la Ley n.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.*

Artículo 26.- El empleador está obligado a:

"(…)

g) adoptar disposiciones efectivas para identificar y eliminar los peligros y los riesgos relacionados con el trabajo y promover la seguridad y salud en el trabajo.

(…)"

***Artículo 82.-** El empleador debe identificar los peligros y evaluar los riesgos para la seguridad y ssañlud de los trabajadores en forma periódica, de conformidad con lo previsto en el artículo 57 de la Ley.*

Las medidas de prevención y protección deben aplicarse de conformidad con el artículo 50 de la Ley.

(…)"

- **Resolución *Presidencial n.º 030-2022-SBH de 4 de junio de 2022***, *que aprueba el Cuadro de Categorías y Funciones.*

Funciones

"Jefe de Departamento de Recursos Humanos

Función Básica

Planificar, organizar, dirigir y controlar la ejecución de actividades de gestión y desarrollo de recursos humanos de la Institución, supervisar la ejecución de las actividades del proceso de personal, fomentando un adecuado clima laboral y una adecuada cultura organizacional proponiendo mejoras y velando por el fiel cumplimiento de las disposiciones administrativas y legales.

Funciones Especificas

"(…)

2. Conocer, mantener informado y aplicar en sus funciones, lo establecido en las normas internas y externas vigentes, respecto a la administración de los recursos humanos, así como cumplir y hacer cumplir las normas dictadas en el ámbito de su competencia.

26. Velar por la adecuada implementación del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

36. Prever las necesidades de bienes y servicios que su unidad orgánica requiera, así como supervisar la ejecución de las prestaciones hasta la conformidad de los mismos.
39. Cumplir los procedimientos y sistemas relacionado con las actividades que desarrolla; así como el Reglamento Interno de Trabajo y tras disposiciones administrativas establecidas por la entidad."

- **Resolución *Presidencial n.º 083-2020-SBH de 4 de junio de 2022***, *que aprueba el Manual de Operaciones.*

Artículo 26.- Departamento de Recursos Humanos El Departamento de Recursos Humanos, es el órgano encargado de selección, capacitación y evaluación de desempeño del talento humano institucional, además de implementar y monitorear el buen clima laboral y la seguridad y salud en el trabajo; depende jerárquica y administrativamente de la Dirección de Administración y Finanzas.
"(…)
b) Administrar los procesos técnicos de selección, promoción, capacitación, control, bienestar del trabajador, seguridad y salud en el trabajo.
g) Autorizar desplazamientos de personal según las necesidades institucionales y con arreglo a Ley.

c) Consecuencia:

El hecho de que el personal repuesto por mandato judicial a las distintas áreas; sin la previsión para la asignación de equipos de cómputo, escritorios y sillas ergonómicas, que les permita cumplir las labores asignadas sitúa en riesgo tanto la productividad de la entidad, cuanto los recursos asignados al cumplimiento de pago de las obligaciones laborales a cargo de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

III. DOCUMENTACIÓN E INFORMACIÓN QUE SUSTENTA LA ORIENTACIÓN DE OFICIO

La situación adversa identificada en el presente informe se sustenta en la revisión y análisis de la documentación e información obtenida por la Comisión de Control, la cual ha sido señalada en la condición y se encuentra en el acervo documentario de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

IV. CONCLUSIÓN

Durante la ejecución del servicio de Orientación de Oficio a la *"Verificación de las condiciones de trabajo del personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo"* se ha advertido una situación adversa que afectaría o podría afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, el cual fue detallado en el presente informe.

V. RECOMENDACIONES

1. Hacer de conocimiento del Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo el presente Informe de Orientación de Oficio, el cual contiene la situación adversa identificada como resultado del servicio de orientación de oficio a la *"Verificación de las condiciones de trabajo del personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo",* con la finalidad que se adopten las acciones preventivas y correctivas que correspondan, en el marco de sus competencias y obligaciones en la gestión institucional, con el objeto de asegurar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo.

2. Hacer de conocimiento del Presidente del Directorio de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo que debe comunicar al Órgano de Control Institucional, en el plazo máximo de cinco (5) días hábiles, las acciones preventivas o correctivas adoptadas o por adoptar, respecto a las situaciones adversas contenidas en el presente Informe de Orientación de Oficio.

Huancayo, 17 de febrero de 2023

Angela Verónica Manrique Durand
Jefe del Órgano de Control Institucional
Sociedad de Beneficencia de Huancayo

APÉNDICE Nº 1

DOCUMENTACIÓN VINCULADA A LA VERIFICACIÓN A LAS CONDICIONES DEL PERSONAL DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO

2.1. SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO NO BRINDA LAS CONDICIONES ADECUADAS DE TRABAJO AL PERSONAL REINCORPORADO POR MANDATO JUDICIAL, SITÚA EN RIESGO TANTO LA PRODUCTIVIDAD DE LA ENTIDAD, CUANTO LOS RECURSOS ASIGNADOS AL CUMPLIMIENTO DE PAGO DE LAS OBLIGACIONES LABORALES A CARGO DE LA SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO.

N°	Documento
1	Informe n.º 025-2023-SBH/GAF-DERH de 26 de enero de 2023.

LA CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

CARGO

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
Eficiente y solidaria

"Año de la unidad, paz y el desarrollo"

Huancayo, 17 de febrero de 2023

OFICIO N° 015-2023-SBH/OCI

SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
SECRETARIA PRESIDENCIA
Nº Registro:
17 ENE 2023
Hora: 9-45

Abogado:
Miguel Ángel Chamorro Torres
Presidente del Directorio
SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE HUANCAYO
Jirón Cuzco n.º 1576
Huancayo/Huancayo/Junín

ASUNTO : Notificación de Informe de Orientación de Oficio n.º 008-2023-OCI/0481-SOO

REFERENCIA. : a) Artículo 8° de la Ley n.° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República, y sus modificatorias.
b) Directiva n.° 013-2022-CG/NORM "Servicio de Control Simultaneo", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.º 218-2022-CG, 30 de mayo de 2022.

Me dirijo a usted en el marco de la normativa de la referencia, que regula el Servicio de Control Simultáneo y establece la comunicación al Titular de la entidad o responsable de la dependencia, y de ser el caso a las instancias competentes, respecto de la existencia de situaciones adversas que afectan o podrían afectar la continuidad del proceso, el resultado o el logro de los objetivos del proceso en curso, a fin de que se adopten oportunamente las acciones preventivas y correctivas que correspondan.

Sobre el particular, de la revisión de la información y documentación vinculada a la ***"Verificación de las condiciones de trabajo del personal de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo"***, se ha identificado una situación adversa contenida en el Informe de Orientación de Oficio n.º 008-2023-OCI/0481-SOO, que se adjunta al presente documento.

En tal sentido, solicitamos comunicar a este Órgano de Control Institucional de la Sociedad de Beneficencia de Huancayo, en el plazo máximo de cinco días hábiles desde la comunicación del presente Informe, las acciones preventivas o correctivas adoptadas y por adoptar respecto a las situaciones adversas identificadas en el citado Informe, adjuntando la documentación de sustento respectiva.

Es propicia la oportunidad para expresarle las seguridades de mi consideración.

Atentamente,

Angela Verónica Manrique Durand
Jefe del Órgano de Control Institucional
Sociedad de Beneficiencia Huancayo