CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

[redacted]

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
CORPORACIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO S.A. - COFIDE

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 022-2024-2-0014-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD A CORPORACIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO S.A. - COFIDE

SAN ISIDRO-LIMA-LIMA

"DESVINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAL CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DESIGNADOS DIRECTAMENTE POR LA ENTIDAD"

PERÍODO

PERÍODO:1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

TOMO I DE I

LIMA - PERÚ

28 DE OCTUBRE DE 2024

"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"

"□"

0729

0222024200140 0

000001

PÁGINA EN BLANCO

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 022-2024-2-0014-SCE

"DESVINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAL CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DESIGNADOS DIRECTAMENTE POR LA ENTIDAD"

ÍNDICE

DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I. ANTECEDENTES	
1. Origen	2
2. Objetivo	2
3. Materia de Control y Alcance	2
4. De la entidad o dependencia	3
5. Notificación del Pliego de Hechos	3
II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR	4
1. PAGOS INDEBIDOS OTORGADOS A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INDIVIDUALES DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DURANTE EL PERIODO 2020 AL 2023; GENERARON UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 288,772.09.	
III. ARGUMENTOS JURÍDICOS	36
IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES	37
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
VII. APÉNDICES	38

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – SUPERVISOR V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – JEFE DE COMISIÓN V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – ABOGADO V°B° – COFIDE

PÁGINA EN BLANCO

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO Nº 022-2024-2-0014-SCE

"DESVINCULACIÓN LABORAL DE PERSONAL CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA DESIGNADOS DIRECTAMENTE POR LA ENTIDAD"

PERÍODO: 1 DE ENERO DE 2020 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2023

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2024 del Órgano de Control Institucional de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.-COFIDE, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-0014-2024-004, iniciado mediante Memorando n.° 000181-2024-COFIDE/OCI de 8 de agosto de 2024, en el marco de lo previsto en la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad", aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias.

2. Objetivo

Determinar si los pagos realizados por la Entidad a trabajadores con cargos de dirección y confianza designados directamente, que celebraron convenios individuales de extinción de la relación laboral por mutuo disenso durante el periodo 2020-2023, se realizaron acorde a la normativa aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

El Servicio de Control Específico a la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. – COFIDE "Desvinculación laboral de personal con cargos de dirección y confianza designados directamente por la entidad", periodo 2020 - 2023, comprende la revisión de las actividades y procedimientos internos relacionados al proceso de desvinculación laboral de personal con cargo de dirección y confianza designados directamente por la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., así como los pagos realizados por convenios individuales de extinción de la relación laboral por mutuo disenso durante el periodo 2020 al 2023.

Alcance

El servicio de control especifico comprende el periodo de 1 de enero de 2020 al 31 de diciembre de 2023, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

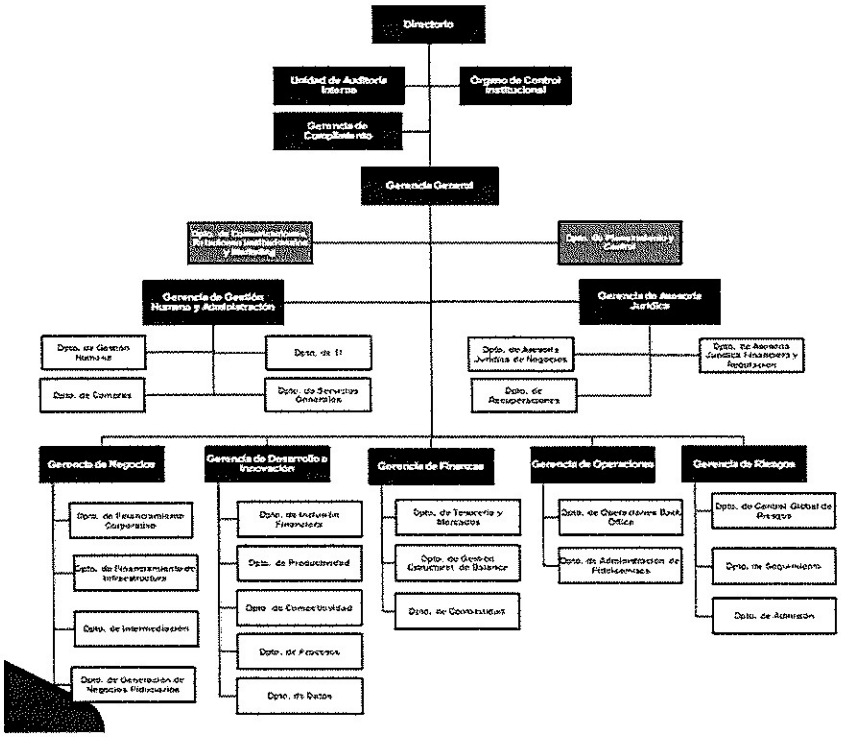
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO V°B° - COFIDE -

4. De la entidad o dependencia

La Corporación Financiera de Desarrollo S.A., pertenece al Sector Económico y Financiero en el nivel de gobierno nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A. siguiente:

Gráfico n.° 01
Estructura Orgánica de la Corporación Financiera de Desarrollo – COFIDE



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 064-2022 de 27 de julio de 2022 y Oficio n.° 0683-2022-DE-FONAFE de 6 de octubre de 2022.

5. Notificación del Pliego de Hechos

En aplicación del numeral 7.30 de las Normas Generales de Control Gubernamental, aprobadas con Resolución de Contraloría n.° 295-2021-CG, la Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias, así como al marco normativo que regula la notificación electrónica emitida por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación electrónica emitida por la Contraloría se cumplió con el procedimiento de notificación del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – SUPERVISOR V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – JEFE DE COMISIÓN V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – ABOGADO V°B° – COFIDE

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

PAGOS INDEBIDOS OTORGADOS A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INDIVIDUALES DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DURANTE EL PERIODO 2020 AL 2023; GENERARON UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 288,772.09.

De la revisión y evaluación a la información remitida por la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., en adelante la "Entidad", se advierte que durante el periodo 2020 al 2023, se celebraron Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso, con seis (6) ex trabajadores designados directamente por la Entidad en cargos de Dirección y Confianza; no obstante, que su vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; a quienes les otorgaron pagos indebidos por concepto de "incentivos" y otros; no obstante, que no existe norma legal que autorice o habilite el otorgamiento de dichos pagos a trabajadores que fueron designados directamente en cargos de Dirección y Confianza; advirtiéndose que el monto pagado a los citados ex trabajadores asciende a la suma total de **S/ 288,772.09**, cuyo detalle se muestra en el cuadro siguiente:

Cuadro n.º 1
Pagos realizados a ex trabajadores con cargos de Dirección y Confianza por celebración de convenios de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso durante el periodo 2020 al 2023

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Calificación del Puesto	Fecha de Inicio	Fecha de Cese	Tiempo de Servicio	Monto pagado
1	Juan Carlos Martín Mejía Prado.	Gerente de Operaciones	Dirección	19/02/2018	31/07/2020	2 años, 5 meses y 12 días	S/ 70,166.78
2	Sandra María Jauregui Puertas.	Gerente de Riesgos	Dirección	01/04/2019	04/06/2020	1 año, 2 meses y 4 días	S/ 33,730.97
3	Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla.	Gerente de la Unidad de Auditoría Interna	Dirección	01/08/2019	13/08/2020	1 año y 13 días	S/ 29,673.70
4	Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente.	Gerente General	Dirección	20/11/2019	09/04/2021	1 año, 4 meses y 21 días	S/ 49,056.25
5	Ana María Rodríguez Zúñiga.	Gerente de Cumplimiento	Dirección	15/07/2020	14/11/2023	3 años y 4 meses	S/ 95,000.00
6	María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana.	Subgerente de Gestión Humana	Confianza	06/06/2022	16/01/2023	7 meses y 11 días	S/ 11,144.39
						TOTAL	**S/ 288,772.09**

Fuente: Memorándums n.ºs 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente; y Liquidaciones de Beneficios Sociales de los citados ex trabajadores, respectivamente.
Elaborado por: Comisión de Control.

Sobre el particular, en los Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso, celebrados con los citados seis (6) ex trabajadores[1] **(Apéndice n° 4)**, se advierte que en cuatro (4) convenios correspondientes a los ex trabajadores **Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga**, se consignó respecto al pago realizado, la aplicación del artículo 47°del TUO del Decreto Legislativo n.º 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.º 002-97-TR[2];

[1] Remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración y Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.ºs 000001-2024-COFIDE/GGHA y 000010-2024-COFIDE/DGH de 3 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.
[2] DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTONOMO
(...)

no obstante, que la citada norma no es aplicable para trabajadores que fueron designados directamente a cargos de Dirección y Confianza, cuyo vínculo laboral se extingue con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; asimismo en dos (2) convenios correspondientes a los ex trabajadores **Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana**, no se citó ninguna norma legal que autorice el pago a dichos ex trabajadores; hechos expuestos que se detallan a continuación:

1. **De los Convenios de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso celebrados por la Entidad con los ex trabajadores: Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga, a quienes se les otorgó pagos indebidos por concepto de "incentivos"**

De la documentación proporcionada por la Entidad, se advierte que mediante Acuerdos de Directorio n.os 026-2018, 024-2019, 104-2019, 078-2020, de 14 de febrero de 2018, 27 de febrero de 2019, 25 de julio de 2019 y 24 de junio de 2020, respectivamente[3] **(Apéndice n.° 5)**; la Entidad designó directamente en los cargos de **Dirección** a los ex trabajadores **Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga**, como Gerente de Operaciones, Gerente de Riesgos, Gerente de la Unidad de Auditoría Interna y Gerente de Cumplimiento, respectivamente; quienes ejercieron dichos cargos de Dirección desde el principio de sus labores en la Entidad, de acuerdo a lo informado por la Subgerencia de Gestión Humana, mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente **(Apéndice n.° 6)**; conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 2
Trabajadores designados directamente a cargos de Dirección en la Entidad

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Calificación del puesto	Documento de designación	Fecha de Inicio
1	Juan Carlos Martín Mejía Prado.	Gerente de Operaciones	Dirección	Acuerdo de Directorio n.° 026-2018	19/02/2018
2	Sandra María Jauregui Puertas.	Gerente de Riesgos	Dirección	Acuerdo de Directorio n.° 024-2019	01/04/2019
3	Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla.	Gerente de la Unidad de Auditoría Interna	Dirección	Acuerdo de Directorio n.° 104-2019	01/08/2019
4	Ana María Rodríguez Zúñiga.	Gerente de Cumplimiento	Dirección	Acuerdo de Directorio n.° 078-2020	15/07/2020

Fuente: Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.
Elaborado por: Comisión de Control.

Posteriormente, durante el periodo 2020 al 2023, la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas y el ex Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, Rodrigo Octavio Zapata Soto, celebraron con los citados ex trabajadores, **Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas y Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla**, Convenios Individuales de Extinción de la Relación Laboral por Mutuo Disenso[4], los cuales fueron suscritos el 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020 y 13 de agosto de 2020, respectivamente; siendo que respecto de la ex trabajadora **Ana María Rodríguez Zúñiga**, el referido convenio fue celebrado

Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral."

[3] Remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

[4] Remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

únicamente por la citada ex Gerente de Gestión Humana y Administración el 14 de noviembre de 2023. **(Apéndice n.° 4)**

Advirtiéndose en los citados convenios, haberse otorgado pagos indebidos por concepto de "incentivos" a favor de dichos ex trabajadores por los montos de **S/ 70,166.78, S/ 33,730.97, S/ 29,673.70 y S/ 95,000.00**, respectivamente; conforme se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020, 13 de agosto de 2020 y 14 de noviembre de 2023, respectivamente[5] **(Apéndice n.° 7)**; habiéndose citado en los referidos convenios respecto al otorgamiento de dichos pagos por concepto de "incentivos", la aplicación del artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 002-97-TR[6]; cuya norma prescribe lo siguiente:

> *"(...)*
> *Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que **en forma voluntaria** opten por extinguir su vínculo laboral."*
> *(El énfasis es nuestro)*

Sobre el particular, cabe precisar, que el literal b) del artículo 16° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR, establece expresamente como causas de extinción del contrato de trabajo, entre otras, la siguiente: ***"b) La renuncia o retiro voluntario del trabajador"***, advirtiéndose que dicha causa de extinción del vínculo laboral es la recogida en el artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, citado precedentemente.

Habiéndose evidenciado que el citado artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, no es aplicable a trabajadores que fueron designados directamente a cargos de Dirección y Confianza, toda vez que su vínculo laboral se extingue por **retiro de confianza**, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional, como máximo intérprete de la constitución, que en el literal f), numeral 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2007 (Exp. N°03501-2006-PA/TC), establece que la pérdida de confianza que invoca el empleador respecto a los trabajadores que ejercieron desde el principio de sus labores cargos de Dirección o de Confianza, constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo, conforme se detalla a continuación:

> *"(...)*
> *11.Es de la misma opinión este Colegiado, que estima que un trabajador de confianza tiene particularidades que lo diferencian de los trabajadores "comunes", tales como:*
> *(...)*
> *f) La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de despidos por causa grave, que son objetivos, ésta en cambio es de naturaleza subjetiva. El retiro de la confianza comporta la pérdida de su empleo, siempre que desde el principio de sus labores este trabajador haya ejercido un cargo de confianza o de dirección (...). (El subrayado es nuestro)*

[5] Remitidos mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente; y Liquidaciones de Beneficios Sociales de los citados ex trabajadores, respectivamente.

[6] DE LA PROMOCIÓN DEL EMPLEO AUTONOMO
(...)
Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que en forma voluntaria opten por extinguir su vínculo laboral."

SUPERVISOR V°B° - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE
JEFE DE COMISIÓN V°B° - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE
ABOGADO V°B° - ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE

Al respecto, cabe precisar, que el Tribunal Constitucional se ha pronunciado en sendas sentencias(Expedientes n.os 682-2018-AA/TC, 2340-2017/PA/TC y 2104-2016-PA/TC), señalando que los trabajadores que asumen un cargo de dirección y confianza están supeditados a la confianza del empleador, pues el motivo que permitió su vinculación con el Estado es de naturaleza subjetiva (confianza) a diferencia de los trabajadores que ingresaron por concurso público de méritos para desarrollar labores comunes u ordinarias; es decir los trabajadores de confianza ostentan un estatus especial dentro de la institución pública, conforme se señala en la citada sentencia recaída en el Expediente n.° 03501-2006-PA/TC de 15 de marzo de 2007.

Adicionalmente, y sin perjuicio que el artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728 no es aplicable a los trabajadores que asumen un cargo de dirección y confianza, cabe señalar, que la Gerencia de Gestión Humana y Administración y la Subgerencia de Gestión Humana, mediante Memorándums n.os 000025-2024-COFIDE/GGHA y 000006-2024-COFIDE/DGH de 25 de marzo y 9 de febrero de 2024, respectivamente **(Apéndice n.° 8)**, informaron que dichos ex trabajadores tampoco presentaron cartas de renuncia para la extinción de su vínculo laboral, es decir no concluyeron su vínculo laboral por retiro voluntario o renuncia al que hace referencia el citado artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, aspecto corroborado por la Gerencia de Gestión Humana y Administración, mediante Memorando n.°000060-2024-COFIDE/GGHA de 2 de setiembre de 2024, en el que informó, entre otros, que la conclusión del vínculo laboral de los citados ex trabajadores se realizó a través de la celebración de convenios por mutuo disenso propuesto a dichos ex trabajadores **(Apéndice n.° 9)**.

Por otro lado, la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 2 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 9)**, informó haberse considerado como marco de aplicación general para los convenios de mutuo disenso suscritos durante los años 2020 al 2023, las recomendaciones del informe legal[7] del estudio Gálvez & Dolorier Abogados S.C.R.L. de 25 de noviembre de 2022[8] **(Apéndice n.° 10)**, para todos los casos en que se aplique la extinción de la relación laboral por mutuo disenso; sin embargo, en ninguno de los convenios de mutuo disenso suscrito por la Entidad y los ex trabajadores se menciona o consigna la aplicación del referido informe legal, por lo que dicha afirmación carece de sustento, además del hecho que las materias objeto de dicho informe ya han sido delimitadas y precisadas por órganos jurisdiccionales competentes como el Tribunal Constitucional.

Adicionalmente, la Gerencia de Asesoría Jurídica mediante Memorando n.° 000042-2024-COFIDE/GAJ de 19 de julio de 2024 **(Apéndice n.° 11)**, informó no haberse encontrado ninguna disposición o instrucción remitida para la aplicación o utilización de la opinión legal contenida en el citado informe legal laboral sobre retiro de confianza del estudio Gálvez & Dolorier Abogados S.C.R.L. de 25 de noviembre de 2022, como tampoco haberse encontrado ningún documento sobre la citada disposición en el sistema de gestión documental de la Entidad[9]; verificándose asimismo que el informe jurídico

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO V°B° COFIDE

[7] Remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n.° 000004-2024-COFIDE/DGH de 5 de febrero de 2024.

[8] (...)
Es grato dirigirme a ustedes con la finalidad de absolver la consulta que se han servido formularnos, respecto al procedimiento idóneo para el retiro de confianza de un trabajador con dicha calificación. (...)
Sobre el particular nuestra opinión legal es la siguiente:
(...)
IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.
PRIMERA: En caso la empresa decida unilateralmente retirar la confianza de un trabajador que fue contratado desde el inicio de la relación laboral para ocupar un cargo de tal naturaleza, ello importa la extinción del contrato de trabajo y tiene las mismas consecuencias para la empresa que un despido incausado, teniendo dicho trabajador derecho al pago de una indemnización por despido arbitrario.
SEGUNDA: Asimismo, el trabajador podría accionar judicialmente contra la empresa solicitando el pago de una indemnización por daño moral, para lo cual debe probar que el despido ocasionó una afectación a su estado de ánimo, frustró su proyecto de vida, afectó su entorno familiar, etc.
TERCERA: Finalmente, existe un supuesto aplicable a los trabajadores de confianza, mediante el cual las partes deciden de mutuo acuerdo extinguir la relación laboral, debiendo constar el mutuo disenso por escrito. En dicho caso, el empleador podrá otorgar un incentivo al amparo del Art. 47° de la Ley de Formación y Promoción Laboral aprobada por Decreto Supremo N° 002-97-TR, o en su defecto una gratificación extraordinaria de carácter compensable de conformidad con el artículo 57° del TUO de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios."

[9] Asimismo, mediante Memorando n.°000043-2024-COFIDE/GAJ de 22 de julio de 2024, el Gerente de Asesoría Jurídica informó lo siguiente "(...) no contamos con registros oficiales de haber utilizado o comunicado la aplicación del informe legal de la referencia b) a otras gerencias de COFIDE (...)".

externo no forma parte de las diferentes fuentes del derecho administrativo que orientan y sirven de parámetro para la actuación administrativa y funcional, conforme se establece en el TUO de la Ley n.°27444, Ley de Procedimiento Administrativo General; finalmente además de lo expuesto, el citado informe jurídico externo fue emitido en el año 2022, es decir con posterioridad a la celebración de tres convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, los cuales fueron suscritos en el año 2020.

De la Política de Desvinculación de COFIDE

Mediante Memorando n.°000060-2024-COFIDE/GGHA de 2 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 9)**, la Gerencia de Gestión Humana y Administración, informó, entre otros, que la Entidad cuenta con una Política de Desvinculación[10], aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 041-2019 **(Apéndice n.° 12)**, y que en dicho documento se establecen lineamientos a considerar para la extinción del vínculo laboral a través de mutuo disenso, señalados en el literal e), numeral 5, el cual se detalla a continuación:

> *"(...)*
> ***e) Mutuo Disenso***
>
> *La desvinculación se origina en la conveniencia de ambas partes de dar término a la relación. COFIDE, puede tomar la iniciativa de estas negociaciones por requerimientos de cambios en su estructura organizacional, necesidades de redefinición de los cargos y funciones u otras circunstancias que impliquen beneficio para la institución y no afectar derechos de sus trabajadores. Para obtener la suscripción de un acuerdo, como producto de una negociación por mutuo disenso entre el colaborador y COFIDE se pueden incorporar los siguientes criterios:*
>
> *Pago equivalente a: un sueldo y medio por año de servicio con un tope máximo de 12 sueldos, siguiendo el mismo lineamiento a lo dispuesto por la Ley para las indemnizaciones por despido arbitrario. En este caso, si el trabajador acredita que el monto será destinado a la Constitución de una empresa dicho pago estará inafecto al Impuesto a la Renta. Si por el contrario el monto se otorga solo como incentivo por cese, el monto estará afecto a dicho impuesto. (...)" (El subrayado es nuestro)*

Al respecto, cabe precisar, que lo establecido en el literal e), numeral 5 de la citada Política de Desvinculación de la Entidad, no es aplicable a los citados ex trabajadores, toda vez que estos ejercían cargos de Dirección y Confianza designados directamente desde el principio de su labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso, conforme lo señalado expresamente por el Tribunal Constitucional en el literal f), numeral 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2007 (Exp. Nº 03501-2006-PA/TC), citada precedentemente, así como en otras sendas sentencias[11]; advirtiéndose además que en ninguno de los convenios de mutuo disenso suscrito por la Entidad y los ex trabajadores se consigna o toma en consideración la aplicación de la citada Política de Desvinculación.

No obstante, los referidos ex Gerente de Gestión Humana y Administración y el ex Subgerente del Departamento Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, celebraron convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso con los citados ex trabajadores durante los años 2020 al 2023, pese a lo establecido por el Tribunal Constitucional desde el año 2007 y posteriores sentencias.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

[10] Remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n.° 000004-2024-COFIDE/DGH de 5 de febrero de 2024.
[11] Sentencias recaídas en los Expedientes n.os 682-2018-AA/TC, 2340-2017/PA/TC y 2104-2016-PA/TC.

Asimismo, mediante Memorándums n.° 000004-2024-COFIDE/DGH y 000025-2024-COFIDE/GGHA de 5 de febrero y 25 de marzo de 2024, respectivamente **(Apéndice n.° 13)**, la Subgerencia de Gestión Humana y Gerencia de Gestión Humana y Administración informó a este Órgano de Control, entre otros, que respecto a los convenios de mutuo disenso suscritos, se otorgaron pagos por "incentivos" cuya determinación del monto pagado, entre otros, a los citados ex trabajadores se realizó en base a lo establecido en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR y que habría sido recogida en su Política de Desvinculación de la Entidad. Al respecto, la citada norma, referida a la indemnización por despido arbitrario, establece lo siguiente:

> *"(...)*
> *Artículo 38.- La indemnización por despido arbitrario es equivalente a una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo de servicios con un máximo de doce (12) remuneraciones. Las fracciones de año se abonan por dozavos y treintavos, según corresponda. Su abono procede superado el periodo de prueba.*

Al respecto, corresponde precisar que el **VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional** de las Salas de Derecho Constitucional y Social Permanente y Transitorias de la Corte Suprema de Justicia de 22 de mayo de 2018[12], establece que respecto a los trabajadores con cargos de Dirección o Confianza de empresas del Estado que fueron designados directamente a dichos cargos desde el principio de sus labores, a los cuales se les retire la confianza o remueva de dicho cargo, **no les corresponde indemnización alguna**; el acuerdo arribado en dicho Pleno Jurisdiccional, cuyo criterio interpretativo viene siendo aplicado consistentemente por las demás instancias jurisdiccionales desde su emisión[13], se detalla a continuación:

> *"(...)*
> ***IV. INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO ARBITRARIO DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN Y DE CONFIANZA***
> *El Pleno acordó por unanimidad:*
>
> *En el caso de trabajadores de dirección o de confianza de entidades públicas, la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se realiza en el marco de políticas públicas regulado por la Ley N° 28175, por lo que el retiro de la confianza o la remoción de dicho cargo no genera indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección.*
>
> ***Mientras que en el caso de los trabajadores de dirección o de confianza de empresas del Estado,*** *la designación establecida en el artículo 43° del TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR,* ***no genera derecho a indemnización alguna para aquellos trabajadores que fueron designados directamente a un cargo de confianza o de dirección, y a los cuales posteriormente se les retire la confianza o se les remueva de dicho cargo****.(...)"(El énfasis es nuestro)*

No obstante, la citada ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas y el ex Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, Rodrigo Octavio Zapata Soto, celebraron convenios individuales de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, con los ex trabajadores, Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga, respectivamente; otorgándoles pagos

[12] Los plenos jurisdiccionales, se sustentan en normas legales como el artículo 116 del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial aprobado por Decreto Supremo 017-93-JUS. **Plenos jurisdiccionales**, que establece lo siguiente: "Artículo 116.- Los integrantes de las Salas Especializadas, pueden reunirse en plenos jurisdiccionales nacionales, regionales o distritales a fin de concordar jurisprudencia de su especialidad, a instancia de los órganos de apoyo del Poder Judicial".

[13] La Corte Suprema de Justicia emitió posteriormente las Casaciones n.os 16378-2016-Lima, 9916-2017-Lambayeque, 13704-2017 y 25643-2017-Arequipa, de fechas 28 de noviembre de 2018, 22 de octubre de 2019, 28 de noviembre de 2019 y 17 de diciembre de 2019, respectivamente, con similar criterio interpretativo al expuesto y desarrollado en el **VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional** de 22 de mayo de 2018.

indebidos por concepto de "incentivos", pese a que no les correspondía; toda vez que el vínculo laboral de dichos ex trabajadores se extinguía con el retiro de confianza, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional en la citada sentencia emitida el año 2007, así como en otras sendas sentencias[14] , así como lo dispuesto por el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional. El detalle de los pagos indebidos realizados a los citados ex trabajadores se muestran en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 3
Pagos realizados a ex trabajadores con cargos de Dirección por celebración de convenios de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso durante el periodo 2020 al 2023

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Calificación del puesto	Fecha de Inicio	Fecha de Cese	Tiempo de Servicio	Monto pagado
1	Juan Carlos Martín Mejía Prado.	Gerente de Operaciones	Dirección	19/02/2018	31/07/2020	2 años, 5 meses y 12 días	S/ 70,166.78
2	Sandra María Jaureguí Puertas.	Gerente de Riesgos	Dirección	01/04/2019	04/06/2020	1 año, 2 meses y 4 días	S/ 33,730.97
3	Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla.	Gerente de la Unidad de Auditoría Interna	Dirección	01/08/2019	13/08/2020	1 año y 13 días	S/ 29,673.70
4	Ana María Rodríguez Zúñiga.	Gerente de Cumplimiento	Dirección	15/07/2020	14/11/2023	3 años y 4 meses	S/ 95,000.00
						TOTAL	**S/ 228,571.45**

Fuente: Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente; y Liquidaciones de Beneficios Sociales de los citados ex trabajadores, respectivamente.
Elaborado por: Comisión de Control.

Respecto al procedimiento realizado para la celebración de los referidos convenios, se advierte que durante el año 2020, el ex Gerente General, **Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente**, mediante correos electrónicos[15] de 29 de julio y 12 de agosto de 2020[16], respectivamente **(Apéndice n.° 14)**; dispuso a la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas, proyectar propuestas de mutuo disenso para la desvinculación laboral de los ex trabajadores, Juan Carlos Martín Mejía Prado y Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla, quienes ejercieron los cargos de Gerente de Operaciones y Gerente de la Unidad de Auditoría Interna, respectivamente; no obstante, que el vínculo laboral de dichos ex trabajadores se extinguía con el retiro de confianza que constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo y no por mutuo disenso, conforme se ha señalado precedentemente; permitiendo la celebración de convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, otorgándoseles pagos indebidos por concepto de "incentivos" por los montos de **S/ 70,166.78** y **S/ 29,673.70**, respectivamente.

Asimismo, durante el año 2023, se advierte que el ex Gerente General, **Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios**, mediante Informe n.° 000012-2023-COFIDE/GG de 13 de noviembre de 2023[17] **(Apéndice n.° 15)**, propuso a la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas, la desvinculación laboral por mutuo disenso de la ex trabajadora Ana María Rodríguez Zúñiga, quien ejerció el cargo de Gerente de Cumplimiento; no obstante, que el vínculo laboral de dicha ex trabajadora se extinguía con el retiro de confianza que constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo y no por mutuo disenso, conforme se ha señalado precedentemente; permitiendo

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

[14] Sentencias recaídas en los Expedientes n.os 682-2018-AA/TC, 2340-2017/PA/TC, 2104-2016-PA/TC.
[15] Remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02/09/2024.
[16] Del Informe de Orientación de Oficio n.° 010-2020-OCI/0014-SOO de 7 de agosto de 2020, denominado "Designación de Gerente de la Unidad de Auditoría Interna", el cual fue consignado en el citado correo electrónico de 12 de agosto de 2020, se advierte que dicho correo hace referencia a la ex Gerente de la Unidad de Auditoría Interna, **Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla**, cuyo Informe de Orientación de Oficio se puede visualizar en el Buscador de Informes de Control de la Contraloría General de la República, ubicado en la Página Web siguiente: https://appbp.contraloria.gob.pe/BuscadorCGR/Informes/Avanzado.html.
Asimismo, en el citado correo electrónico de 12 de agosto de 2020, el ex Gerente General, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, citó el Informe Legal n.°00154-2020-GAJ.
[17] Documento remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02/09/2024.

la celebración del convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, otorgándosele el pago indebido por concepto de "incentivos" por el monto de **S/ 95,000.00**.

2. **<u>De los Convenios Individuales de Extinción de la relación Laboral por Mutuo Disenso, celebrados por la Entidad con los ex trabajadores: Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana</u>.**

De la documentación proporcionada por la Entidad, se advierte que mediante Acuerdo de Directorio n.°149-2029 de 22 de octubre de 2019 y Resolución n.° 000063-2022-COFIDE/GG de 6 de junio de 2022[18], respectivamente **(Apéndice n.° 16)**; la Entidad designó directamente en los cargos de Dirección y Confianza a los ex trabajadores, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana como Gerente General y Subgerente de Gestión Humana, respectivamente; quienes ejercieron dichos cargos de Dirección y Confianza; respectivamente, desde el principio de sus labores en la Entidad, de acuerdo a lo informado por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente **(Apéndice n.° 6)**; conforme se detalla en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 4
Trabajadores designados directamente a cargos de Dirección y Confianza en la Entidad

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Calificación del puesto	Documento de designación	Fecha de inicio en el cargo
1	Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente.	Gerente General	Dirección	Acuerdo de Directorio n.° 149-2019	20/11/2019
2	María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana.	Subgerente de Gestión Humana	Confianza	Resolución n.° 000063-2022-COFIDE/GG.	06/06/2022

Fuente: Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.
Elaborado por: Comisión de Control.

Posteriormente, durante el periodo 2021 al 2023, la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas y el ex Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, Rodrigo Octavio Zapata Soto, celebraron con los citados ex trabajadores, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso[19], los cuales fueron suscritos el 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, respectivamente.**(Apéndice n.° 4)**.

Advirtiéndose en los citados convenios, haberse otorgado pagos indebidos a favor de dichos ex trabajadores por los montos de **S/ 49,056.25 y S/ 11,144.39**; conforme se observa en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023[20], respectivamente **(Apéndice n.° 17)**; no obstante, que el vínculo laboral de dichos ex trabajadores se extinguía con el retiro de confianza que constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo y no por mutuo disenso, conforme se ha señalado precedentemente; de acuerdo a lo establecido por el Tribunal Constitucional en el literal f), numeral 11 de la Sentencia de 15 de marzo de 2007 (Exp. N° 03501-2006-PA/TC) y en otras sendas sentencias de dicho Tribunal.[21] Adicionalmente, se advierte que en los referidos convenios no se citó ninguna norma legal, que autorice o habilite el otorgamiento de dichos pagos a los referidos

[18] Documento remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02/09/2024.
[19] Remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.
[20] Remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.
[21] Sentencias recaídas en los Expedientes n.os 682-2018-AA/TC, 2340-2017/PA/TC, 2104-2016-PA/TC.

ex trabajadores[22], no resultando tampoco aplicable la Política de Desvinculación de la Entidad, ni algún informe legal externo por los argumentos antes expuestos.

Sin embargo, pese a no existir norma legal que autorice o habilite el otorgamiento de pagos a trabajadores que fueron designados directamente en cargos de Dirección y Confianza, los referidos ex Gerente de Gestión Humana y Administración y el ex Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, celebraron convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso durante los años 2021 y 2023; otorgándoles a dichos ex trabajadores pagos indebidos, cuya determinación del monto pagado a los citados ex trabajadores se realizó en base a lo establecido en el artículo 38° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR, referida a la indemnización por despido arbitrario y que habría sido recogida en su Política de Desvinculación de la Entidad de acuerdo a lo informado por la Subgerencia de Gestión Humana y Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorándums n.° 000004-2024-COFIDE/DGH y 000025-2024-COFIDE/GGHA de 5 de febrero y 25 de marzo de 2024, respectivamente **(Apéndice n.° 13)**.

Sobre lo cual, el citado VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional de 22 de mayo de 2018, establece que los trabajadores con cargos de Dirección o Confianza de empresas del Estado designados directamente a dichos cargos desde el principio de sus labores, a los cuales se les retire la confianza o remueva de dicho cargo, no les corresponde indemnización alguna; cuyo criterio interpretativo viene siendo aplicado consistentemente por las demás instancias jurisdiccionales desde su emisión.[23] El detalle de los pagos indebidos realizados a los citados ex trabajadores se muestran en el cuadro siguiente:

Cuadro n.° 5
Pagos realizados a ex trabajadores con cargos de Dirección y Confianza por celebración de convenios de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso durante el periodo 2021 y 2023

N°	Nombres y Apellidos	Cargo	Calificación del puesto	Fecha de Inicio	Fecha de Cese	Tiempo de Servicio	Monto pagado
1	Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente.	Gerente General	Dirección	20/11/2019	09/04/2021	1 año, 4 meses y 21 días	S/ 49,056.25
2	María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana.	Subgerente de Gestión Humana	Confianza	06/06/2022	16/01/2023	7 meses y 11 días	S/ 11,144.39
						TOTAL	**S/ 60,200.64**

Fuente: Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente; y Liquidaciones de Beneficios Sociales de los citados ex trabajadores, respectivamente.
Elaborado por: Comisión de Control.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

[22] En las citadas Liquidaciones de Beneficios Sociales, se observa haberse citado respecto a los pagos indebidos otorgados en los referidos convenios, la aplicación del artículo 57°del TUO del Decreto Legislativo n.° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios; cuyas liquidaciones de beneficios sociales fueron suscritas, entre otros, por la Gerente de Gestión Humana y Administración, el cual se detalla a continuación:

COMPENSACIÓN DE CRÉDITOS DEL EMPLEADOR
(...)
Artículo 57.- Si el trabajador al momento que se extingue su vínculo laboral o posteriormente, recibe del empleador a título de gracia, en forma pura, simple e incondicional, alguna cantidad o pensión, éstas se compensarán de aquellas que la autoridad judicial mande pagar al empleador como consecuencia de la demanda interpuesta por el trabajador.
Para que proceda la compensación debe constar expresamente en documento de fecha cierta que la cantidad o pensión otorgada se efectúa conforme con lo establecido en el párrafo precedente, o en las normas correspondientes del Código Civil.
Las sumas que el empleador entregue en forma voluntaria al trabajador como incentivo para renunciar al trabajo, cualquiera sea la forma de su otorgamiento, no son compensables de la liquidación de beneficios sociales o de la que mande pagar la autoridad judicial por el mismo concepto.

[23] La Corte Suprema de Justicia emitió posteriormente las Casaciones n.os 16378-2016-Lima, 9916-2017-Lambayeque, 13704-2017 y 25643-2017-Arequipa, de fechas 28 de noviembre de 2018, 22 de octubre de 2019, 28 de noviembre de 2019 y 17 de diciembre de 2019, respectivamente, con similar criterio interpretativo al expuesto y desarrollado en el **VII Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional** de 22 de mayo de 2018.

Respecto al procedimiento realizado para la celebración de los referidos convenios, se advierte que durante el año 2023, el ex Gerente General, **Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios**, mediante correo electrónico de 12 de enero de 2023[24] **(Apéndice n.° 18)**, aprobó y autorizó la solicitud de la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas, realizada por correo electrónico el 11 de enero de 2023 **(Apéndice n.° 18)**, para procederse con la desvinculación laboral por mutuo disenso de la ex trabajadora, María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, por haber perdido la confianza, quien ejerció el cargo de Subgerente de Gestión Humana; en cuyo correo adjuntó el Informe n.° 001-2023-GGHA, dirigido al citado ex Gerente General, solicitando también la desvinculación laboral por mutuo disenso de dicha ex trabajadora **(Apéndice n.° 18)**; no obstante, que el vínculo laboral de la citada ex trabajadora se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso, conforme se ha señalado precedentemente; permitiendo la celebración del convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, otorgándosele el pago indebido por el monto de **S/11,144.39**; en cuyo convenio además, no se citó ninguna norma legal que autorice o habilite el otorgamiento de dicho pago a favor de la citada ex trabajadora.

Asimismo, durante el año 2021, se advierte que el ex Gerente de Asesoría Jurídica, **Marco Rafael Roncagliolo Vásquez**, en la Sesión de Directorio n.° 1017 realizada el 9 de abril de 2021 **(Apéndice n.° 19)**, propuso respecto de la extinción del vínculo laboral del ex Gerente General, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, realizarse la suscripción de un convenio por mutuo disenso con el citado ex Gerente General, en aplicación del artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral y el literal e), numeral 5 de la Política de Desvinculación de la Entidad, cuya propuesta fue aprobada mediante Acuerdo n.°041-2021**(Apéndice n.° 19)**; no obstante, que el vínculo laboral de dicho ex trabajador se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso[25], conforme se ha señalado precedentemente; permitiendo la celebración del convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, otorgándosele el pago indebido por el monto de **S/ 49,056.25**; convenio en el que además, no se citó ninguna norma legal que autorice o habilite el otorgamiento de dicho pago a favor del citado ex trabajador.

En consecuencia, se verifica que los pagos otorgados por concepto de incentivos y otros, a los citados seis (6) ex trabajadores, no cuentan con una norma legal habilitante, contraviniéndose así el principio de legalidad, el cual constituye el parámetro de actuación de la administración pública, sobre lo cual cabe precisar lo siguiente:

Principio de Legalidad que debe regirse toda autoridad administrativa

Es de precisar que el ordenamiento jurídico público se rige por el principio de legalidad, el cual en su vertiente positiva establece que las autoridades administrativas solo están facultadas a hacer lo que la Constitución, la ley y el derecho establecen, esto es que la ley en su concepción más amplia se constituye como límite y mandato de la administración lo cual tiene sustento en el interés público, debido

[24] Correo remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02/09/2024.

[25] **SESIÓN N° 1017 DEL DIRECTORIO CORPORACIÓN FINANCIERA DE DESARROLLO S.A. COFIDE**
(...)
Después de debatirse este asunto y con sujeción a la opinión emitida por el Gerente de Asesoría Jurídica, el Directorio tomó el siguiente acuerdo:
ACUERDO N° 041-2021
(...)
El Directorio acordó por unanimidad:
PRIMERO
Aprobar la desvinculación laboral, a partir del 09 de abril de 2021, del señor Gerardo Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, identificado con D.N.I N° 07788002 y revocar el poder tipo "Beta" que le fuera otorgado mediante Acuerdo de Directorio N° 149-2019, aprobado en la Sesión 960 del 22 de octubre de 2019.
(...)"

a que todos los servidores públicos están al servicio de la nación[26], a diferencia de la actuación de los individuos en su esfera personal rige el principio de autonomía de la voluntad, en la que por mandato constitucional le está permitido realizar todo lo que la ley no prohíbe, conforme lo señala en el literal a) numeral 24 del artículo 2 de la Constitución Política del Perú[27].

En aplicación del principio de legalidad, la autoridad administrativa solo puede actuar cuando se encuentra habilitada por norma legal específica. En otros términos, mientras que los particulares están habilitados de hacer todo lo que la ley no prohíbe, las entidades que integran la administración pública, solo pueden hacer lo que la ley expresamente les permita.

Al respecto, el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del Texto único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, establece que el procedimiento administrativo se sustenta, entre otros, en el principio de legalidad, según el cual las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.

En ese sentido, la actuación administrativa en general, como exigencia del Estado de Derecho, debe someterse al principio de legalidad; es decir, sólo puede hacer aquello que la ley permite, o mejor dicho que sólo puede actuar siempre que exista una previa habilitación legal; esto es, que la ley se constituye como límite a la actuación de los poderes, pero también como mandato, pues supone el cumplimiento cabal de la ley y sólo conforme a la cual actuará la autoridad administrativa.

Asimismo, la discrecionalidad administrativa estará permitida cuando no se vulnere el principio de legalidad, es decir, cuando se respeten los límites generales que el ordenamiento jurídico impone a la actuación de la autoridad administrativa.

Racionalidad y Austeridad en Gastos de Personal

El Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, establece[28] que el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE, y sus empresas, programa y formula su presupuesto sobre la base de las Directivas que emita FONAFE, en el marco de las reglas de estabilidad fiscal, sujetándose a las mismas.

Asimismo, mediante Decretos Supremos[29], se establece medidas de Austeridad, Disciplina y Calidad en el Gasto Público y de Ingresos de Personal a aplicarse para las empresas y entidades bajo el ámbito de FONAFE, aplicable a COFIDE, en los cuales establecen que son aplicables a las empresas bajo el ámbito de FONAFE, las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, previstas en la Directiva de Gestión de FONAFE o norma que la sustituya o modifique.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

[26] Constitución Política del Estado
De la función pública
Artículo 43.- De la función pública
Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación.

[27] Constitución Política del Perú de 1993
Artículo 2°.- Derechos fundamentales de la persona.
Toda persona tiene derecho:
(...)
24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia:
(...)
a. Nadie está obligado a hacer loque la ley no manda, ni impedido de hacer lo que ella no prohíbe;(...)"

[28] Artículos 60 y 63 del Decreto Legislativo n.° 1440.

[29] Decretos Supremos n.os 368-2016-EF, 379-2017-EF, 331-2018-EF, 403-2019-EF, 414-2020-EF, 397-2021-EF y 331-2022-EF.

En dicho contexto, la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 003-2018/006-FONAFE, y modificatorias[30] establece que en la formulación presupuestal las empresas deben estructurar sus presupuestos por partidas y rubros según fuentes de financiamiento y destino de los mismos, el cual debe estar orientado al cumplimiento de los planes operativos, y a su objeto social. Así también, señala, que las empresas aplicarán el Gasto Integrado de Personal-GIP[31] con el propósito de tener una gestión más racional, eficiente y flexible dentro del marco de austeridad del Estado.

Conforme al marco normativo antes citado, la gestión del presupuesto debe realizarse sobre la base de la racionalidad, eficiencia y austeridad del gasto público, pues este debe cubrir prioritariamente actividades operativas, evidenciándose de los hechos expuestos una actuación contraria a dichos criterios y en perjuicio de los intereses económicos de la Entidad.

Finalmente, cabe precisar, que de la información proporcionada por la Entidad, se ha evidenciado que los citados ex trabajadores fueron designados directamente en los puestos de Gerentes y Subgerente de la Entidad, cargos calificados de Dirección y de Confianza, respectivamente; es decir, no desarrollaron labores comunes u ordinarias en la Entidad antes de dicha designación, sino que fueron de exclusiva confianza, conforme la misma Entidad también lo señala en los documentos remitidos mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH **(Apéndice n.° 6)**, lo cual también se advierte en los contratos de trabajo[32] **(Apéndice n.° 20)**, convenios de mutuo disenso **(Apéndices n.° 4)** y boletas de pago[33], respectivamente.**(Apéndice n.° 21)**.

Los hechos expuestos contravienen la normativa siguiente:

- **Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado, aprobado por Decreto Supremo n.° 176-2010-EF, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 19 de agosto de 2010.**

  "(...)
  Artículo 2.- Principios Generales
  Las Empresas del Estado se rigen por los siguientes principios:
  (...)
  d) Planificación y Racionalidad en el gasto

  Se debe promover el ahorro interno y garantizar la asignación de recursos financieros, en función de los planes estratégicos y operativos, enfatizando la responsabilidad de los Directorios en el manejo eficiente de las Empresas del Estado.
  (...)

  Artículo 6.- Uso de los recursos de las Empresas

  Los recursos de las Empresas del Estado -incluidos los de FONAFE- deben utilizarse para el logro de sus objetivos en el marco de una gestión moderna, transparente y eficiente, y en concordancia con la política corporativa definida por FONAFE y con los planes estratégicos y operativos correspondientes. (...)"

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° -COFIDE-

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° -COFIDE-

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO V°B° -COFIDE-

[30] Mediante Acuerdos de Directorio n.os 002-2018/011-FONAFE y 003-2021/003-FONAFE.
[31] Manual de Organización de Responsabilidades General MORG, aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 142-2023-GG de 24 de abril de 2023.
[32] Contratos de trabajo correspondientes a los ex trabajadores Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla, Ana Maria Rodríguez Zúñiga, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y Maria Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, respectivamente, remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n.°000010-2024-COFIDE/DGH de 4 de marzo de 2024.
[33] Remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

- **Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 003-2018/006-FONAFE de 26 de junio de 2018 y modificatorias.**

"(...)
6.2.1. Proceso Presupuestal
(...)
b. Formulación Presupuestal: *Es la etapa del proceso presupuestal en la que las Empresas estructuran sus presupuestos por partidas y rubros según fuentes de financiamiento y destino de los mismos, orientados al cumplimiento de planes operativos y su objeto social, teniendo en consideración los siguientes aspectos:*
(...)
- *Las Empresas aplicarán el Gasto Integrado de Personal-GIP, con el propósito de tener una gestión más racional, eficiente y flexible, dentro del marco de austeridad del Estado. (...)*

d. Ejecución Presupuestal: *Es la etapa del proceso presupuestal en la que se perciben los ingresos y se devengan (incurren) las obligaciones según los presupuestos aprobados y sus modificatorias. Las Empresas tendrán en consideración los siguientes aspectos:*

La Empresa deberá adoptar las acciones necesarias que permitan ejecutar su presupuesto en un marco de austeridad y racionalidad (...)

GLOSARIO
Para efectos de la aplicación de la presente Directiva, debe entenderse por:
(...)
17. Gasto Integrado de Personal (GIP): *Es un instrumento de Gestión que permite administrar los gastos de personal en aplicación de los principios de racionalidad, eficiencia y flexibilidad dentro del marco de austeridad de Estado. Está conformado por el conjunto de partidas y rubros presupuestales relacionados a los gastos del personal, ya sean estos productos de los servicios de personal prestados en forma directa o indirecta. No considera el rubro de participación de trabajadores por constituir una cuenta de resultados.*
(...)"

- **Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 16 de setiembre de 2018.**

"(...)
Artículo 60. Programación Multianual y Formulación

"(...)
60.3 El Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado - FONAFE y sus empresas, programa y formula su presupuesto sobre la base de las Directivas que emita FONAFE, en el marco de las reglas de estabilidad fiscal contenidas en los Decretos Legislativos N° 1275 y N° 1276, antes mencionados.

(...)
Artículo 63. Ejecución
(...)
63.2 El FONAFE y sus empresas se sujetan a las Directivas que emita el FONAFE en el marco de la Ley N° 27170. (...)"

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

- **Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158, publicada en el Diario Oficial "El Peruano" el 20 de diciembre de 2007.**

"(...)
Artículo 42.- Régimen del sector empresarial del Estado que se encuentra dentro del ámbito nacional
Las normas sobre objetivos, organización, funcionamiento, régimen económico y financiero, régimen laboral, sistemas administrativos y evaluación de las Empresas de Propiedad del Estado, que se encuentren dentro del ámbito del Gobierno Nacional, se establecen observando lo dispuesto por las normas de la actividad empresarial del Estado, según corresponda.
(...)"

- **Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo n.° 004-2019-JUS, publicado el 25 de enero de 2019.**

"(...)
TÍTULO PRELIMINAR
(...)
Artículo IV. Principios del procedimiento administrativo
1. *El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:*

1.1. Principio de legalidad. - *Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas.*
(...)
1.17. Principio del ejercicio legítimo del poder. - *La autoridad administrativa ejerce única y exclusivamente las competencias atribuidas para la finalidad prevista en las normas que le otorgan facultades o potestades, evitándose especialmente el abuso del poder, bien sea para objetivos distintos de los establecidos en las disposiciones generales o en contra del interés general.*
(...)

Artículo V.- Fuentes del procedimiento administrativo

1. El ordenamiento jurídico administrativo integra un sistema orgánico que tiene autonomía respecto de otras ramas del Derecho.

2.Son fuentes del procedimiento administrativo:
(...)
2.1. Las disposiciones constitucionales.
2.2. Los tratados y convenios internacionales incorporados al Ordenamiento Jurídico Nacional.
2.3. Las leyes y disposiciones de jerarquía equivalente.
2.4. Los Decretos Supremos y demás normas reglamentarias de otros poderes del Estado.
2.5. Los demás reglamentos del Poder Ejecutivo, los estatutos y reglamentos de las entidades, así como los de alcance institucional o provenientes de los sistemas administrativos.
2.6. Las demás normas subordinadas a los reglamentos anteriores.
2.7. La jurisprudencia proveniente de las autoridades jurisdiccionales que interpreten disposiciones administrativas.
2.8. Las resoluciones emitidas por la Administración a través de sus tribunales o consejos regidos por leyes especiales, estableciendo criterios interpretativos de alcance general y debidamente publicadas. Estas decisiones generan precedente administrativo, agotan la vía administrativa y no pueden ser anuladas en esa sede.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

2.9. Los pronunciamientos vinculantes de aquellas entidades facultadas expresamente para absolver consultas sobre la interpretación de normas administrativas que apliquen en su labor, debidamente difundidas.
2.10. Los principios generales del derecho administrativo.
3. Las fuentes señaladas en los numerales 2.7, 2.8, 2.9 y 2.10 sirven para interpretar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento positivo al cual se refieren.
(...)"

Los hechos expuestos generaron un perjuicio económico a la Entidad por el importe de S/ 288,772.09, monto que representa pagos por concepto de incentivos y otros, a favor de trabajadores designados directamente en cargos de Dirección y de Confianza; que funcionarios de la Entidad dispusieron efectuar durante el periodo 2020 al 2023, pese a que no existe norma legal que autorice o habilite el otorgamiento de dichos pagos, además que el vínculo laboral de dichos trabajadores se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso.

Asimismo, se afectó los intereses de la Entidad al haberse autorizado y dispuesto la utilización de recursos públicos de la Entidad para fines e intereses particulares, desembolsándose a favor de trabajadores de Dirección y Confianza, pagos que carecen de sustento legal, soslayando de esta manera las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, que se han establecido para las empresas del Estado y entidades bajo el ámbito de FONAFE[34], así como la priorización del uso de sus recursos para el cumplimiento de sus planes operativos y su objeto social[35].

Los hechos descritos se produjeron por el accionar de los funcionarios de la Entidad, quienes actuando en forma contraria a sus deberes funcionales y normativa aplicable, posibilitaron la celebración de seis (6) convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso con ex trabajadores que ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; no obstante que su vínculo laboral se extinguía por retiro de confianza y no por mutuo disenso; otorgándose pagos indebidos por concepto de incentivos y otros, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos.

Las personas comprendidas en los hechos que presentaron sus comentarios o aclaraciones fueron las siguientes: Violeta Karina Flores Rodas, Gerardo Carlos Freiberg Puente, Marco Rafael Roncagliolo Vásquez y Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios, conforme se detalla en el **Apéndice n.° 22** del Informe de Control Específico.

Cabe señalar, que el señor Rodrigo Octavio Zapata Soto, comprendido en los hechos, no presentó sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos que le fue notificado a través de su Casilla Electrónica, mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000002-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024, conforme se detalla en el **Apéndice n.° 22** del Informe de Control Específico.

Evaluación de los comentarios o aclaraciones de las personas comprendidas en los hechos

Se ha efectuado la evaluación de los comentarios o aclaraciones, contenidos en el **Apéndice n.° 22**, concluyendo que no se desvirtúan los hechos notificados en el Pliego de Hechos, considerándose la participación de las personas comprendidas en los hechos conforme se describe a continuación:

[34] Decretos Supremos n.os 368-2016-EF, 379-2017-EF, 331-2018-EF, 403-2019-EF, 414-2020-EF, 397-2021-EF y 331-2022-EF.
[35] Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 003-2018/006-FONAFE y modificatorias efectuadas mediante Acuerdos de Directorio n.os 002-2018/011-FONAFE, 003-2021/003-FONAFE, 397-2021-EF y 331-2022-EF.

000019

1. **Violeta Karina Flores Rodas**, identificada con DNI n.° 40200418, Gerente de Gestión Humana y Administración, durante el periodo de gestión de 1 de agosto de 2019 al 11 de julio de 2024 **(Apéndice n° 23)**, se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000001-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024 que incluye la Cédula de Notificación n° 021-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024 y el cargo de notificación electrónica de 4 de octubre de 2024, quien el 15 de octubre de 2024, mediante Carta s/n presentó sus comentarios o aclaraciones. **(Apéndice n.° 22)**.

   En consecuencia, como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Violeta Karina Flores Rodas (Apéndice n.° 22)**, se ha evidenciado que en su calidad de Gerente de Gestión Humana y Administración de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.-COFIDE, suscribió sin sustento legal Convenios Individuales de extinción de la relación Laboral por Mutuo Disenso con seis (6) ex trabajadores durante el periodo 2020 al 2023[36]; no obstante, que dichos ex trabajadores ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; habiéndoles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de incentivos y otros, a favor de los citados ex trabajadores, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de Dirección y Confianza.

   Advirtiéndose que en dos (2) Convenios de extinción de la relación Laboral por Mutuo Disenso celebrados con los ex trabajadores Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, suscritos el 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, respectivamente; se otorgaron pagos indebidos a dichos ex trabajadores por los montos de S/ 49,056.25 y S/ 11,144.39; respectivamente, no habiéndose citado ninguna norma legal que autorice el pago a favor de los citados ex trabajadores, cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, respectivamente.

   Asimismo, en cuatro (4) convenios celebrados con los ex trabajadores Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga, suscritos el 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020, 13 de agosto de 2020 y 14 de noviembre de 2023, respectivamente; se otorgaron pagos indebidos por concepto de **"incentivos"** a favor de dichos ex trabajadores por los montos de S/ 70,166.78, S/ 33,730.97, S/ 29,673.70 y S/ 95,000.00, respectivamente; cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020, 13 de agosto de 2020 y 14 de noviembre de 2023, respectivamente; habiéndose citado en los mencionados convenios respecto al otorgamiento de dichos pagos, la aplicación del artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.°002-97-TR; no obstante, que dicha norma no es aplicable a trabajadores con cargos de Dirección y Confianza a los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; toda vez que su vínculo laboral se extingue por retiro de confianza.

   Esta conducta en beneficio del personal con cargos de Dirección y Confianza transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO V°B° COFIDE

[36] Remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración y Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000001-2024-COFIDE/GGHA y 000010-2024-COFIDE/DGH de 3 enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo IV y numerales 1 y 2 del artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Incumpliendo de esta manera las funciones establecidas en el punto II.Objetivo/ Propósito del Puesto, contenido en la ficha del Manual de Organización y Funciones y el numeral IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 25), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 040-GG-2020 de 15 de mayo de 2020, el cual señala lo siguiente:

"(...)
I.- Nombre del Puesto: *Gerente de Gestión Humana y Administración*

II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Liderar la gestión de procesos, servicios generales, contrataciones, gestión humana y las estrategias de comunicación interna y externa en COFIDE, con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la organización.
(...)"

"(...)
IV. FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO
(...)
3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*
(...)
6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
(...)
Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
(...)"

Incumpliendo asimismo las funciones establecidas en el punto II.Objetivo/ Propósito del Puesto, de la ficha del Manual de Organización y Funciones (Versión 26), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 065-GG-2020 de 27 de julio de 2020 y modificatorias aprobadas por Resolución de Gerencia General n.° 092-GG-2020 de 31 de octubre de 2020 (Versión 27), Resolución de Gerencia General n.°00017-GG-2021 de 5 de abril de 2021(Versión 32), Resolución n.° 000135-2022-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022 (Versión 47) y Resolución n.° 000152-2023-COFIDE/GG de 31 de octubre de 2023 (Versión 59), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
I.- Nombre del Puesto: *Gerente de Gestión Humana y Administración*

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

*II.- **Objetivo/ Propósito del Puesto**:*

Liderar la gestión de servicios generales, contrataciones, gestión humana y tecnologías de la información, con el fin de contribuir al logro de los objetivos de la organización.
(...)"

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 26), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 065-GG-2020 de 27 de julio de 2020 y modificatorias aprobadas por Resolución de Gerencia General n.° 092-GG-2020 de 31 de octubre de 2020 (Versión 27) y Resolución de Gerencia General n.°00017-GG-2021 de 5 de abril de 2021(Versión 32), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
IV.FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO
(...)

3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*
(...)
6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
(...)
Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
(...)"

Asimismo, incumplió lo establecido en el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 47), aprobado por Resolución n.° 000135-2022-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022 y Resolución n.° 000152-2023-COFIDE/GG de 31 de octubre de 2023 (Versión 59), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
IV. RESPONSABILIDADES
(...)
1. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de pérdida y los indicadores de riesgos asociados.*
(...)

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

6. *Cumplir con la normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
   (...)
   Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe de Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

   Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

   1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
      (...)"

Incumpliendo asimismo el numeral 2.2. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 061-2018 de 26 de abril de 2018 (Versión 2), que señalaba lo siguiente:

"(...)
2.2. Principio de Cumplimiento de Normas y pautas aplicables

COFIDE y los Sujetos del Código debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás Normas que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:
(...)
- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las Normas, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*

(...)"

Incumpliendo así también el numeral 2.1. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.°034-2022 de 30 de marzo de 2022 (Versión 4), que señala lo siguiente:

2.1. PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y PAUTAS APLICABLES

*COFIDE y los **Sujetos del Código** debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás **Normas** que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:*

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las **Normas**, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*
  (...)"

Lo señalado, ha generado un perjuicio económico ascendente a **S/ 288,772.09** (Doscientos ochenta y ocho mil setecientos setenta y dos con 09/100 soles), debido al accionar de la Gerente de Gestión Humana y Administración, quien incumplió sus deberes funcionales, e inobservando la normativa, suscribió Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso en beneficio de trabajadores con cargos de Dirección y Confianza.

Por tanto, los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil, dando mérito al inicio de acciones legales a cargo de las instancias competentes.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

2. **Rodrigo Octavio Zapata Soto**, identificado con DNI n.° 10559587, Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, durante el periodo de gestión de 19 de noviembre de 2019 al 31 de mayo de 2024 **(Apéndice n° 23)**, se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.°00000002-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024 que incluye la Cédula de Notificación n° 022-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024 y el cargo de notificación electrónica de 4 de octubre de 2024, quien no presentó sus comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado. **(Apéndice n.° 22)**.

   El señor Rodrigo Octavio Zapata Soto, notificado con el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.°00000002-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024, no presentó comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos comunicado.

   Habiéndose evidenciado que el señor **Rodrigo Octavio Zapata Soto**, en su calidad de Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, suscribió Convenios Individuales de extinción de la relación Laboral por Mutuo Disenso durante el periodo 2020 al 2023[37], con cinco (5) ex trabajadores; no obstante, que dichos ex trabajadores ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; habiéndoles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de incentivos y otros, a favor de los citados ex trabajadores, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de Dirección y Confianza.

   Advirtiéndose que en dos (2) convenios celebrados con los ex trabajadores Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, suscritos el 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, respectivamente; se otorgaron pagos indebidos a dichos ex trabajadores por los montos de S/ 49,056.25 y S/ 11,144.39; respectivamente, no habiéndose citado ninguna norma legal que autorice el pago a favor de los citados ex trabajadores, cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 9 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, respectivamente.

   Asimismo, en tres (3) convenios celebrados con los ex trabajadores Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas y Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla, suscritos el 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020 y 13 de agosto de 2020, respectivamente; se otorgó pagos indebidos por concepto de "incentivos" a favor de dichos ex trabajadores por los montos de S/ 70,166.78, S/ 33,730.97 y S/ 29,673.70, respectivamente; cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020 y 13 de agosto de 2020, respectivamente; habiéndose citado en los mencionados convenios respecto al otorgamiento de dichos pagos, la aplicación del artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral; no obstante, que dicha norma no es aplicable a trabajadores con cargos de Dirección y Confianza a los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; toda vez que su vínculo laboral se extingue por retiro de confianza.

   Esta conducta en beneficio del personal con cargos de Dirección y Confianza transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo IV y numerales 1 y 2 del

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

[37] Remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración y Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000001-2024-COFIDE/GGHA y 000010-2024-COFIDE/DGH de 3 enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Incumpliendo de esta manera las funciones establecidas en el punto II. Objetivo/Propósito del Puesto y los numerales 2, 6, 8 y 12 del punto IV. Funciones Específicas del Puesto contenidos en la ficha del Manual de Organización y Funciones y el numeral IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 25), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 040-GG-2020 de 15 de mayo de 2020, el cual señala lo siguiente:

"(...)
II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Brindar y/o supervisar el asesoramiento legal en temas financieros, regulatorios, corporativos y contractuales; así como en materia de contrataciones del estado.

Liderar la implementación de la función de cumplimiento normativo dentro de COFIDE asegurando su idoneidad.
(...)

IV.- Funciones Específicas del Puesto:
(...)

2. *Asesorar y absolver las consultas legales sobre gestión de la Corporación, operaciones financieras de captación de recursos, intermediación, estructuraciones financieras, instrumentos representativos de deuda, mercado de valores, derivados; consultas legales relacionadas con las funciones de COFIDE y sobre temas relacionados con la adquisición y contratación de bienes o servicios, entre otros.*
   (...)
6. *Brindar el servicio de asesoría jurídica en los aspectos funcionales y regulatorios de COFIDE; así como elaborar informes jurídicos y emitir opinión sobre el alcance de las normas legales aplicables a la COFIDE, en el ámbito financiero y regulatorio.*
   (...)
8. *Elaborar y/o revisar los textos de las comunicaciones, dentro de su ámbito, a ser suscritas por los representantes de COFIDE; además de los convenios y/o contratos en los que intervenga COFIDE una vez aprobados los términos y condiciones de las operaciones por las instancias corporativas correspondientes.*

12. *Asegurar la gestión de cumplimiento normativo aplicable a COFIDE, así como, coadyuvar en la elaboración de la Matriz Legal que permitan garantizar el cumplimiento de la función normativa.*
    (...)"

"(...)
IV. FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO
(...)

3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*
   (...)
6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
   (...)

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR - V°B° - COFIDE -
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN - V°B° - COFIDE -
ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO - V°B° - COFIDE -

Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*

(...)"

Incumpliendo asimismo las funciones establecidas en el punto II. Objetivo/Propósito del Puesto y los numerales 2, 8 y 9 contenidos en la ficha del Manual de Organización y Funciones (Versión 26), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 065-GG-2020 de 27 de julio 2020 y modificatorias aprobadas por Resolución de Gerencia General n.° 092-GG-2020 de 31 de octubre 2020 (Versión 27), Resolución de Gerencia General n.° 000017-GG-2021 de 5 de abril 2021(Versión 32) y por Resolución n.° 000135-2022-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022 (Versión 47), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)

II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Brindar y/o supervisar el asesoramiento legal en temas financieros, regulatorios, corporativos y contractuales. Así como en materia de contrataciones del Estado.

(...)

IV.- Funciones Específicas del Puesto:

(...)

2. *Asesorar y absolver las consultas legales sobre gestión de la Corporación, operaciones financieras de captación de recursos, intermediación, estructuraciones financieras, instrumentos representativos de deuda, mercado de valores, derivados; consultas legales relacionadas con las funciones de COFIDE y sobre temas relacionados con la adquisición y contratación de bienes o servicios, entre otros.*

(...)

8. *Elaborar y/o revisar los textos de los convenios y/o contratos en los que intervenga COFIDE una vez aprobados los términos y condiciones de las operaciones por las instancias corporativas correspondientes.*
9. *Brindar el servicio de asesoría jurídica en los aspectos funcionales y regulatorios de COFIDE.*

(...)"

Del mismo modo, incumplió lo establecido en el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 26), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 065-GG-2020 de 27 de julio de 2020 y modificatorias aprobadas por Resolución de Gerencia General n.° 092-GG-2020 de 31 de octubre de 2020 (Versión 27) y Resolución de Gerencia General n.°00017-GG-2021 de 5 de abril de 2021(Versión 32), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)

IV.FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO

(...)

3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*

(...)

6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

(...)
Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
(...)"

Asimismo, incumplió lo establecido en el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 47), aprobado por Resolución n.° 000135-2022-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022, las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
IV. RESPONSABILIDADES
(...)
3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de pérdida y los indicadores de riesgos asociados.*
(...)
6. *Cumplir con la normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
(...)
Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe de Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
(...)"

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° COFIDE

Incumpliendo así también las funciones establecidas en los numerales 2, 3, 6, 7, 11, 12, 18 y 19 del artículo 20° del Reglamento de Organización y Funciones (Versión 29), aprobado por Acuerdo de Directorio n.°010-2020 de 15 de enero de 2020 y modificatorias aprobadas por Acuerdo de Directorio n.°094-2020 de 22 de julio de 2020 (Versión 30), Acuerdo de Directorio n.°145-2020 de 11 de noviembre de 2020 (Versión 31), Acuerdo de Directorio n.°063-2022 de 27 de julio de 2022 (Versión 32) y Acuerdo de Directorio n.°064-2022 de 27 de julio de 2022 y Oficio n.° 0683-2022-DE-FONAFE de 6 de octubre de 2022 (Versión 33), las cuales señalan lo siguiente:

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° COFIDE

<u>Artículo 20°</u>.- *Las funciones del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación son las siguientes:*
(...)
2. *Asesorar y absolver las consultas en materia legal relacionadas con las funciones de COFIDE.*
3. *Elaborar informes jurídicos y emitir opinión, sobre el alcance de las normas legales relacionadas con COFIDE.*
(...)

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO COFIDE

6. *Brindar el servicio de asesoría jurídica en todos los aspectos funcionales de COFIDE.*
7. *Brindar soporte especializado en los aspectos legales asociados a la gestión de COFIDE incluyendo lo relacionado a las operaciones financieras de captación de recursos, intermediación, estructuración, Mercado de Valores, colocación, entre otras.*

(...)

11. *Identificar y poner en conocimiento oportuno de las Gerencias y Departamentos responsables de COFIDE aquellas normas externas que tienen un impacto directo en las funciones que estas realizan, así como las normas internas vinculadas.*
12. *Informar y asesorar respecto a las acciones para un buen cumplimiento normativo, brechas identificadas, propuesta de medidas correctivas, estado de situación de los planes de acción para la adecuación normativa, así como, sobre los principales cambios normativos que puedan afectar las operaciones de COPFIDE.*

(...)

18. *Asegurar la gestión de cumplimiento normativo aplicable a COFIDE, así como, coadyuvar en la elaboración de la Matriz Legal que permitan garantizar el cumplimiento de la función normativa.*

19. *Participar en la identificación y evaluación de riesgos de cumplimiento normativo en los procesos de COFIDE y elaborar los mapas de exposición correspondientes.*

(...)

Incumpliendo asimismo el numeral 2.2. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 061-2018 de 26 de abril de 2018 (Versión 2), que señalaba lo siguiente:

"(...)
2.2. Principio de Cumplimiento de Normas y pautas aplicables

COFIDE y los Sujetos del Código debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás Normas que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:

(...)

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las Normas, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*

(...)"

Incumpliendo así también el numeral 2.1. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.°034-2022 de 30 de marzo de 2022 (Versión 4), que señala lo siguiente:

1.1 PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y PAUTAS APLICABLES

*COFIDE y los **Sujetos del Código** debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás **Normas** que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:*

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las **Normas**, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*

(...)"

Lo señalado, ha generado un perjuicio económico ascendente a **S/ 193,972.09** (Ciento noventa y tres mil novecientos setenta y dos con 09/100), debido al accionar del Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, quien incumplió sus deberes funcionales, e inobservando la normativa aplicable, suscribió cinco (5) Convenios Individuales de extinción de la

relación laboral por Mutuo Disenso en beneficio de trabajadores con cargos de Dirección y Confianza.

Por tanto, los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil, dando mérito al inicio de acciones legales a cargo de las instancias competentes.

3. **Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente**, identificado con DNI n.° 07788002, Gerente General, durante el periodo de gestión de 20 de noviembre de 2019 al 9 de abril de 2021 **(Apéndice n° 23)**, se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.°00000003-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024 que incluye la Cédula de Notificación n° 023-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024 y el cargo de notificación electrónica de 4 de octubre de 2024, quien el 7 de octubre de 2024, mediante Carta s/n presentó sus comentarios o aclaraciones. **(Apéndice n.° 22)**.

   En consecuencia, como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente (Apéndice n.° 22)**, se ha evidenciado que en su calidad de Gerente General de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.- COFIDE, dispuso a la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas, mediante correos electrónicos[38] de 29 de julio y 12 de agosto de 2020[39], respectivamente; proyectar propuestas de mutuo disenso para la desvinculación laboral del ex Gerente de Operaciones, Juan Carlos Martín Mejía Prado y de la ex Gerente de la Unidad de Auditoría Interna, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla; no obstante, que dichos ex trabajadores ejercían cargos de Dirección los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; habiéndoseles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de "incentivos", a favor de los citados ex trabajadores, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de Dirección y Confianza.

   Habiéndose evidenciando que la citada disposición otorgada por dicho funcionario, permitió la celebración de los citados Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso a favor de dichos ex trabajadores, los cuales fueron suscritos el 31 de julio y 13 de agosto de 2020, respectivamente; habiéndoseles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de "incentivos" por los montos de S/ 70,166.78 y S/ 29,673.70; respectivamente; sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de Dirección y Confianza; cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 31 de julio y 13 de agosto de 2020, respectivamente; habiéndose citado en los mencionados convenios respecto al otorgamiento de dichos pagos, la aplicación del artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral[40]; no obstante, que dicha norma no es aplicable a trabajadores con cargos de Dirección y Confianza a los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; toda vez que su vínculo laboral se extingue por retiro de confianza.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

[38] Correos remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n.° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02/09/2024.

[39] Del Informe de Orientación de Oficio n.° 010-2020-OCI/0014-SOO de 7 de agosto de 2020, denominado "Designación de Gerente de la Unidad de Auditoría Interna", el cual fue consignado en el citado correo electrónico de 12 de agosto de 2020, se advierte que dicho correo hace referencia a la ex Gerente de la Unidad de Auditoría Interna, **Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla,** cuyo Informe de Orientación de Oficio se puede visualizar en el Buscador de Informes de Control de la Contraloría General de la República, ubicado en la Página Web siguiente: https://appbp.contraloria.gob.pe/BuscadorCGR/Informes/Avanzado.html.
Asimismo, en el citado correo electrónico de 12 de agosto de 2020, el ex Gerente General, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, citó el Informe Legal n.°00154-2020-GAJ.

[40] "Artículo 47.- Las empresas y sus trabajadores dentro del marco de la negociación colectiva o por convenio individual con sus respectivos trabajadores pueden establecer programas de incentivos o ayudas que fomenten la constitución de nuevas empresas por los trabajadores que **en forma voluntaria** opten por extinguir su vínculo laboral." (El énfasis es nuestro)

Esta conducta en beneficio del citado personal con cargos de Dirección transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo IV y numerales 1 y 2 del artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Incumpliendo de esta manera las funciones establecidas en el punto II. Objetivo/ Propósito del Puesto y numerales 1, 4 y 8 del punto IV. Funciones Específicas del Puesto contenidos en la ficha del Manual de Organización y Funciones, aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 065-GG-2020 de 27 de julio de 2020; y punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 26), el cual señala lo siguiente:

"(...)
II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Dirigir y administrar el funcionamiento de la Corporación Financiera de Desarrollo, de acuerdo con la política y objetivos institucionales establecidos por el Directorio.
(...)
IV.-Funciones Específicas del Puesto:

1. *Dirigir la marcha de COFIDE, organizar el régimen interno y dictar las disposiciones que se requieran para su óptimo funcionamiento alineado a la estrategia.*
   (...)
4. *Proponer al Directorio la contratación de gerentes y evaluar su desempeño, así como, contratar, desvincular y aplicar los regímenes laboral y disciplinario a los colaboradores de COFIDE.*
   (...)
8. *Aprobar los manuales, políticas y otros documentos que permitan la gestión interna del banco, a excepción de aquellos que requieran otros niveles de aprobación según normativa.*

(...)"

"(...)
IV.FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO
(...)
3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*
   (...)
6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
   (...)

Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL SUPERVISOR V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL JEFE DE COMISIÓN V°B° COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL ABOGADO COFIDE

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*

(...)"

Incumpliendo asimismo las funciones establecidas en los numerales 1 y 3 del artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones (Versión 30), aprobado por Acuerdo de Directorio n.°094-2020 de 22 de julio de 2020, el cual señala lo siguiente:

"(...)
Artículo 9°.- *Las funciones del Gerente General de COFIDE son las establecidas en el Artículo 32° del Estatuto de COFIDE, así como las siguientes funciones:*

1.- Cumplir con la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.
(...)
3.- Aprobar los Manuales, Políticas, y otros documentos que permitan la gestión interna del banco, a excepción de aquellos que requieran otros niveles de aprobación según normativa."

Incumpliendo así también las funciones establecidas en los literales a) y e) del artículo 32° del Estatuto de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., aprobado por la Junta General de Accionistas el 3 de octubre de 2019, el cual señala lo siguiente:

"(...)
Artículo 32°.- *Compete al Gerente General:*
a) Dirigir la marcha de la sociedad, organizar el régimen interno de la misma y dictar las disposiciones que se requieran para su óptimo funcionamiento.
(...)
e) Contratar y despedir a los trabajadores de la sociedad.
(...)"

Incumpliendo así también las funciones establecidas en los literales a) y e) del artículo 32° del Estatuto de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., aprobado por la Junta General de Accionistas el 3 de octubre de 2019, el cual señala lo siguiente:

"(...)
Artículo 32°.- *Compete al Gerente General:*
a) Dirigir la marcha de la sociedad, organizar el régimen interno de la misma y dictar las disposiciones que se requieran para su óptimo funcionamiento.
(...)
e) Contratar y despedir a los trabajadores de la sociedad.
(...)"

Incumpliendo asimismo el numeral 2.2. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 061-2018 de 26 de abril de 2018 (Versión 2), que señala lo siguiente:

"(...)
2.2. *Principio de Cumplimiento de Normas y pautas aplicables*

COFIDE y los Sujetos del Código debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás Normas que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:

(...)

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las Normas, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*

(...)"

Lo señalado, ha generado un perjuicio económico ascendente a **S/ 99,840.48** (Noventa y nueve mil ochocientos cuarenta con 48/100 soles), debido al accionar del Gerente General, quien incumplió sus deberes funcionales, e inobservando la normativa aplicable, dispuso la celebración de dos (2) Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso en beneficio de trabajadores con cargos de Dirección.

Por tanto, los hechos anteriormente expuestos configuran presunta responsabilidad civil, dando mérito al inicio de acciones legales a cargo de las instancias competentes.

4. **Marco Rafael Roncagliolo Vásquez**, identificado con DNI n.° 09391063, Gerente de Asesoría Jurídica, durante el periodo de gestión de 1 de agosto de 2019 al 8 de mayo de 2024 **(Apéndice n° 23)**, se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000004-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024 que incluye la Cédula de Notificación n° 024-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024 y el cargo de notificación electrónica de 4 de octubre de 2024, quien el 15 de octubre de 2024, mediante Carta s/n presentó sus comentarios o aclaraciones. **(Apéndice n.° 22)**.

   En consecuencia, como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Marco Rafael Roncagliolo Vásquez (Apéndice n.° 22)**, se ha evidenciado que en su calidad de Gerente de Asesoría Jurídica de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.- COFIDE, propuso en el Acuerdo de Directorio n.° 041-2021, adoptado en la Sesión n.° 1017 de 9 de abril de 2021, respecto a la extinción del vínculo laboral del ex Gerente General, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, la suscripción de un convenio por mutuo disenso entre la Entidad y el citado ex Gerente General, en aplicación del literal e), numeral 5 de la Política de Desvinculación de la Entidad; habiéndose aprobado su propuesta de desvinculación laboral por mutuo disenso en el citado Acuerdo de Directorio; no obstante; que dicho ex trabajador ejercía un cargo de Dirección designado directamente por la Entidad desde el principio de sus labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; permitiendo la celebración del convenio de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, habiéndosele otorgado en dicho convenio el pago indebido a favor del citado ex trabajador, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dicho pago para el personal de Dirección y Confianza.

   Habiéndose evidenciando que dicha propuesta efectuada por el citado funcionario, permitió la celebración del Convenio Individual de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso a favor del ex Gerente General, el cual fue suscrito el 9 de abril de 2021; habiéndosele otorgado en dicho convenio el pago indebido por el monto de S/49,056.25; sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dicho pago para el personal de Dirección y Confianza; cuyo pago se advierte en la Liquidación de Beneficios Sociales de 9 de abril de 2021[41].

   Advirtiéndose que en el citado convenio no se citó ninguna norma legal que autorice el pago a favor del citado ex trabajador; cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso, conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la constitución, en el literal f), del numeral 11 de la Sentencia del Tribunal Constitucional de 15 de marzo de 2007 (Exp. N°03501-2006-PA/TC).

[41] Remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n.° 000010-2024-COFIDE/DGH de 4 de marzo de 2024.

Esta conducta en beneficio del citado personal con cargo de Dirección transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo IV y numerales 1 y 2 del artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Incumpliendo de esta manera las funciones establecidas en el punto II. Objetivo/Propósito del Puesto y numeral 6 y 8 del punto IV. Funciones Específicas del Puesto contenidas en la ficha del Manual de Organización y Funciones; y el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones (Versión 32), aprobado por Resolución de Gerencia General n.° 00017-GG-2021 de 5 de abril de 2021, las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Brindar soporte legal especializado a los órganos de COFIDE en materia de normatividad del sistema financiero, contratos, administración y gestión de la institución.
(...)
IV.- Funciones Específicas del Puesto:

(...)
6. *Vigilar el cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable a la Corporación, de tal forma que se obtenga seguridad razonable del cumplimiento de la misma, así como elaborar los procedimientos y controles que le permitan cumplir con la función de cumplimiento normativo que sea aplicable a la Corporación y que tenga impacto en las operaciones.*
(...)
8. *Informar y asesorar a la Gerencia General, Comité de Riesgos y al Directorio respecto a las acciones para un buen cumplimiento normativo, brechas identificadas, propuesta de medidas correctivas, estado de situación de los planes de acción para la adecuación normativa, así como, sobre los principales cambios normativos que pueden afectar las operaciones de la Corporación.*

(...)"

"(...)
IV.FUNCIONES GENERALES PARA TODOS LOS PUESTOS DE CADA GERENCIA/DEPARTAMENTO
(...)
3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*

4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de perdida y los indicadores de riesgos asociados.*
(...)
6. *Cumplir con las normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
(...)

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – SUPERVISOR V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – JEFE DE COMISIÓN V°B° – COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL – ABOGADO V°B° – COFIDE

Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe del Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*

(...)"

Incumpliendo asimismo las funciones establecidas en los numerales 1 y 11 del artículo 18° del Reglamento de Organización y Funciones (Versión 31), aprobado por Acuerdo de Directorio n.°145-2020 de 11 de noviembre de 2020, el cual señala lo siguiente:

"(...)
Artículo 18°.- *Las funciones de la Gerencia de Asesoría Jurídica son las siguientes funciones:*

1. *Asesorar y absolver las consultas en materia legal relacionadas con las funciones de COFIDE, que le sean formuladas por el Directorio, Gerencia General y las unidades orgánicas, así como las que sean formuladas por entidades y organismos públicos.*

(...)

11. *Velar por el cumplimiento de la normativa interna y externa aplicable a COFIDE.*

(...)"

Incumpliendo asimismo el numeral 2.2. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.° 061-2018 de 26 de abril de 2018 (Versión 2), que señala lo siguiente:

"(...)
2.2. Principio de Cumplimiento de Normas y pautas aplicables

COFIDE y los Sujetos del Código debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás Normas que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:

(...)

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las Normas, así como los límites y parámetros impuestos por entes reguladores y supervisores.*

(...)"

Lo señalado, ha generado un perjuicio económico ascendente a **S/ 49,056.25** (Cuarenta y nueve mil cincuenta y seis con 25/100 soles), debido al accionar del Gerente de Asesoría Jurídica, quien incumplió sus deberes funcionales, e inobservando la normativa aplicable, propuso en el Acuerdo de Directorio n.° 041-2021 la celebración de un (1) Convenio Individual de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso en beneficio de un trabajador con cargo de Dirección, propuesta que fue aprobada en el citado Acuerdo de Directorio y posteriormente realizada.

Por tanto, los hechos anteriormente expuestos configuran presunta responsabilidad civil, dando mérito al inicio de acciones legales a cargo de las instancias competentes.

5. **Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios**, identificado con DNI n.° 02845340, Gerente General, durante el periodo de gestión de 11 de octubre de 2021 al 8 de mayo de 2024 **(Apéndice n° 23)**, se le comunicó el Pliego de Hechos mediante Cédula de Notificación Electrónica n.°00000032-2024-CG/0014 de 4 de octubre de 2024, que incluye la Cédula de Notificación n° 025-2024-OCI-

SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024 y el cargo de notificación electrónica de 4 de octubre de 2024; y quien el 15 de octubre de 2024, mediante Carta s/n presentó sus comentarios o aclaraciones. **(Apéndice n.° 22)**.

En consecuencia, como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios (Apéndice n.° 22)**, se ha evidenciado que en su calidad de Gerente General de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.- COFIDE, propuso mediante Informe n.° 000012-2023-COFIDE/GG de 13 de noviembre de 2023, a la ex Gerente de Gestión Humana y Administración, Violeta Karina Flores Rodas, la desvinculación laboral por mutuo disenso de la ex Gerente de Cumplimiento, Ana María Rodríguez Zúñiga; asimismo, aprobó y autorizó mediante correo electrónico de 12 de enero de 2023, la propuesta de desvinculación laboral por mutuo disenso de la ex Subgerente de Gestión Humana, María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, solicitada por dicha ex Gerente de Gestión Humana y Administración mediante correo electrónico de 11 de enero de 2023, por haber perdido la confianza en dicha ex trabajadora; no obstante, que las citadas ex trabajadoras ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designadas directamente por la Entidad desde el principio de sus labores, cuyo vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; habiéndoseles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de "incentivos" y otros, a favor de las citadas ex trabajadoras, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de dirección y confianza,

Habiéndose evidenciado que dicha propuesta, aprobación y autorización, realizadas por el citado funcionario, respectivamente; permitió la celebración de Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso a favor de las citadas ex trabajadoras, los cuales fueron suscritos el 14 de noviembre de 2023 y 16 de enero de 2013, respectivamente; habiéndoseles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de "incentivos" y otros, por los montos de S/ 95,000.00 y S/ 11,144.39; respectivamente; sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos para el personal de Dirección y Confianza; cuyos pagos se advierten en las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 14 de noviembre y 16 de enero de 2023, respectivamente.

Advirtiéndose que en el convenio celebrado con la ex trabajadora María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, suscrito el 16 de enero de 2013; se otorgó el pago indebido a dicha ex trabajadora por el monto de S/ 11,144.39; no habiéndose citado ninguna norma legal que autorice el pago a favor de la citada ex trabajadora.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

Asimismo, en el convenio celebrado con la ex trabajadora Ana María Rodríguez Zúñiga, suscrito el 14 de noviembre de 2023; se otorgó el pago indebido por concepto de **"incentivos"** a favor de dicha ex trabajadora por el monto de S/ 95,000.00; habiéndose citado en el mencionado convenio respecto al otorgamiento de dicho pago, la aplicación del artículo 47° del TUO del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Formación y Promoción Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.°002-97-TR; no obstante, que dicha norma no es aplicable a trabajadores con cargos de Dirección y Confianza a los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; toda vez que su vínculo laboral se extingue por retiro de confianza.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

Esta conducta en beneficio del personal con cargos de Dirección y Confianza transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

IV y numerales 1 y 2 del artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

Incumpliendo de esta manera las funciones establecidas en el punto II. Objetivo/Propósito del Puesto y numerales 2, 4 y 8 del punto IV. Funciones Específicas del Puesto contenidos en la ficha del Manual de Organización y Funciones y el punto IV. Funciones Generales para todos los puestos de cada Gerencia/Departamento del Manual de Organización y Funciones, aprobada por Resolución n.° 000135-2022-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022 (Versión 47) y modificatorias aprobada por Resolución n.° 000152-2023-COFIDE/GG de 31 de octubre de 2023 (Versión 59), las cuales señalan lo siguiente:

"(...)
II.- Objetivo/ Propósito del Puesto:

Dirigir y administrar el funcionamiento de la Corporación Financiera de Desarrollo, de acuerdo con la política y objetivos institucionales establecidos por el Directorio.
(...)
IV.-Funciones Específicas del Puesto:

2. *Dirigir la marcha de COFIDE, organizar el régimen interno y dictar las disposiciones que se requieran para su óptimo funcionamiento alineado a la estrategia.*
   (...)
4. *Proponer al Directorio la contratación de gerentes y evaluar su desempeño, así como, contratar, desvincular y aplicar los regímenes laboral y disciplinario a los colaboradores de COFIDE.*
   (...)
8. *Aprobar los manuales, políticas y otros documentos que permitan la gestión interna del banco, a excepción de aquellos que requieran otros niveles de aprobación según normativa.*
   (...)"

"(...)
IV. RESPONSABILIDADES
(...)

3. *Elaborar, actualizar y cumplir con los procedimientos relacionados con su ámbito de acción, asegurando la adecuada gestión de riesgos y control interno, segregación de funciones y eficiencia operativa.*
4. *Identificar, evaluar, mitigar, supervisar y reportar los riesgos asociados a las actividades que se realizan dentro de su ámbito de acción, así como reportar los incidentes, eventos de pérdida y los indicadores de riesgos asociados.*
   (...)
6. *Cumplir con la normas, políticas y procedimientos (...) establecidos por COFIDE, así como con toda la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.*
   (...)
   Las funciones generales detalladas anteriormente aplican para todos los puestos a excepción de los puestos de Gerente General y Jefe de Órgano de Control Institucional, en cuyo caso las funciones se encuentran descritas en sus Fichas MOF correspondientes.

   Además, los líderes de las diferentes unidades organizativas son responsables de:

1. *Gestionar con eficiencia los recursos asignados, que incluyen el personal a su cargo, los recursos materiales y monetarios.*
   (...)"

Incumpliendo asimismo las funciones establecidas en el artículo 9° del Reglamento de Organización y Funciones (Versión 33), aprobado por Acuerdo de Directorio n.°064-2022 de 27 de

julio de 2022 y Oficio n.° 0683-2022-DE-FONAFE de 6 de octubre de 2022, el cual señala lo siguiente:

"(...)
Artículo 9°.- *Las funciones del Gerente General de COFIDE son las establecidas en el Artículo 32° del Estatuto de COFIDE, así como las siguientes funciones:*

1.- Cumplir con la normativa interna y externa aplicable a su ámbito de acción.
(...)
3.- Aprobar los Manuales, Políticas, y otros documentos que permitan la gestión interna del banco, a excepción de aquellos que requieran otros niveles de aprobación según normativa.

Incumpliendo así también el numeral 2.1. del Código de Ética y Conducta de COFIDE, aprobado mediante Acuerdo de Directorio n.°034-2022 de 30 de marzo de 2022 (Versión 4), que señala lo siguiente:

"(...)
2.1. PRINCIPIO DE CUMPLIMIENTO DE NORMAS Y PAUTAS APLICABLES

COFIDE y los ***Sujetos del Código*** *debemos respetar rigurosamente la Constitución Política del Perú, las leyes y demás* ***Normas*** *que regulen nuestras funciones actividades. En este contexto se enumeran las siguientes pautas de conducta aplicables al Principio de Cumplimiento de Normas:*

- *Desempeñamos nuestras funciones con pleno respeto y cumpliendo las* ***Normas****, así como los límites y parámetros impuestos* por entes reguladores y supervisores.

(...)"

Lo señalado, ha generado un perjuicio económico ascendente a **S/ 106,144.39** (Ciento seis mil ciento cuarenta y cuatro con 39/100 soles), debido al accionar del Gerente General, quien incumplió sus deberes funcionales, e inobservando la normativa aplicable, propuso, aprobó y autorizó la celebración de dos (2) Convenios Individuales de extinción de la relación laboral por Mutuo Disenso en beneficio de trabajadoras con cargos de Dirección y Confianza.

Por tanto, los hechos anteriormente expuestos configuran la presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, derivada del deber incumplido previsto en la normativa anteriormente señalada; asimismo, la presunta responsabilidad civil, dando mérito al inicio de acciones legales a cargo de las instancias competentes.

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad **"PAGOS INDEBIDOS OTORGADOS A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INDIVIDUALES DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DURANTE EL PERIODO 2023; GENERARON UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 223,433.17"** están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la Irregularidad **"PAGOS INDEBIDOS OTORGADOS A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INDIVIDUALES DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DURANTE EL PERIODO 2020 AL 2023;**

GENERARON UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 288,772.09" están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico.

IV. IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES

En virtud de la documentación sustentante, la cual se encuentra detallada en los apéndices del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1**.

V. CONCLUSIONES

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., se formulan las conclusiones siguientes:

1. De la revisión y evaluación a la información y documentación proporcionada por la Entidad, se evidenció que durante el periodo 2020 al 2023, funcionarios de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.-COFIDE, dispusieron y suscribieron convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso, con seis (6) ex trabajadores que ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; no obstante que su vínculo laboral se extinguía con el retiro de confianza y no por mutuo disenso; habiéndoseles otorgado en dichos convenios pagos indebidos por concepto de incentivos y otros, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos a personal de Dirección y Confianza.**(Irregularidad n.° 1)**

   Hechos expuestos que ocasionaron perjuicio económico a la Entidad por la suma de S/ 288,772.09 y afectaron sus intereses al haberse autorizado y dispuesto la utilización de recursos públicos de la Entidad para fines e intereses particulares, desembolsándose a favor de trabajadores de Dirección y Confianza, pagos que carecen de sustento legal, soslayando de esta manera las medidas de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, que se han establecido para las empresas del Estado y entidades bajo el ámbito de FONAFE[42], así como la priorización del uso de sus recursos para el cumplimiento de sus planes operativos y su objeto social[43].

   Esta conducta en beneficio del personal con cargos de Dirección y Confianza transgredió lo dispuesto en el literal d) del artículo 2° y artículo 6° del Reglamento del Decreto Legislativo n.° 1031, que Promueve la Eficiencia de la Actividad Empresarial del Estado; los literales b) y d) del numeral 6.2.1 y numeral 17 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE y modificatorias; el numeral 60.3 del artículo 60° y numeral 63.2 del artículo 63°del Decreto Legislativo n.° 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; el artículo 42° de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, Ley n.° 29158; los numerales 1, 1.1 y 1.17 del artículo IV y numerales 1 y 2 del artículo V del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

[42] Decretos Supremos n.os 368-2016-EF, 379-2017-EF, 331-2018-EF, 403-2019-EF, 414-2020-EF, 397-2021-EF y 331-2022-EF.
[43] Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 003-2018/006-FONAFE y modificatorias efectuadas mediante Acuerdos de Directorio n.os 002-2018/011-FONAFE, 003-2021/003-FONAFE, 397-2021-EF y 331-2022-EF.

Los hechos descritos se produjeron por el accionar de los funcionarios de la Entidad, quienes actuando en forma contraria a sus deberes funcionales y normativa aplicable, posibilitaron la celebración de seis (6) convenios de extinción de la relación laboral por mutuo disenso con ex trabajadores que ejercían cargos de Dirección y Confianza los cuales fueron designados directamente por la Entidad desde el principio de sus labores; no obstante que su vínculo laboral se extinguía por retiro de confianza y no por mutuo disenso; otorgándose pagos indebidos por concepto de incentivos y otros, sin que exista norma legal expresa que autorice o habilite dichos pagos.

VI. RECOMENDACIONES

Al Órgano Instructor:

1. Realizar el procesamiento de los funcionarios de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A., comprendidos en los hechos observados del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a su competencia. **(Conclusión n.° 1)**

A la Procuraduría Pública de la Contraloría General de la República:

1. Iniciar las acciones civiles contra los funcionarios comprendidos en los hechos de la Irregularidad n.° 1 del Informe de Control Específico con la finalidad que se determinen las responsabilidades que correspondan. **(Conclusión n.° 1)**

VII. APÉNDICES

Apéndice n.° 1: Relación de personas comprendidas en la irregularidad.

Apéndice n.° 2: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.

Apéndice n.° 4: Copias fedatadas de los Convenios Individuales de Extinción de la Relación Laboral por Mutuo Disenso de Juan Carlos Mejía Prado, Sandra Jáuregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, 31 de julio de 2020, 04 de junio de 2020, 13 de agosto de 2020, 14 de noviembre de 2023, 09 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023, remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorándums n.os 000001-2024-COFIDE/GGHA y 000010-2024-COFIDE/DGH de 3 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

Apéndice n.° 5: Copias fedatadas de los Acuerdos de Directorio n.os 026-2018, 024-2019, 104-2019, 078-2020, de 14 de febrero de 2018, 27 de febrero de 2019, 25 de julio de 2019 y 24 de junio de 2020, respectivamente, remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente

Apéndice n.° 6: Copias fedatadas remitidos por la Subgerencia de Gestión Huma de los Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

Apéndice n.° 7: Copias fedatadas de las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 31 de julio de 2020, 4 de junio de 2020, 13 de agosto de 2020 y 14 de noviembre de 2023, correspondientes a Juan Carlos Mejía Prado, Sandra Jáuregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla y Ana María Rodríguez Zúñiga, respectivamente; Remitido Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

Apéndice n.° 8: Copias fedatadas de los Memorándums n.os 000025-2024-COFIDE/GGHA y 000006-2024-COFIDE/DGH de 25 de marzo y 9 de febrero de 2024, respectivamente; remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración y Subgerencia de Gestión Humana.

Apéndice n.° 9: Copia fedatada del Memorando n.°000060-2024-COFIDE/GGHA de 2 de setiembre de 2024, remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración.

Apéndice n.° 10: Copia fedatada del informe legal del estudio Gálvez & Dolorier Abogados S.C.R.L de 25 de noviembre de 2022, remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n° 000004-2024-COFIDE/DGH de 05 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 11: Copia fedatada del Memorando n.° 000042-2024-COFIDE/GAJ de 19 de julio de 2024, remitido por la Gerencia de Asesoría Jurídica.

Apéndice n.° 12: Copia fedatada de la Política de Desvinculación de COFIDE, aprobada por Acuerdo de Directorio n.° 041-2019 de 22 de marzo de 2019, remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante memorando n° 000004-2024-COFIDE/DGH de 5 de febrero de 2024.

Apéndice n.° 13: Copias fedatadas de los Memorándums n.os 000004-2024-COFIDE/DGH y 000025-2024-COFIDE/GGHA de 5 de febrero y 25 de marzo de 2024, respectivamente; remitido por la Subgerencia de Gestión Humana y la Gerencia de Gestión Humana y Administración, respectivamente.

Apéndice n.° 14: Copias fedatadas de los correos electrónicos de 29 de julio y 12 de agosto de 2020, respectivamente, remitidos por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante memorando n° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 15: Copia fedatada del Informe n.° 000012-2023-COFIDE/GG de 13 de noviembre de 2023, remitido por Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante memorando n° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 16: Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.°149-2029 de 22 de octubre de 2019 y Resolución n.° 000063-2022-COFIDE/GG de 6 de junio de 2022, respectivamente.; remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante memorando n° 000060-2024-COFIDE/GGHA de 02 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 17: Copias fedatadas de las Liquidaciones de Beneficios Sociales de 8 de abril de 2021 y 16 de enero de 2023 de Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, respectivamente; remitido por la Subgerencia de

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE -

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE -

000040
000040

Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

Apéndice n.° 18: Copia fedatada del correo electrónico de 12 de enero de 2023, remitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante Memorando n° 0000060-2024-COFIDE/GGHA de 2 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 19: Copia fedatada de la Sesión de Directorio n.° 1017 realizada el 9 de abril de 2021, remitido mediante Memorando n° 000066-2024-COFIDE/GGHA de 23 de setiembre de 2024 por la Gerencia de Gestión Humana y Administración.

Apéndice n.° 20: Copia fedatada de los Contratos de trabajo de los ex trabajadores Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, Ana María Rodríguez Zúñiga, María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana, respectivamente; remitido por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorando n.° 000010-2024-COFIDE/DGH de 4 de marzo de 2024.

Apéndice n.° 21: Copia fedatada de las boletas de pago de los ex trabajadores Juan Carlos Martín Mejía Prado, Sandra María Jauregui Puertas, Margiori Natalia Massenza Dolci Bonilla, Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, Ana María Rodríguez Zúñiga y María Elena Velis Figueroa de Pietrapiana; remitidos por la Subgerencia de Gestión Humana mediante Memorándums n.os 000002-2024-COFIDE/DGH y 000010-2024-COFIDE/DGH de 29 de enero y 4 de marzo de 2024, respectivamente.

Apéndice n.° 22: Cédulas de notificación, comentarios o aclaraciones presentados por las personas comprendidas en la irregularidad según detalle siguiente:

- **Violeta Karina Flores Rodas**
  - Impresión de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000001-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024.
  - Impresión del Cargo de Notificación del Sistema de Notificaciones Electrónicas- eCasilla CGR de 4 de octubre de 2024.
  - Impresión de la Cédula de Notificación n.° 021-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024.
  - Impresión fedatada de la Carta S/N de 15 de octubre de 2024, correspondiente a los comentarios o aclaraciones presentados por la citada persona.

- **Rodrigo Octavio Zapato Soto**
  - Impresión de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000002-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024.
  - Impresión del Cargo de Notificación del Sistema de Notificaciones Electrónicas- eCasilla CGR de 4 de octubre de 2024.
  - Impresión de la Cédula de Notificación n.° 022-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024.
  - No presentó comentarios o aclaraciones al Pliego de Hechos.

- **Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente**
  - Impresión de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000003-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

CG0041

- Impresión del Cargo de Notificación del Sistema de Notificaciones Electrónicas- eCasilla CGR de 4 de octubre de 2024.
- Impresión de la Cédula de Notificación n.° 023-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024.
- Impresión fedatada de la Carta S/N de 7 de octubre de 2024, correspondiente a los comentarios o aclaraciones presentados por la citada persona.

➢ **Marco Rafael Roncagliolo Vásquez**
- Impresión de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000004-2024-CG/0014-02-004 de 4 de octubre de 2024.
- Impresión del Cargo de Notificación del Sistema de Notificaciones Electrónicas- eCasilla CGR de 4 de octubre de 2024.
- Impresión de la Cédula de Notificación n.° 024-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024.
- Impresión fedatada de la Carta S/N de 15 de octubre de 2024, correspondiente a los comentarios o aclaraciones presentados por la citada persona.

➢ **Luis Eli Edgardo Eléspuru Palacios**
- Impresión de la Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000032-2024-CG/0014 de 4 de octubre de 2024.
- Impresión del Cargo de Notificación del Sistema de Notificaciones Electrónicas- eCasilla CGR de 4 de octubre de 2024.
- Impresión de la Cédula de Notificación n.° 025-2024-OCI-SCE-COFIDE de 3 de octubre de 2024.
- Impresión fedatada de la Carta S/N de 15 de octubre de 2024, correspondiente a los comentarios o aclaraciones presentados por la citada persona.

➢ Evaluación de los comentarios o aclaraciones elaborada por la Comisión de Control, respecto a las personas comprendidas en los hechos.

Apéndice n.° 23:

➢ Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n° 107-2019 de 25 de julio de 2019, correspondiente a la designación de la señora Violeta Karina Flores Rodas en el cargo de Gerente de Gestión Humana y Administración.

➢ Copia fedatada del Convenio Individual de Extinción de la Relación Laboral por modalidad de Mutuo Disenso de 11 de julio de 2024, correspondiente a la desvinculación laboral de la señora Violeta Karina Flores Rodas.

➢ Copia fedatada de la Resolución de Gerencia General n.° 111-GG-2019 de 19 de noviembre de 2019, correspondiente a la designación del señor Rodrigo Octavio Zapata Soto en el cargo de Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación.

➢ Copia fedatada del Memorando n.° 000055-2024-COFIDE/GGHA de 22 de agosto de 2024, emitido por la Gerencia de Gestión Humana y Administración mediante el cual se informó la fecha de cese de labores del señor Rodrigo Octavio Zapata Soto como Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación y Carta s/n de 9 de mayo de 2024, mediante el cual el señor Rodrigo Octavio Zapata Soto presentó su renuncia.

- Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.° 149-2019 de 22 de octubre de 2019, correspondiente a la designación del señor Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente en el cargo de Gerente General de COFIDE.

- Copia fedatada de la Sesión n° 1017 del Directorio de 09 de abril de 2021, el cual incluye el Acuerdo de Directorio n.° 041-2021 de 9 de abril de 2021, mediante el cual se aprobó la desvinculación laboral del señor Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente, Gerente General de COFIDE.

- Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.° 105-2019 de 25 de julio de 2019, correspondiente a la designación del señor Marco Rafael Roncagliolo Vásquez en el cargo de Gerente de Asesoría Jurídica y Cumplimiento.

- Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.° 045-2024 de 7 de mayo de 2024, correspondiente a la extinción del vínculo laboral del señor Marco Rafael Roncagliolo Vásquez, Gerente de Asesoría Jurídica.

- Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.° 099-2021 de 15 de setiembre de 2021, correspondiente a la designación del señor Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios en el cargo de Gerente General de COFIDE.

- Copia fedatada del Acuerdo de Directorio n.° 045-2024 de 7 de mayo de 2024, correspondiente a la extinción del vínculo laboral del señor Luis Elí Edgardo Eléspuru Palacios, Gerente General de COFIDE.

Apéndice n.° 24:

- Documentos de gestión de la Entidad que sustentan el incumplimiento funcional de los funcionarios, que contiene:

- Copia fedateada del Estatuto de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A, aprobado por la Junta General de Accionistas el 3 de octubre de 2019.

- Copias fedatadas del Reglamento de Organización y Funciones de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.- COFIDE, aprobados mediante Acuerdos de Directorio n.os 010-2020, 094-2020,145-2020, 063-2022, 064-2022, de 15 de enero, 22 de julio y 11 de noviembre de 2020, y 27 de julio de 2022, respectivamente (Versiones n.os 29, 30, 31,32 y 33).

- Copias fedatadas del Manual de Organización y Funciones de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.- COFIDE, aprobados por Resoluciones de Gerencia General n.os 040-GG-2020, 065-GG-2020, 092-GG-2020, 00017-GG-2021, de 15 de mayo, 27 de julio y 31 de octubre de 2020, y 5 de abril de 2021, respectivamente; y por Resoluciones n.os 000135-2022-COFIDE/GG y 000152-2023-COFIDE/GG de 30 de diciembre de 2022 y 31 de octubre de 2023, respectivamente (Versiones n.os 25, 26, 27, 32, 47 y 59), correspondientes a las funciones de los cargos de Gerente General, Gerente de Gestión Humana y Administración y Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación, respectivamente.

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - SUPERVISOR V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - JEFE DE COMISIÓN V°B° - COFIDE

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - ABOGADO V°B° - COFIDE

- Copias fedatadas del Código de Ética de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A - COFIDE, aprobados por Acuerdos de Directorio nos 061-2018 y 034-2022 de 26 de abril de 2018 y 30 de marzo de 2022, respectivamente (Versiones n.os 2 y 4).

Lima, 28 de octubre de 2024

Oscar Grabiel Celedonio Romero
Supervisor

Dante Edson Rosales Birbuet
Jefe de Comisión

Deisy Mabely Sendon Alba
Abogada

El Jefe del Órgano de Control Institucional de la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.-COFIDE, que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Lima, 28 de octubre de 2024

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
OSCAR CELEDONIO ROMERO
Jefe
-COFIDE-

Oscar Grabiel Celedonio Romero
Jefe (e) del Órgano de Control Institucional
Corporación Financiera de Desarrollo S.A.
COFIDE

APÉNDICE N° 01

ORGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
JEFE DE COMISIÓN
V°B°
CONDE

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

APÉNDICE N° 01 DEL INFORME DE SERVICIO DE CONTROL ESPECÍFICO N° 022-2024-2-0014-SCE
RELACIÓN DE PERSONAS COMPRENDIDAS EN LA IRREGULARIDAD

N°	Sumilla del Hecho con evidencia de irregularidad	Nombres y Apellidos	Documento Nacional de Identidad N°	Cargo Desempeñado	Periodo de Gestión		Condición de vínculo laboral o contractual	N° Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
												Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	PAGOS INDEBIDOS OTORGADOS A TRABAJADORES CON CARGOS DE DIRECCIÓN Y CONFIANZA, COMO CONSECUENCIA DE CELEBRACIÓN DE CONVENIOS INDIVIDUALES DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR MUTUO DISENSO DURANTE EL PERIODO 2020 AL 2023; GENERARON UN PERJUICIO ECONÓMICO A LA ENTIDAD DE S/ 288,772.09.	Violeta Karina Flores Rodas	[redacted]	Gerente de Gestión Humana y Administración	01/08/2019	11/07/2024	DL 728	[redacted]	NA	X		X	
2		Rodrigo Octavio Zapata Soto	[redacted]	Subgerente del Departamento de Asesoría Jurídica Financiera y Regulación	19/11/2019	31/05/2024	DL 728	[redacted]	NA	X		X	
3		Gerardo Carlos Reinhold Freiberg Puente	[redacted]	Gerente General	20/11/2019	09/04/2021	DL 728	[redacted]	NA	X			
4		Luis Eli Edgardo Eléspuru Palacios	[redacted]	Gerente General	11/10/2021	08/05/2024	DL 728	[redacted]	NA	X		X	
5		Marco Rafael Roncagliolo Vásquez	[redacted]	Gerente de Asesoría Jurídica	01/08/2019	08/05/2024	DL 728	[redacted]	NA	X			

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE - SUPERVISOR V°B°

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE - JEFE DE COMISIÓN V°B°

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL - COFIDE - ABOGADO V°B°

92000

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

Corporación Financiera de Desarrollo S.A.
RECIBIDO
30 OCT. 2024
Hora: 5:15 Reg.:
GERENCIA GENERAL

COFIDE
EL BANCO DE DESARROLLO DEL PERÚ

Firmado digitalmente por CELEDONIO ROMERO Oscar Grabiel FAU 20100116392 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.10.2024 17:18:50 -05:00

CARGO

San Isidro, 29 de Octubre del 2024

MEMORANDO N° 000222-2024-COFIDE/OCI

A : **ALLAN PAUL BRINGAS ARBOCOÓ**
Gerente General (e)

De : **OSCAR GRABIEL CELEDONIO ROMERO**
Jefe (e) del OCI de COFIDE

Asunto : Remite Informe de Control Específico n.° 022-2024-2-0014-SCE: "Desvinculación laboral de personal con cargos de dirección y confianza designados directamente por la entidad".

Referencia :
a) Memorando n.° 000181-2024-COFIDE/OCI, de 08 de agosto de 2024.
b) Directiva n.° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada mediante Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG, de 12 de junio de 2024.

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual se comunicó el inicio del Servicio de Control Específico "Desvinculación laboral de personal con cargos de dirección y confianza designados directamente por la entidad" en la Corporación Financiera de Desarrollo S.A.– COFIDE, a su cargo.

Al respecto, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico n.° 022-2024-2-0014-SCE; el cual, ha sido remitido a la Contraloría General de la República para el procesamiento de los funcionarios y/o servidores involucrados, el inicio de las acciones legales civiles por las irregularidades identificadas en el referido Informe, y respecto de lo cual COFIDE se encuentra impedida de realizar las acciones de deslinde de responsabilidades administrativas por los mismos hechos y las mismas personas.

Asimismo, hacemos de su conocimiento que el Informe de Control Específico ha sido remitido al Procurador Público de la Contraloría General de la República para el inicio de las acciones legales civiles por las irregularidades identificadas en el referido Informe.

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

Atentamente,

c.c.: Sr. Jorge Manuel Velarde Arnáez – Presidencia.
(OCR, DRB / rau)

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por la Corporación Financiera de Desarrollo, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: **https://sgd.cofide.com.pe:8181/verifica/inicio.do** e ingresando el siguiente código de verificación: **GBXAYLD**