CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

ÓRGANO DE CONTROL INSTITUCIONAL
SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. (SEAL)

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 020-2024-2-5183-SCE

SERVICIO DE CONTROL ESPECIFICO A HECHOS CON PRESUNTA IRREGULARIDAD A SOCIEDAD ELÉCTRICA DEL SUR OESTE S.A. (SEAL)

AREQUIPA-AREQUIPA-AREQUIPA

"PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR RETIRO DE CONFIANZA/DESPIDO ARBITRARIO A TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DIRECCIÓN"

PERÍODO

PERÍODO:1 DE ENERO DE 2022 AL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

TOMO I DE II

AREQUIPA - PERÚ

28 DE OCTUBRE DE 2024

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

"□"

0729

0202024251830 0

001

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 020-2024-2-5183-SCE

"PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR RETIRO DE CONFIANZA/DESPIDO ARBITRARIO A TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DIRECCIÓN"

ÍNDICE

	DENOMINACIÓN	Nº Pág.
I.	**ANTECEDENTES**	
	1. Origen	2
	2. Objetivos	2
	3. Materia de Control y Alcance	2
	4. De la entidad o dependencia	2
	5. Notificación del Pliego de Hechos	3
II.	**ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR**	
	Entidad pagó indemnizaciones a funcionarios a quienes se les retiró la confianza bajo el sustento de retiro arbitrario, cuando no correspondía conforme a la normativa laboral vigente, ocasionando un perjuicio a la Entidad de S/ 176 332,33.	4
III.	**ARGUMENTOS JURÍDICOS**	29
IV.	**IDENTIFICACIÓN DE PERSONAS INVOLUCRADAS EN LOS HECHOS ESPECÍFICOS PRESUNTAMENTE IRREGULARES**	29
V.	**CONCLUSIÓN**	29
VI.	**RECOMENDACIONES**	30
VII.	**APÉNDICES**	30

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL SUPERVISOR OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL JEFE DE COMISIÓN OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL ESPECIALISTA OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL OCI JEFATURA

INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 020-2024-2-5183-SCE

"PAGO DE INDEMNIZACIÓN POR RETIRO DE CONFIANZA/DESPIDO ARBITRARIO A TRABAJADORES DE CONFIANZA Y DIRECCIÓN"

I. ANTECEDENTES

1. Origen

El Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a la Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., en adelante "entidad", corresponde a un servicio de control posterior programado en el Plan Anual de Control 2024 del OCI a cargo del servicio, registrado en el Sistema de Control Gubernamental – SCG con la orden de servicio n.° 2-5183-2024-001, iniciado mediante oficio n.° 025-2024-OCI/5183 de 7 de marzo 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, y sus modificatorias.

2. Objetivo

Determinar si el cálculo de Liquidación de Beneficios Sociales por motivo de retiro de confianza se efectuó de conformidad a la normativa aplicable.

3. Materia de Control y Alcance

Materia de Control

Los hechos específicos que constituyen materia de control para el desarrollo del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, consisten en las acciones efectuadas para el trámite de aprobación del pago de una "Indemnización por retiro de Confianza-Despido Arbitrario" a funcionarios que desempeñaron cargos de exclusiva confianza; lo que generó que se otorgue un pago, ello pese a la controversia en torno a la legalidad de dicho pago y a la existencia de reiterada jurisprudencia tanto del Tribunal Constitucional como de la Corte Suprema en el sentido de no corresponder dicha indemnización a los trabajadores de exclusiva confianza, no cautelándose de manera adecuada los intereses de la Entidad al no permitir que en caso de solicitarse dicha indemnización se pudiera defender los referidos intereses en la vía judicial donde ya se tenía un criterio jurisprudencial de no concederse la referida indemnización a los funcionarios considerados como de confianza exclusiva.

Alcance

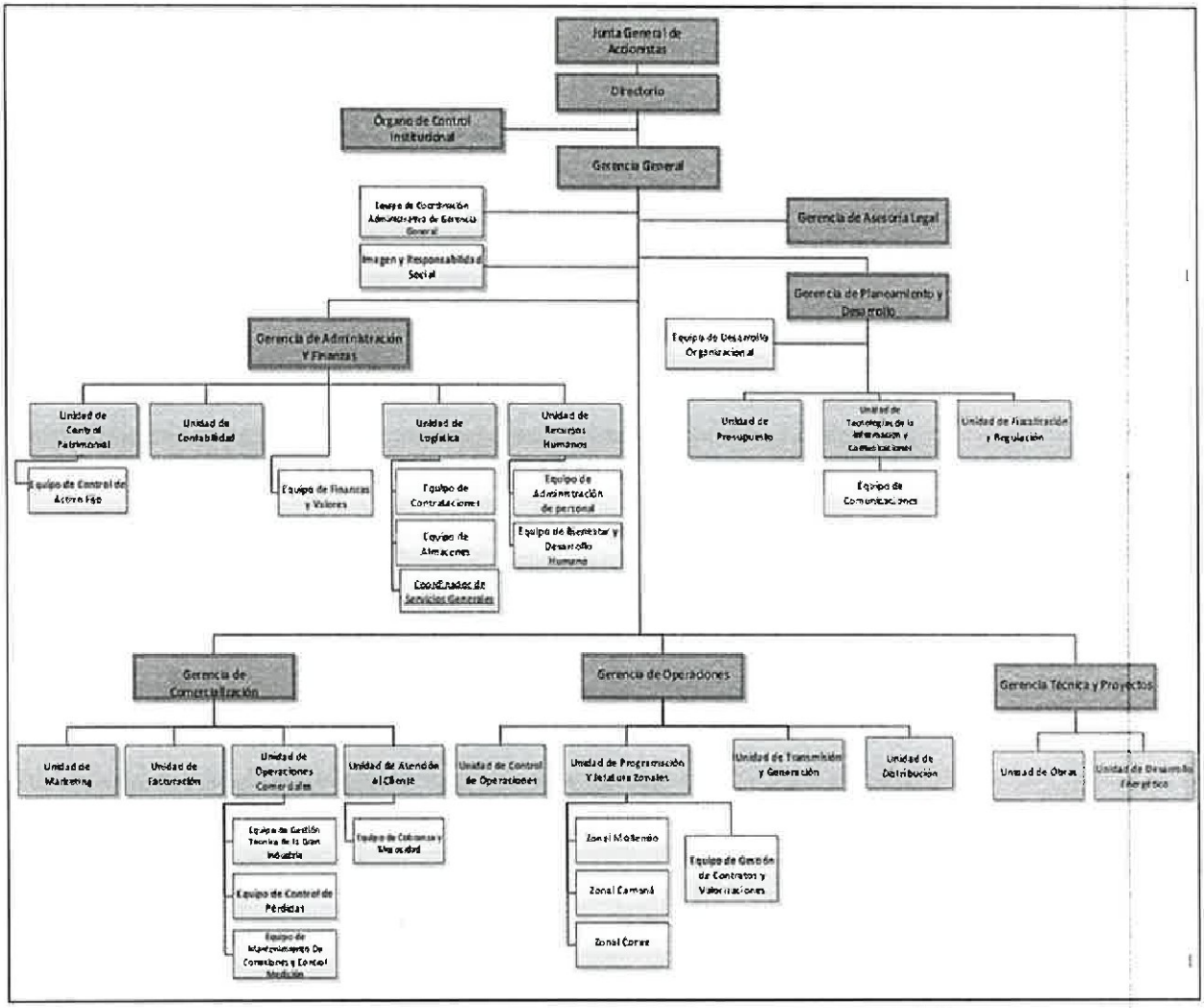
El Servicio de Control Específico comprende el período de 1 de enero al 31 de diciembre de 2022, correspondiente a la revisión y análisis de la documentación relativa al hecho con evidencias de presunta irregularidad.

4. De la entidad o dependencia

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. pertenece al sector Energía y Minas, en el nivel de Gobierno Nacional.

A continuación, se muestra la estructura orgánica gráfica de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.:

Organigrama de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.



Fuente: Reglamento de Organización y Funciones RE-10-01 V.07, aprobado en Sesión de Directorio de 8 de febrero de 2019.

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 y modificatorias, la Directiva N° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada con Resolución de Contraloría n.° 134-2021-CG publicada el 12 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 del Pliego de Hechos a las personas comprendidas en los hechos con evidencias de presunta irregularidad a fin que formulen sus comentarios o aclaraciones.

En el caso del funcionario Carlos Enrique Morales Araoz, se tiene que indicar que no fue posible realizar la notificación electrónica y se ha optado por la comunicación personal a través de medios físicos conforme a los fundamentos expuestos en la Hoja Informativa n.° 005-2024-OCI/SCE1 de 24 de setiembre de 2024 **(Apéndice n.° 28).**

Al respecto es de indicar que, en la fecha de visita al domicilio del funcionario, éste se encontraba ausente, procediéndose a dejar el respectivo Aviso de Notificación; no obstante, no se apersonó a recabar el Pliego de Hechos, a pesar de haber sido notificado, según el procedimiento establecido 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, y sus modificatorias.

II. ARGUMENTOS DEL HECHO ESPECÍFICO PRESUNTAMENTE IRREGULAR

ENTIDAD PAGÓ INDEMNIZACIONES A FUNCIONARIOS A QUIENES SE LES RETIRÓ LA CONFIANZA BAJO EL SUSTENTO DE RETIRO ARBITRARIO, CUANDO NO CORRESPONDÍA CONFORME A LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE, OCASIONANDO UN PERJUICIO A LA ENTIDAD DE S/ 176 332,33

De la revisión a la documentación remitida por Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., en adelante la "Entidad", se advirtió que los funcionarios y servidor, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas, elaboraron, supervisaron y solicitaron autorización para efectuar pagos de indemnización a funcionarios de exclusiva confianza y dirección bajo el argumento de despido arbitrario cuando realmente fueron cesados por retiro de confianza, por lo tanto, no correspondía indemnizarlos de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Sobre el otorgamiento de indemnizaciones por despido arbitrario a funcionarios de confianza, el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema asumió una postura uniforme a partir de lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el 22 de mayo de 2018, donde los jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señalaron entre otros, *que no se genera derecho a indemnización para los trabajadores que han sido nombrados directamente en un cargo de dirección o confianza y a los cuales posteriormente se les retire la confianza*.

Por ende, en salvaguarda de los derechos de la Entidad no correspondía realizar pagos indemnizatorios a los citados funcionarios, siendo potestativo de éstos a quienes se le retiró la confianza de acudir a la vía judicial correspondiente, existiendo conforme a las Sentencias Casatorias que se han dado con posterioridad al VII Pleno Jurisdiccional, la predictibilidad de que se resuelva en el mismo sentido; no obstante, y pese a ello, los servidores indicados elaboraron y suscribieron en señal de conformidad las Liquidaciones de Beneficios Sociales de funcionarios de exclusiva confianza considerándose la indemnización indicada.

Con ello se habría contravenido lo dispuesto en el artículo 3°, artículo 18° Sub Capítulo II, artículo 20° del Sub Capítulo III del Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley n.° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, numeral 1.1. del artículo 1° del Decreto Supremo n.° 397-2021-EF que aprobó medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE.

Así también se transgredió, el literal d) del numeral 6.2.1 de la Directiva Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE.

En consecuencia, los servidores que elaboraron y suscribieron en señal de conformidad las Liquidaciones de Beneficios Sociales de los funcionarios de confianza, no cautelaron debidamente los recursos de la Entidad al disponer y autorizar un pago que no se encontraba previsto en la norma pertinente, siendo potestativo del funcionario a quien se le retiró la confianza acudir a la vía judicial correspondiente, donde como se ha señalado, se tenía la postura uniforme del órgano judicial de la no procedencia de la referida indemnización, por lo que se habría ocasionado un perjuicio económico a la Entidad ascendente a S/ 176 332,33.

Los hechos expuestos se han originado por el accionar de los servidores de la Entidad que aprobaron el pago de indemnización por despido arbitrario a los funcionarios de exclusiva confianza y dirección.

Los hechos descritos de detallan a continuación:

DE LOS TRABAJADORES DE DIRECCIÓN O DE CONFIANZA. -

La Entidad, es una empresa del Estado bajo el ámbito del FONAFE, siendo que, el régimen laboral aplicable es el régimen de la actividad privada regulado en el TUO del Decreto Legislativo n.° 728, es así, que el artículo 43° de este cuerpo normativo establece que, el ***personal de dirección*** *es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial*; asimismo, de ***los trabajadores de confianza*** establece que, *son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general a información de carácter reservado.* (el resaltado es nuestro)

En virtud de dicha disposición y dentro de la normativa específica fueron designados Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Miryam Natalie Bardales Guevara y Carlos Enrique Morales Araoz en cargos de dirección y confianza como se describe a continuación:

DE LA DESIGNACIÓN. -

1) <u>Sobre la condición de confianza de los cargos desempeñados por Paúl Roland Rodríguez Ochoa</u>

A través del Acuerdo n.° 003-836/11.08.2017 **(Apéndice n.° 5)** del Acta n.° 018/2017-836 **(Apéndice n.° 5)** Sesión de Directorio de 11 de agosto de 2017, el Directorio acordó designar a Paúl Roland Rodríguez Ochoa, para que asuma el cargo de dirección y confianza de Gerente de Planeamiento y Desarrollo de la Entidad, suscribiendo el Contrato.AD/RH.012/2017-SEAL **(Apéndice n.° 6)** Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado, el 16 de agosto de 2017, ello dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR.

Luego en el año 2022, a través del Acuerdo n.° 010-985/28.10.2022 **(Apéndice n.° 7)** del Acta n.° 023/2022-985 **(Apéndice n.° 7)** adoptado en Sesión de Directorio de 28 de octubre de 2022, el Directorio designó a partir del 29 de octubre de 2022 a Paúl Roland Rodríguez Ochoa, en el cargo de dirección y confianza de Gerente General de SEAL, suscribiendo el Contrato AD/RH.0031-2022-SEAL **(Apéndice n.° 8)** Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado el 29 de octubre de 2022, ello dentro de los alcances del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR, quedando así cesado en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Planeamiento y Desarrollo.

La referida designación en el cargo de Gerente General de la Entidad concluyó el 28 de noviembre de 2022, de conformidad con el Acuerdo n.° 011-987/28.11 2022 **(Apéndice n.° 9)**, adoptado en Acta n.° 025/2022-987 **(Apéndice n.° 9)** Sesión de Directorio de 28 de noviembre de 2022, mediante el cual el Directorio acordó retirar la confianza y cesar a Paúl Roland Rodríguez Ochoa, en el cargo de dirección y confianza de Gerente General.

Por lo que se infiere que Paúl Roland Rodríguez Ochoa desempeñó en la Entidad los cargos de Gerente de Planeamiento y Desarrollo y Gerente General, en el <u>período de 16 de agosto de 2017</u>

al 28 de noviembre de 2022, ambos puestos considerados de dirección y confianza conforme se precisó en los contratos respectivos[1].

A través del Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado AD/RH.012/2017-SEAL **(Apéndice n.° 6)**, de 16 de agosto del 2017 celebrado entre la Entidad y Paúl Roland Rodríguez Ochoa, se estableció en sus cláusulas primera y segunda lo siguiente:

> *"(...)* ***PRIMERA***. -
> *Mediante Acuerdo N° 003-836/11.08.2017 de Sesión de Directorio N° 018-2017-836 del 11 de agosto de 2017, se designó al Sr. Paúl Roland Rodríguez Ochoa para que asuma* ***el puesto de dirección y confianza*** *de* ***Gerente de Planeamiento y Desarrollo*** *de acuerdo a las funciones y atribuciones establecidas para dicho cargo. (el resaltado es nuestro)*
>
> ***SEGUNDA. -***
>
> *Por el presente contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, SEAL contrata los servicios personales de* ***EL CONTRATADO****, para que asuma el cargo de* ***dirección y confianza de Gerente de Planeamiento y Desarrollo de SEAL****, según aparece en el CAP aprobado por SEAL en Sesión de Directorio N° 017- 2017/835 del 24 de julio del 2017, de acuerdo a las funciones y atribuciones establecidas para dicho cargo (...)". (resaltado es nuestro)*

Por otro lado, en el Contrato AD/RH.0031-2022-SEAL **(Apéndice n.° 8)** celebrado el 29 de octubre de 2022, se estableció:

> *"(...)* ***PRIMERA. -***
>
> *Mediante Documento Interno GG-1303-2022, de fecha 29 de octubre de 2022, la Gerencia General comunicó el Acuerdo N° 010-985/28.19.2022 adoptado en Sesión Nro. 023-2022-985 del 28 de octubre de 2022, mediante el cual el Directorio acordó designar a partir del 29 de octubre de 2022 a* ***PAÚL ROLAND RODRÍGUEZ OCHOA****, en el cargo de* ***dirección y confianza de Gerente General SEAL.*** *(resaltado es nuestro)*
>
> ***SEGUNDA:***
>
> *Por el presente contrato individual de trabajo a plazo indeterminado,* ***SEAL*** *contrata a* ***PAÚL ROLAND RODRÍGUEZ OCHOA****, para que asuma* ***el cargo de confianza de Gerente General****, de acuerdo a las funciones y atribuciones establecidas para dicho cargo (...)". (resaltado es nuestro)*

Advirtiéndose de ello, que el referido funcionario tenía la condición laboral de ***"dirección y confianza"***, lo que era de conocimiento de Carlos Enrique Morales Araoz, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos y Ronny Wenceslao Valencia Banda, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas, respectivamente, quienes laboraron durante el período en que Paúl Roland Rodríguez Ochoa desempeñó los cargos indicados.

[1] Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR, publicado en el Diario Oficial "El Peruano", el 27 de marzo de 1997.
"(...)
Artículo 43.- *Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales.*

2) **Sobre la condición de confianza de los cargos desempeñados por Miryam Natalie Bardález Guevara**

A través del Acuerdo n.° 007-978/25.07.2022 **(Apéndice n.° 10)** adoptado en Acta n.° 016/2022-978 **(Apéndice n.° 10)** de Sesión de Directorio No presencial de 25 de julio de 2022, el Directorio acordó designar a partir del 2 de agosto de 2022 a la Abogada Miryam Natalie Bardález Guevara, en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Asesoría Legal.

La referida designación en el cargo de Gerente de Asesoría Legal de la Entidad concluyó el 30 de setiembre de 2022, de conformidad al Acuerdo n.° 011-983/30.09.2022 **(Apéndice n.° 11)**, adoptado en Acta n.° 021/2022-983 **(Apéndice n.° 11)** Sesión de Directorio No Presencial de 30 de setiembre de 2022, mediante el cual el Directorio acordó retirar la confianza y cesarla en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Asesoría Legal.

Por lo que se infiere que, Miryam Natalie Bardález Guevara, desempeñó en la Entidad el cargo de Gerente de Asesoría Legal, en el período de **2 de agosto al 30 de setiembre de 2022**, puesto considerado de dirección y confianza conforme se precisó en el contrato respectivo.

A través del Contrato AD/RH.0021-2022-SEAL **(Apéndice n.° 12)** de 2 de agosto de 2022 celebrado entre la Entidad y Miryam Natalie Bardález Guevara, en sus cláusulas primera y segunda se indicó:

"*(...)* ***PRIMERA.*** *-*

Mediante Documento Interno GG-00825-2022 de fecha 26 de julio de 2022, la Gerencia General comunicó el Acuerdo N° 007-978/25.05.2022 adoptado en Sesión Nro. 016/2022-978 del 25 de julio de 2022, mediante el cual el Directorio acordó designar a partir del 02 de agosto de 2022 a la Abg. Miryam Natalie Bardález Guevara, en el ***cargo de dirección y confianza*** *de Gerente de Asesoría Legal de SEAL, a partir del 02 de agosto de 2022. (resaltado es nuestro)*

SEGUNDA. -

Por el presente contrato individual de trabajo a plazo indeterminado, SEAL contrata los servicios personales de Miryam Natalie Bardález Guevara, para que asuma el ***cargo de confianza de Gerente de Asesoría Legal****, de acuerdo a las funciones y atribuciones establecidas para dicho cargo (...)". (resaltado es nuestro)*

Advirtiéndose de ello que la referida funcionaria tenía la condición laboral de ***"dirección y confianza"***, la que era de conocimiento de Carlos Enrique Morales Araoz, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos y Ronny Wenceslao Valencia Banda, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas, respectivamente quienes laboraron durante el período en que Miryam Natalie Bardález Guevara desempeñó los cargos indicados.

3) **Sobre la condición de confianza de los cargos desempeñados por Carlos Enrique Morales Aráoz**

En Sesión de Directorio n.° 001/2018-849 de 11 de enero de 2018, el Directorio delegó funciones a la Gerencia General para efectuar contrataciones de personal, siendo que, en mérito a éstas se emitió el Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL **(Apéndice n.° 13)** suscrito el 6 de agosto de 2018 entre la Entidad y Carlos Enrique Morales Aráoz para que se desempeñe ***en el puesto de confianza*** de Jefe de Equipo de Administración de Personal, por 60 días.

Mediante Acuerdo n.° 002-872/24.09.2018 **(Apéndice n.° 24)** del Acta n.° 024/2018-872 **(Apéndice n.° 24)** de 24 de setiembre de 2018, el Directorio autorizó la ampliación del plazo del contrato de trabajo de Carlos Enrique Morales Araoz, por seis meses, para desempeñar las funciones correspondientes a la Jefatura de Equipo de Administración de Personal de SEAL, a

partir del 6 de octubre de 2018, hasta que se designe al titular, luego de concluido el proceso de selección de personal, emitiéndose para tal efecto la I Adenda al Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL **(Apéndice n.° 14)** suscrito el 5 de octubre de 2018.

Mediante Acuerdo n.° 005-874/12.10.2018 **(Apéndice n.° 15)** de 12 de octubre de 2018 contenido en el Acta n.° 026/2018-874 **(Apéndice n.° 15)**, se acordó: *"Primero. -Dar por concluido, a partir del 14 de octubre de 2018, el contrato temporal suscrito con el Lic. Carlos Enrique Morales Aráoz, en la Jefatura de Equipo de Administración de Personal, dispuesta por el Directorio en Sesión N° 024-2018-872 del 24 de setiembre de 2018.*

Segundo: Designar a partir del 15 de octubre de 2018 al señor Lic. Carlos Enrique Morales Aráoz, en el cargo de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal, para lo cual se faculta a la Gerencia General, a otorgarle las facultades que correspondan para el ejercicio de su función, así como suscribir el contrato correspondiente y la documentación necesaria para la implementación del presente."

Mediante Acuerdo n.° 005-933/21.12.2020 **(Apéndice n.° 16)** de 21 de diciembre de 2020 contenido en el Acta n.° 026/2020-933 **(Apéndice n.° 16)**, se acordó: *"Primero: Dejar sin efecto, a partir del 31 de diciembre de 2020, la encargatura interina del Lic. Carlos Enrique Morales Araoz, en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, efectuada por el Directorio mediante Acuerdo N° 003-906/16.12.2019 adoptado en Sesión N° 026/2019-906 del 16 de diciembre de 2019, quien laborará hasta el 31 de diciembre de 2020 incluido.*

Segundo. - Designar a partir del 01 de enero de 2021 al Lic. Carlos Enrique Morales Araoz, en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, para lo cual se faculta a la Gerencia General, a otorgarle las facultades que correspondan para el ejercicio de su función."

La referida designación en el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad concluyó el **12 de diciembre de 2022**, de conformidad al Acuerdo n.° 008-988/12.12.2022 contenido en el Acta n.° 026/2022-988 **(Apéndice n.° 17)**, adoptado en Sesión de Directorio No Presencial de 12 de diciembre de 2022, mediante el cual el Directorio acordó retirar la confianza y cesar a Carlos Enrique Morales Araoz, en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.
En resumen, Carlos Enrique Morales Aráoz, desempeñó en la Entidad los cargos de Jefe de Equipo de Administración de Personal y Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, en el **período de 11 de enero de 2018 al 12 de diciembre de 2022**, puesto considerado de confianza conforme se precisó en el contrato respectivo.

A través del Contrato AD/RH. 011-2018-SEAL **(Apéndice n.° 13)** a Plazo Determinado de 7 de agosto de 2018 celebrado entre la Entidad y el señor Carlos Enrique Morales Aráoz, en su cláusula primera se indicó:

> *"(...)* ***PRIMERA. -***
>
> *Mediante Documentos Internos GG-00820-2018 y GG-00834-2018 la Gerencia General, autorizó la contratación del Lic. CARLOS ENRIQUE MORALES ARÁOZ, en el marco de las facultades delegadas mediante Acuerdo de Directorio N° 003-849/11.01.2018, adoptado en la Sesión de Directorio N° 001/2018-849 del 11 de enero de 2018, para que desempeñe las funciones correspondientes* ***al puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal****, hasta que se designe al titular, luego de que se lleve a cabo el proceso de selección de personal.(resaltado es nuestro)*

Luego, a través de la I Adenda al Contrato de Plazo Determinado **(Apéndice n.° 14)**, celebrado entre la Entidad y Carlos Enrique Morales Aráoz, en su cláusula primera se indicó:

*"(...) **PRIMERA. -***

Con fecha 07 de agosto de 2018, las partes celebraron el Contrato N° AD/RH.011-2018-SEAL, el que para efecto del presente se denominará el contrato original, con un plazo de vigencia hasta el 05 de octubre de 2018.

Mediante Acuerdo de Directorio N° 002-872/24.09.2018 adoptado en sesión N° 024/2018-872 del 24 de setiembre de 2018, el Directorio autorizó la ampliación del plazo del contrato de trabajo a plazo determinado del Lic. Carlos Enrique Morales Aráoz, por seis (6) meses, hasta que se designe al titular, luego que se lleve a cabo el proceso de selección de personal (...)".

Advirtiéndose de ello que el referido funcionario tenía la condición laboral de ***"dirección y confianza"***, la que era de conocimiento de Lizeth Jackeline Quiroz Ramos quien asumió los cargos de jefa de Equipo de Administración de Personal y jefa (e) de Recursos Humanos y, además de Ronny Wenceslao Valencia Banda, Asistente de Planillas, quienes laboraron durante el período en que Carlos Enrique Morales Aráoz desempeñó los cargos indicados.

Conforme se tiene indicado, se ha determinado que los funcionarios Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Miryam Natalie Bardales Guevara y Carlos Enrique Morales Araoz, fueron designados desde el inicio de sus labores como personal de "dirección y confianza", por lo que se encontraban sujetos al cese de sus cargos por el mero retiro de la confianza por parte del Directorio de SEAL sin que ello suponga un despido arbitrario.

Al respecto, es de indicar que el Tribunal Constitucional ha configurado a la pérdida o retiro de confianza como una ***situación especial, de naturaleza subjetiva***, por la cual se extingue el vínculo laboral del trabajador que ingresó a ocupar directamente un cargo de confianza o de dirección, precisando que:

"La pérdida de confianza que invoca el empleador constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo; a diferencia de los 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, pues de no ser así, y al haber realizado labores comunes u ordinarias y luego ser promocionado a este nivel, tendría que regresar a realizar sus labores habituales, en salvaguarda de que no se produzca un abuso de derecho (artículo 103 de la Constitución), salvo que haya cometido una causal objetivo de despido indicada por ley"[2].

Teniendo en cuenta las atribuciones del Directorio de SEAL se procedió a verificar si los funcionarios Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Miryam Natalie Bardales Guevara y Carlos Enrique Morales Araoz al momento del cese o retiro de confianza mantenían la calidad de "confianza exclusiva", teniéndose lo siguiente:

DEL CESE O RETIRO DE CONFIANZA. -

1) Retiro de confianza en el cargo de Gerente General a Paúl Roland Rodríguez Ochoa:

   Mediante Acuerdo n.° 011-987/28.11.2022 **(Apéndice n.° 9)** adoptado en Acta n.° 025/2022-987 **(Apéndice n.° 9)** de 28 de noviembre de 2022, el Directorio acordó retirar la confianza y cesar a Paúl Roland Rodríguez Ochoa, en el cargo de dirección y confianza de Gerente General, quien laboró hasta el 28 de noviembre de 2022 indicando: *"(...) debiéndose cancelar sus beneficios sociales e indemnizaciones, de corresponder, conforme a Ley"*.

2) Retiro de confianza en el cargo de Gerenta de Asesoría Legal a Miryam Natalie Bardález Guevara:

[2] Sentencia del TC en el Expediente N° 03501-2006-PA/TC de 15 de marzo de 2007, fundamento 11.f.

Mediante Acuerdo n.° 011-983/ 30.09.2022 **(Apéndice n.° 11)**, adoptado en Acta n.° 021/2022-983 **(Apéndice n.° 11)** Sesión de Directorio No Presencial de 30 de setiembre de 2022, el Directorio acordó retirar la confianza y cesar a la Abogada Miryam Natalie Bardález Guevara, en el cargo de dirección y confianza de Gerenta de Asesoría Legal, quien laboró hasta el **30 de setiembre de 2022** indicando: *"(...) debiéndose cancelar sus beneficios sociales e indemnizaciones, de corresponder, conforme a Ley"*.

3) Retiro de confianza en el cargo de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos a Carlos Enrique Morales Aráoz:

Mediante Acuerdo n.° 008-988/12.12.2022 **(Apéndice n.° 16)**, adoptado en Sesión de Directorio de 2 de diciembre de 2022, el Directorio acordó retirar la confianza y cesar a Carlos Enrique Morales Araoz, en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, quien laboró hasta el 12 de diciembre de 2022 indicando: *"(...) debiéndose cancelar sus beneficios sociales e indemnizaciones, de corresponder, conforme a Ley"*.

De lo descrito se advierte que los funcionarios Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Myriam Natalie Bardalez Guevara y Carlos Enrique Morales Araoz, desde el inicio de sus labores hasta el cese mantuvieron su condición de confianza exclusiva.

DEL PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES. –

Indemnización realizada a Paúl Roland Rodríguez Ochoa:

Con motivo del retiro de confianza y cese a Paúl Roland Rodríguez Ochoa dispuesto por el Directorio mediante Acuerdo n.° 011-987/28.11.2022 **(Apéndice n.° 9)** adoptado en Acta n.° 025/2022-987 **(Apéndice n.° 9)**, Carlos Enrique Morales Araoz, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos y Ronny Wenceslao Valencia Banda, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas procedieron al trámite correspondiente a fin de efectuar la Liquidación de Beneficios Sociales, siendo que, en primera instancia y de acuerdo a sus funciones la citada liquidación fue elaborada por Ronny Wenceslao Valencia Banda, Asistente de Planillas, ello según lo manifestado por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos en el Documento Interno AD/H-0050-2024 **(Apéndice n.° 18)** de 8 de marzo de 2024:

"La elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales del ex trabajador Lic. Paúl Roland Rodríguez Ochoa, fue realizada por el asistente de planilla Sr. Ronny Wenceslao Valencia Banda, de acuerdo a sus funciones[3] definidas en el Manual de Organización y Funciones"

El Asistente de Planillas de la Unidad de Recursos Humanos Ronny Wenceslao Valencia Banda, incluyó dentro del rubro V. Otros Conceptos, de la Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Paúl Roland Rodríguez Ochoa uno por *"Indemnización Retiro de Confianza Despido Arbitrario"* por el monto de S/ 123 714,84 conforme se observó en el respectivo documento:

[3] Manual de Organización y Funciones, versión 14, 08.02.2019:
(...)
C. Funciones Especificas:
6. Elaborar liquidaciones de beneficios sociales, Cálculo de Impuesto a la Renta y Provisiones de Ley (...).

IMAGEN N° 1



Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
Calle Consuelo 310
RUC N° 20100186028

LIQUIDACIÓN DE BENEFICIOS SOCIALES

DATOS GENERALES: 29851056
Nombres: RODRIGUEZ OCHOA PAUL ROLAND
Cargo: GERENTE GENERAL
Tipo contrato: PLAZO INDET D.L.728
Fecha de ingreso: 16.08.2017
Fecha de cese: 28.11.2022
Tiempo de servic.: 5 Años 3 Meses 13 Días
Sist. de pensiones: Integra - Sobre Flujo
Motivo de cese: Retiro de confianza

REM.COMPUTABLE | CTS | Vacaciones | Gratificación
REMUNERACIÓN BÁSICA | 15,500.00 | 15,500.00 | 15,500.00
ASIGNACIÓN FAMILIAR | 102.50 | 102.50 | 102.50
TOTALES | 15,602.50 | 15,602.50 | 15,602.50

LIQUIDACION

I.COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS
1. Depósitos ya efectuados en Entidades Financieras
Del 16.08.2017 al 28.11.2022
CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE AREQUIPA S.A.
2. Semestre que se liquida
Del 01.11.2022 al 28.11.2022
Cálculo:
6 Meses (96*1/12*N° de meses) 0.60
28 Días (96*1/12*1/30*N° de días) 1,213.53 1,213.53

II.VACACIONES
1. Vacaciones ganadas y no gozadas 30,285.33 30,285.33
2. Vacaciones truncas
Del 16.04.2022 Al 28.11.2022
Cálculo:
3 Meses (96*1/12*N° de meses) 3,900.63
19 Días (96*1/12*1/30*N° de días) 581.69 4,482.32

III.GRATIFICACIONES
Del 01.07.2022 al 28.11.2022
4 Meses (8%*1/6*N° de meses) 10,401.67
0 Días (8%*1/6*1/30*N° de días) 0.00 10,401.67

V.OTROS CONCEPTOS
REMUNERACIÓN BÁSICA 14,466.67
ASIGNACIÓN FAMILIAR 95.67
INDEMNIZ CONF DESPARIT 123,714.84

DEDUCCIONES: S/.
PRESTAMO ADMINISTRATIVO 1,200.00
PRESTAMO EXTRAORDINARIO 840.00
ADELANTO GRATIFICACION 8,503.37
AFP COMISION 810.80
ESSALUD + VIDA 5.00
RENTA QUINTA CATEGORIA 14,571.54
AFP SEGURO 155.56
AFP OBLIGATORIO 6,231.00
AJUSTE DE PASO 2,946.01
Total deducciones 35,109.78

APORTES EMPLEADOR: S/.
ESSALUD 4,707.50
SEGURO DE VIDA LEY 64.07
SCTR PENSIONES 81.17
SCTR SALUD ESSALUD 517.27

Total remuneraciones y beneficios sociales 186,570.18
Total Aportes 5,373.01
TOTAL LIQUIDACION 153,422.96

Los cese que suscriben el presente documento declaran su conformidad con el periodo de servicios reconocido, el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales, así como el monto pagado de los mismos.

Fuente: Legajo personal de Paúl Roland Rodriguez Ochoa.

De la consulta realizada al Asistente de Planillas, en el sentido que informe en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales el importe de indemnización, el citado servidor refirió en Carta s/n **(Apéndice n.° 20)** recibida el 20 de marzo de 2024 lo siguiente: *"Como podrá usted observar el cargo que actualmente vengo desempeñando es totalmente subordinado lo que me conlleva a recibir órdenes de mis superiores y estos últimos sujetarse a informes legales internos o de estudios legales externos"*, adjuntando entre otros[4], el Informe de Estudio Gálvez & Dolorier **(Apéndice n.° 20)** de 16 de noviembre de 2018 y de cuyo análisis en el literal b) del numeral III El Cese de los Trabajadores de confianza y su evolución a nivel jurisdiccional, refirió:

> *"Finalmente, con fecha 22 de mayo del 2018, los jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se reunieron para la realización de la audiencia del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordando por unanimidad que en el caso de los trabajadores contratados desde el inicio de la relación laboral en un puesto de confianza y que son cesados por retiro de la misma, no les corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario."*

[4] Informe GG/AL-0355-2016; Informe del Estudio de Abogados Miranda & Amado del 28 de setiembre de 2016; Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016.

En ese sentido se tiene que, más allá de la opinión expresada en el informe de Estudio Gálvez & Dolorier **(Apéndice n.° 20)** de 16 de noviembre de 2018, se tiene la posición del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[5], que determina una predictibilidad de un eventual fallo judicial, siendo que, en caso de surgir controversias las partes podían recurrir a los tribunales a fin que sea la instancia competente la que resuelva.

Sobre el particular, se advirtió que el documento que contiene a Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Paúl Roland Rodríguez Ochoa, fue suscrita por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, Jefa de Equipo de Administración de Personal y Carlos Enrique Morales Araoz, Jefe de la Unidad de Recursos Humanos en señal de conformidad, pese a tratarse de un funcionario de exclusiva confianza conforme se tiene señalado párrafos más arriba y que por lo tanto no correspondía indemnizarlo y menos bajo la causal de despido arbitrario, conforme lo indicado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral Previsional publicado el 6 de setiembre de 2018 que refiere:

> *"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza."* *(subrayado es nuestro)*

A pesar de ello, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, Jefa de Equipo de Administración de Personal a través de Informe RH/ADP-0192-2022 **(Apéndice n.° 21)** de 29 de noviembre de 2022, solicitó al Gerente de Administración y Finanzas *"(...) autorizar el desembolso a efecto de cancelar la Liquidación de Beneficios Sociales del Sr. Paúl Rodríguez Ochoa (...)".*

Al respecto, se consultó a Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, Jefa de Equipo de Administración de Personal en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales los importes de indemnización, siendo que, la servidora mediante Carta n.° 007-2024/LQR **(Apéndice n.° 22)** recibida el 20 de marzo de 2024 indicó:

> *"(...) se ha tenido como antecedentes sustentatorios, los expedientes de liquidaciones de beneficios sociales e indemnizaciones de personal de dirección y confianza cesado, con anterioridad.*
> *(...)*
> *Es importante destacar que, el cálculo de la liquidación de beneficios sociales e indemnización del Lic. Paúl Rodríguez Ochoa y Lic. Carlos Morales, fueron gestionados en amparo de los informes legales y precedentes de la Empresa."*

Al respecto es de reiterar que, los informes legales precedentes citan el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[6] por lo cual queda evidenciado que los servidores intervinientes conocían de la posición del Poder Judicial y del propio Tribunal Constitucional, siendo que con una diligencia debida podían determinar que no correspondía el pago o que en caso de surgir controversias con los funcionarios por lo en éste establecido, tendrían que ser las instancias judiciales competentes las que resuelvan.

Finalmente, en cumplimiento de lo solicitado por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, Jefa de Equipo de Administración de Personal se emitió el Cheque n.° 00130305 **(Apéndice n.° 23)** a favor de Paúl Roland Rodríguez Ochoa por el importe de S/ 153 472,90, el que incluyó los S/ 123 714,84 por

[5] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Wenceslao Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

[6] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

indemnización de despido arbitrario por retiro de confianza, quien hizo efectivo el cobro, conforme se observó del Estado de Cuenta Corriente **(Apéndice n.° 23)** del período de 01/12/2022 al 31/12/2022.

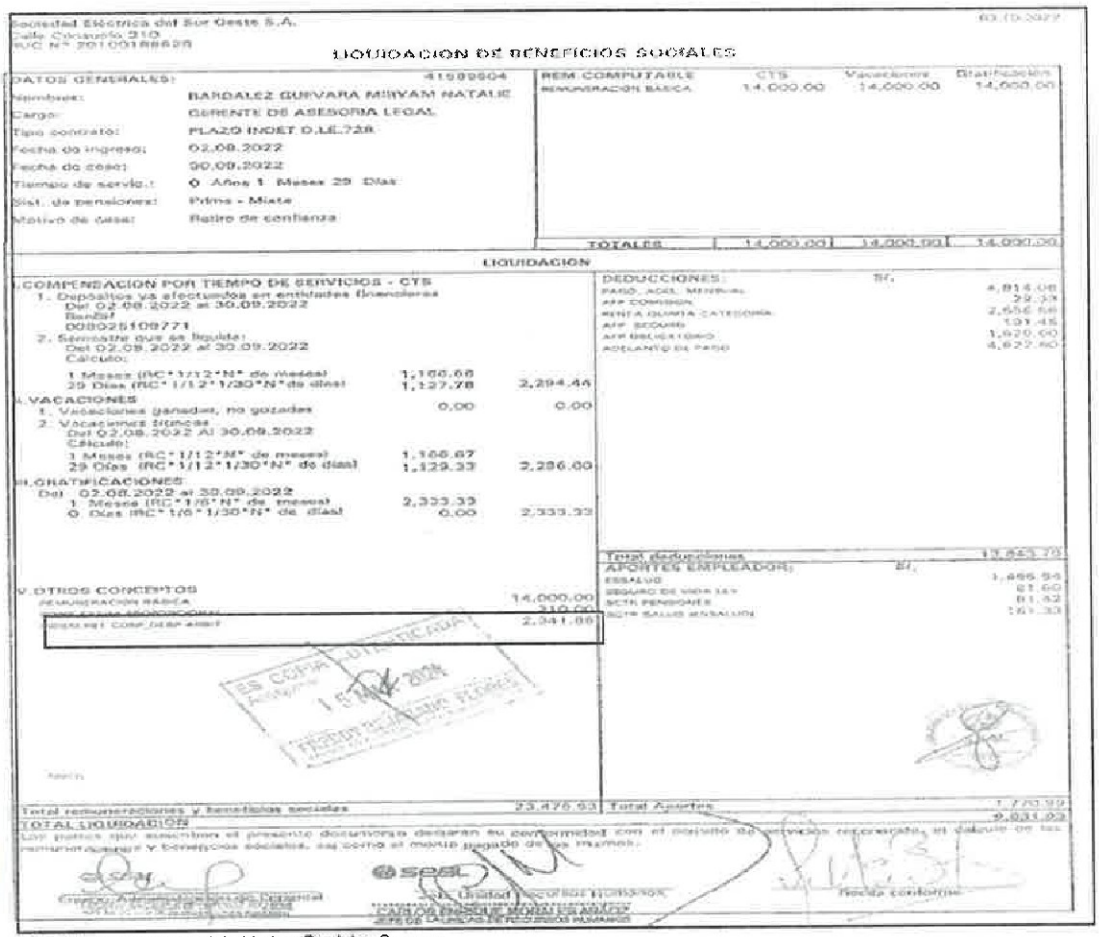
Del pago por indemnización realizado a Miryam Natalie Bardález Guevara:

Con motivo del retiro de confianza y cese a Miryam Natalie Bardález Guevara, del puesto de **Gerenta de Asesoría Legal**, dispuesto por el Directorio mediante Acuerdo n.° 011-983/30.09.2022 **(Apéndice n.° 11)**, adoptado en Acta N° 021/2022-983 Sesión e Directorio No Presencial de 30 de setiembre de 2022, Carlos Enrique Morales Araoz, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos y Ronny Wenceslao Valencia Banda, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas procedieron al trámite correspondiente a fin de efectuar la Liquidación de Beneficios Sociales, siendo que, en primera instancia y de acuerdo a sus funciones la citada liquidación fue elaborada por Ronny Wenceslao Valencia Banda, Asistente de Planillas, ello según lo manifestado por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos en el Documento Interno AD/H-0050-2024 **(Apéndice n.° 18)** de 8 de marzo de 2024:

> *"La elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales del ex trabajador Lic. Paúl Roland Rodríguez Ochoa, fue realizada por el asistente de planilla Sr. Ronny Wenceslao Valencia Banda, de acuerdo a sus funciones definidas en el Manual de Organización y Funciones"*

El Asistente de Planillas de la Unidad de Recursos Humanos, Ronny Wenceslao Valencia Banda, incluyó dentro del rubro V. Otros Conceptos, de la Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Miryam Natalie Bardález Guevara una *"Indemnización Retiro de Confianza Despido Arbitrario"* por el monto de S/ 2 341,86 conforme se observó en el respectivo documento:

IMAGEN N° 2



LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

DATOS GENERALES:

Nombres:	BARDALEZ GUEVARA MIRYAM NATALIE
Cargo:	GERENTE DE ASESORIA LEGAL
Tipo contrato:	PLAZO INDET D.LE.728
Fecha de ingreso:	02.08.2022
Fecha de cese:	30.09.2022
Tiempo de servic.:	0 Años 1 Meses 29 Dias
Sist. de pensiones:	Prima - Mixta
Motivo de cese:	Retiro de confianza

REM COMPUTABLE	CTS	Vacaciones	Gratificacion
REMUNERACION BASICA	14,000.00	14,000.00	14,000.00
TOTALES	14,000.00	14,000.00	14,000.00

LIQUIDACION

I.COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS
1. Depósitos ya efectuados en entidades financieras
Del 02.08.2022 al 30.09.2022
Banbif
008025109771
2. Semestre que se liquida:
Del 02.08.2022 al 30.09.2022
Calculo:
1 Meses (RC*1/12*N° de meses) 1,166.66
29 Dias (RC*1/12*1/30*N°de dias) 1,127.78 2,294.44

II.VACACIONES
1. Vacaciones ganadas, no gozadas 0.00 0.00
2. Vacaciones truncas
Del 02.08.2022 Al 30.09.2022
Calculo:
1 Meses (RC*1/12*N° de meses) 1,166.67
29 Dias (RC*1/12*1/30*N° de dias) 1,129.33 2,296.00

III.GRATIFICACIONES
Del 02.08.2022 al 30.09.2022
1 Meses (RC*1/6*N° de meses) 2,333.33
0 Dias (RC*1/6*1/30*N° de dias) 0.00 2,333.33

V.OTROS CONCEPTOS
REMUNERACION BASICA 14,000.00
[illegible] 310.00
[illegible] 2,341.86

Total remuneraciones y beneficios sociales 23,476.93

TOTAL LIQUIDACION

DEDUCCIONES: S/.
PASO. ACEL. MENSUAL 4,814.08
AFP COMISION 29.23
RENTA QUINTA CATEGORIA 2,556.56
AFP SEGURO 131.45
AFP OBLIGATORIO 1,620.00
ADELANTO DE PAGO 6,822.40
Total deducciones 15,973.72

APORTES EMPLEADOR: S/.
ESSALUD 1,455.55
SEGURO DE VIDA LEY 81.62
SCTR PENSIONES 131.33
SCTR SALUD (ESSALUD)
Total Aportes 1,770.99

9,031.03

Fuente: Legajo personal de Myriam Bardalez Guevara

De la consulta realizada al Asistente de Planillas, en el sentido que informe en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales los importes de indemnización, el citado servidor refirió en Carta s/n **(Apéndice n.° 20)** recibida el 20 de marzo de 2024 lo siguiente: *"Como podrá usted observar el cargo que actualmente vengo desempeñando es totalmente subordinado lo que me conlleva a recibir órdenes de mis superiores y estos últimos sujetarse a informes legales internos o de estudios legales externos"*, adjuntando entre otros[7], el Informe de Estudio Gálvez & Doloriel **(Apéndice n.° 20)** de 16 de noviembre de 2018 y de cuyo análisis en el literal b) del numeral III El Cese de los trabajadores de confianza y su evolución a nivel jurisdiccional refirió:

> *"Finalmente, con fecha 22 de mayo del 2018, los jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se reunieron para la realización de la audiencia del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordando por unanimidad que en el caso de los trabajadores contratados desde el inicio de la relación laboral en un puesto de confianza y que son cesados por retiro de la misma, no les corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario."*

En ese sentido se tiene que, más allá de la opinión expresada en el informe de Estudio Gálvez & Doloriel **(Apéndice n.° 20)** de 16 de noviembre de 2018, se tiene la posición del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[8], que determina una predictibilidad de un eventual fallo judicial, siendo que, en caso de surgir controversias por lo en éste establecido, las partes podían recurrir a los tribunales a fin que sea la instancia competente la que resuelva.

Sobre el particular, se advirtió que el documento que contiene la Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Miryam Natalie Bardález Guevara, fue suscrita por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal y Carlos Enrique Morales Araoz, jefe de la Unidad de Recursos Humanos en señal de conformidad, pese a tratarse de una funcionaria de exclusiva confianza conforme se tiene señalado párrafos más arriba y que por lo tanto no correspondía indemnizarla y menos bajo la causal de despido arbitrario, conforme lo indicado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral Previsiona publicado el 6 de setiembre de 2018 que refiere:

> *"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza." (subrayado es nuestro)*

A pesar de ello, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal a través de Informe RH/ADP-00154-2022 **(Apéndice n.° 21)** de 4 de octubre de 2022, solicitó al Gerente de Administración y Finanzas *"(...) autorizar el desembolso a efecto de cancelar la Liquidación de Beneficios Sociales de los siguientes extrabajadores (...)"*, dentro de los cuales se incluyó a Miryam Natalie Bardalez Guevara.

Al respecto, se consultó a Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales los importes de indemnización, siendo que la servidora mediante Carta n.° 007-2024/LQR **(Apéndice n.° 22)** recibida el 20 de marzo de 2024 indicó:

> *"El Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, me comunicó que el colegiado aprobó mediante Acuerdo de Directorio el retiro de confianza de la Gerente de Asesoría Legal Abg. Miryam Bardales*

[7] Informe GG/AL-0355-2016; Informe del Estudio de Abogados Miranda & Amado del 28 de setiembre de 2016; Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016.

[8] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Wenceslao Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

Guevara; por lo que, dispone que se proceda con la liquidación de beneficios sociales e indemnización, para lo cual le solicite información legal respecto al pago de indemnizaciones; así como los precedentes que obran en el área.

Asimismo, el mencionado Jefe de Unidad, comenta que se contaba con diversos informes externos de Estudios de Abogados, los cuales respaldaban el pago de indemnizaciones; por lo que, como Jefe de Equipo de Administración de Personal, procedí a solicitar al Asistente de Planillas la información histórica y antecedentes respecto al pago de indemnizaciones al personal de Dirección y Confianza cesado, encontrando como sustento legal en las últimas indemnizaciones gestionadas por el área, el Informe Legal, emitido por el Estudio Gálvez y Dolorier Abogados, de fecha 16 de noviembre de 2018, en donde concluía que correspondía el pago de indemnizaciones a los trabajadores de confianza, contradiciendo lo establecido en un acuerdo plenario en materia laboral; así como otros informes de estudios de abogados externos y de la Gerencia de Asesoría Legal de la empresa, que sustentaban el pago de indemnizaciones".

Al respecto es de reiterar que, los informes legales precedentes citan el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[9] por lo cual queda evidenciado que los servidores intervinientes conocían de la posición del Poder Judicial y del propio Tribunal Constitucional, siendo que con una diligencia debida podían determinar que no correspondía el pago o que en caso de surgir controversias con los funcionarios por lo en éste establecido, tendrían que ser las instancias judiciales competentes las que resuelvan.

En relación a lo citado por la servidora, en el sentido que en el Acuerdo de Directorio de cese de la Gerenta de Asesoría Legal se dispuso se *proceda con la liquidación de beneficios sociales e indemnización,* es de indicar, que el citado acuerdo refirió: *"(...) cancelar sus beneficios sociales e indemnizaciones, de corresponder, conforme a Ley."*; por lo que, la correspondencia del pago conforme a Ley tenía que ser determinada por el área competente siendo en este caso la Unidad de Recursos Humanos.

Finalmente, en cumplimiento de lo solicitado por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal se emitió el Cheque n.° 00130220 **(Apéndice n.° 23)** a favor de Miryam Natalie Bardalez Guevara por el monto de S/ 9 631,93 importe que incluyó los S/ 2 341,86 por indemnización de despido arbitrario por retiro de confianza, quien hizo efectivo el cobro, conforme se observó del Estado de Cuenta Corriente **(Apéndice n.° 23)** del período de 01/10/2022 al 31/10/2022.

Del pago por indemnización realizado al señor Carlos Enrique Morales Aráoz:

Con motivo del retiro de confianza y cese al señor Carlos Enrique Morales Aráoz dispuesto en el Acuerdo n.° 008-988/12.12.2022 **(Apéndice n.° 17)** del Acta N° 026/2022-988 **(Apéndice n.° 17)** Sesión de Directorio No Presencial del 12 de diciembre de 2022, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos y Ronny Wenceslao Valencia Banda, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas procedieron al trámite correspondiente a fin de efectuar la Liquidación de Beneficios Sociales, siendo que, en primera instancia y de acuerdo a sus funciones la citada liquidación fue elaborada por Ronny Wenceslao Valencia Banda, Asistente de Planillas, ello según lo manifestado por el jefe de la Unidad de Recursos Humanos en el Documento Interno AD/H-0050-2024 **(Apéndice n.° 18)** de 8 de marzo de 2024:

"La elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales del ex trabajador Lic. Paúl Roland Rodríguez Ochoa, fue realizada por el asistente de planilla Sr. Ronny Wenceslao Valencia Banda, de acuerdo a sus funciones[10] definidas en el Manual de Organización y Funciones".

[9] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

[10] Manual de Organización y Funciones, versión 14, 08.02.2019:

El Asistente de Planillas de la Unidad de Recursos Humanos, Ronny Wenceslao Valencia Banda, incluyó dentro del rubro V. Otros Conceptos, de la Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Carlos Enrique Morales Araoz una *"Indemnización Retiro de Confianza Despido Arbitrario"* por el monto de S/ 50 274,63 conforme se observó en el respectivo documento:

IMAGEN N° 3



Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
Calle Consuelo 310
RUC N° 20100168828

LIQUIDACION DE BENEFICIOS SOCIALES

DATOS GENERALES: 28600030
Nombres: MORALES ARAOZ CARLOS ENRIQUE
Cargo: JEFE DE LA UNIDAD DE RECURSOS
Tipo contrato: PLAZO INDET D.LE.728
Fecha de ingreso: 06.08.2018
Fecha de cese: 12.12.2022
Tiempo de servic.: 4 Años 4 Meses 7 Días
Sist. de pensiones: Profuturo - Sobre Flujo
Motivo de cese: Retiro de confianza

REM.COMPUTABLE	CTS	Vacaciones	Gratificacion
REMUNERACION BASICA	7,700.00	7,700.00	7,700.00
ASIGNACIÓN FAMILIAR	102.50	102.50	102.50
TOTALES	7,802.50	7,802.50	7,802.50

LIQUIDACION

I.COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS - CTS
1. Depósitos ya efectuados en entidades financieras
Del 06.08.2018 al 12.12.2022
CMAC Sullana S.A.
1241827823875
2. Semestre que se liquida:
Del 01.11.2022 al 12.12.2022
Cálculo:
1 Meses (RC* 1/12* N° de meses) 650.21
12 Días (RC* 1/12* 1/30* N° de días) 260.08 910.29

II.VACACIONES
1. Vacaciones ganadas, no gozadas 8,582.75 8,582.75
2. Vacaciones truncas
Del 06.08.2022 Al 12.12.2022
Cálculo:
4 Meses (RC* 1/12* N° de meses) 2,600.83
7 Días (RC* 1/12* 1/30* N° de 150.85 2,751.68

III.GRATIFICACIONES
Del 01.07.2022 al 12.12.2022
5 Meses (RC* 1/6* N° de meses) 6,502.08
0 Días (RC* 1/6* 1/30* N° de días) 0.00 6,502.08

V.OTROS CONCEPTOS
REMUNERACIÓN BÁSICA 3,080.00
ASIGNACIÓN FAMILIAR 41.00
BONIF EXTRA PROPORCIONAL 565.19
VACAC.NO GOZ.DESP.ARBIT 50,274.63

DEDUCCIONES:
PRESTAMO EXTRAORDINARIO 1,649.00
ADELANTO PART. UTILIDADES 4,600.00
AFP COMISION 245.34
AFP SEGURO 195.56
AFP OBLIGATORIO 1,451.60
ADELANTO GRATIFICACIONES 3,401.89
RETEN. JUDICIAL 1 41,991.74
Total deducciones 53,529.22

APORTES EMPLEADOR S/.
ESSALUD 1,308.52
SEGURO DE VIDA LEY 14.00
SCTR PENSIONES 83.17
SCTR SALUD (ESSALUD) 143.72
Total Aportes 1,549.41

Total remuneraciones y beneficios sociales 79,698.53
TOTAL LIQUIDACION 29,969.31

Es copia autentica

Las partes que suscriben el presente documento declaran su conformidad con el periodo de servicios reconocido, el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales, así como el monto pagado de los mismos.

Recibí conforme

Fuente: Legajo personal de Carlos Morales Araoz

De la consulta realizada al Asistente de Planillas, en el sentido que informe en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales los importes de indemnización, el citado servidor refirió en Carta s/n **(Apéndice n.° 20)** recibida el 20 de marzo de 2024 lo siguiente: *"Como podrá usted observar el cargo que actualmente vengo desempeñando es totalmente subordinado lo que me conlleva a recibir órdenes de mis superiores y estos últimos sujetarse a informes legales internos o de estudios legales externos"*, adjuntando entre otros[11], el Informe de Estudio Gálvez & Doloriel **(Apéndice n.° 20)** de 16

(...)
C. FUNCIONES ESPECIFICAS:
6. Elaborar liquidaciones de beneficios sociales, Cálculo de Impuesto a la Renta y Provisiones de Ley (...).

[11] Informe GG/AL-0355-2016; Informe del Estudio de Abogados Miranda & Amado del 28 de setiembre de 2016; Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016.

de noviembre de 2018 y de cuyo análisis en el literal b) del numeral III El cese de los trabajadores de confianza y su evolución a nivel jurisdiccional, refirió:

> *"Finalmente, con fecha 22 de mayo del 2018, los jueces Supremos integrantes de la Primera y Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema se reunieron para la realización de la audiencia del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional acordando por unanimidad que en el caso de los trabajadores contratados desde el inicio de la relación laboral en un puesto de confianza y que son cesados por retiro de la misma, no les corresponde el pago de indemnización por despido arbitrario."*

En ese sentido, se tiene la posición del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[12], que determina una predictibilidad de un eventual fallo judicial, siendo que, en caso de surgir controversias por lo en éste establecido, las partes podían recurrir a los tribunales a fin que sea la instancia competente la que resuelva.

Sobre el particular, se advirtió que el documento que contiene la Liquidación de Beneficios Sociales **(Apéndice n.° 19)** de Carlos Enrique Morales Araoz, fue suscrita por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, en calidad de jefa de Equipo de Administración de Personal y jefa encargada de la Unidad de Recursos Humanos en señal de conformidad, pese a tratarse de un funcionario de exclusiva confianza conforme se tiene señalado párrafos más arriba y que por lo tanto no correspondía indemnizarlo y menos bajo la causal de despido arbitrario, conforme lo indicado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral Previsional publicado el 6 de setiembre de 2018 que refiere:

> *"Aquellos trabajadores que ingresaron directamente a un cargo de confianza o dirección, no les corresponde el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les retire la confianza." (subrayado es nuestro)*

A pesar de ello, Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal y jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos a través de Informe AD/RH-0455-2022 **(Apéndice n.° 21)** de 14 de diciembre de 2022, solicitó al Gerente de Administración y Finanzas *"(...) autorizar el desembolso a efecto de cancelar la Liquidación de Beneficios Sociales del Sr. Carlos Enrique Morales Araoz (...)"*.

Al respecto, se consultó a Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, en mérito a que disposición, normativa, opinión u otro, incluyó al momento de la elaboración de la Liquidación de Beneficios Sociales los importes de indemnización, siendo que la servidora mediante Carta n.° 007-2024/LQR **(Apéndice n.° 22)** recibida el 20 de marzo de 2024 indicó:

> *"(...) se ha tenido como antecedentes sustentatorios, los expedientes de liquidaciones de beneficios sociales e indemnizaciones de personal de dirección y confianza cesado, con anterioridad.*
> *(...)*
> *Es importante destacar que, el cálculo de la liquidación de beneficios sociales e indemnización del Lic. Paúl Rodríguez Ochoa y Lic. Carlos Morales, fueron gestionados en amparo de los informes legales y precedentes de la Empresa."*

Al respecto es de reiterar que, los informes legales precedentes citan el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional[13] por lo cual queda evidenciado que los servidores

[12] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

[13] Es de indicar que conforme lo citado en el Informe del Estudio Suarez & Asociados del 26 de setiembre de 2016 remitido por Ronny Wenceslao Valencia Banda, en este se aclaró que los precedentes vinculantes se generan *"luego de un razonamiento lógico sobre cuestiones de derecho que establece criterios legales que luego deberán ser aplicados por otros tribunales de igual e inferior nivel en casos donde se plantee el mismo tema"*.

intervinientes conocían de la posición del Poder Judicial y del propio Tribunal Constitucional, siendo que con una diligencia debida podían determinar que no correspondía el pago o que en caso de surgir controversias con los funcionarios por lo en éste establecido, tendrían que ser las instancias judiciales competentes las que resuelvan.

Finalmente, en cumplimiento de lo solicitado Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, jefa de Equipo de Administración de Personal y jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos se emitió el Cheque n.° 00130329 **(Apéndice n.° 23)** a favor de Carlos Enrique Morales Araoz por el monto de S/ 20 080,31 importe que incluyó los S/ 50 274,63 por indemnización de despido arbitrario por retiro de confianza, quien hizo efectivo el cobro, conforme se observó del Estado de Cuenta Corriente **(Apéndice n.° 23)** del periodo de 01/12/2022 al 31/12/2022.

Lo citado en párrafos anteriores, en el sentido que no correspondía la indemnización por retiro de confianza a funcionarios designados en cargos de dirección y confianza por no ser un despido arbitrario, ha sido señalado por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente n.° 1042-2007-PA/TC del 09 de junio de 2009, la cual refiere:

> *"(...) 3. La designación en un cargo de confianza es una acción administrativa por el cual una persona asume cargos de responsabilidad directa o de confianza con carácter temporal que no conlleva la estabilidad laboral (...)* ***en consecuencia, no ha existido despido arbitrario sino conclusión de la referida designación*** *(...)". (resaltado es nuestro)*

En relación a que no corresponde un pago indemnizatorio por el retiro de la confianza y por ende el cese laboral, la Corte Suprema emitió la Casación Laboral N° 18450-2015-LIMA (Considerandos 3.9 y 3.10) señalando:

> *"En cuanto a la posición asumida por la Corte Suprema, en la referida sentencia casatoria (Cas. 1489-2000-Lima), considero que no resulta cierto que la regla, tratándose de trabajadores de confianza, sea que su cese, cual fuere el motivo, incluyendo el mero retiro de la confianza, da lugar siempre al pago de una indemnización por despido arbitrario.*
>
> *(...) si el vínculo contractual se extingue por el retiro de confianza no habrá derecho a la indemnización por despido arbitrario, siendo que por excepción ello será posible en los casos en que estemos frente a trabajadores cuya "relación laboral sea mixta", es decir hayan sido trabajadores comunes y luego promovidos a cargos de confianza, en cuyo caso el retiro de confianza no puede ni debe extinguir el vínculo contractual, sino que debe dar lugar a que el trabajador retorne al puesto de trabajo común. Y si se le despide, con motivo del retiro de confianza y del cargo "común" entonces si correspondería no solo la reposición en el cargo "común", o la indemnización por despido arbitrario".*

En esta misma línea el Pleno Jurisdiccional Laboral Distrital de Lima, realizado el 7 de diciembre de 2017, en la cual los jueces superiores, jueces especializados de trabajo, y jueces de paz letrados de trabajo participantes acordaron por mayoría que:

> ***"No corresponde el abono de la indemnización por despido arbitrario únicamente en el caso de los trabajadores de exclusiva confianza"*** *(resaltado es nuestro).*

Finalmente, a fin de uniformizar criterios en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional **(Apéndice n.° 29)**, llevado a cabo el **22 de mayo de 2018**, los Jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema arribaron en forma unánime a la siguiente conclusión, respecto de los trabajadores de direccion o de confianza de empresas del Estado:

> *"(...) 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.

En el caso de trabajadores que han venido desarrollando labores comunes u ordinarias y luego son promovidos a cargos de dirección o de confianza dentro de las mismas entidades públicas o empresas del Estado en las que trabajan, una vez que se les retire la confianza o sean removidos de dichos cargos, les corresponderá el pago de la indemnización por despido arbitrario en caso su empleador les impida reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo; o cuando el propio trabajador opte por no reincorporarse a su antiguo puesto de trabajo".

Luego se emitieron las Casaciones Laborales nos 4396-2017-LIMA de 11 de julio de 2018 y 16378-2017-LIMA de 28 de noviembre de 2018, en las cuales la Corte Suprema dispuso que si el trabajador cuya relación laboral es de exclusiva confianza, es cesado por "retiro de confianza", **no existirá despido arbitrario**, por cuanto, conforme lo señaló el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente n.° 03501-2006-PA/TC la pérdida de confianza constituye una situación especial que extingue el contrato de trabajo al ser de naturaleza subjetiva, a diferencia de los despidos por causa grave que son objetivos.

Advirtiéndose así que, tanto el Tribunal Constitucional como la Corte Suprema de la República comparten el mismo criterio respecto a los trabajadores "**exclusiva confianza**", desprendiéndose de ello que el retiro de confianza en estos casos constituye una causal de extinción de contrato, no debiendo considerarse como un despido arbitrario y por ende tampoco corresponde la indemnización respectiva.

Si bien las referidas Casaciones, no han sido emitidas con calidad de precedente vinculante no obstante doctrinariamente se ha señalado:

"La sentencia de casación, al uniformizar la jurisprudencia laboral, constituye un precedente en la medida que debería ser observada por las instancias inferiores en casos posteriores, siempre y cuando nos encontremos ante procesos idénticos. Si en un posterior pero idéntico proceso una instancia inferior resolviera en contravención a la sentencia casatoria, cabría la interposición de un recurso de casación para tener una sentencia con los mismos alcances que la "casada".

Los hechos antes expuestos contravienen la normativa siguiente:

- **Decreto Legislativo 1440, Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público, publicado el 16 de setiembre de 2018.**

"Artículo 3. Ámbito de aplicación
3.1 El Decreto Legislativo es de aplicación a las siguientes Entidades del Sector Público
(...)
8. Las empresas de los Gobiernos Regionales y Gobiernos Locales, el Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE) y sus empresas (...)".

Sub Capítulo II
Ingresos Públicos

"Artículo 18. Los Ingresos Públicos
18.1 Los Ingresos Públicos financian los gastos que generen el cumplimiento de los fines institucionales, independientemente de la fuente de financiamiento de donde provengan. Su percepción es responsabilidad de las Entidades competentes con sujeción a las normas de la materia.
18.2 Los Ingresos Públicos se orientan a la atención de las prioridades de políticas nacionales,

regionales y locales en sus respectivos ámbitos territoriales, en el marco de los principios del Sistema Nacional de Presupuesto Público."

Sub Capítulo III
Gastos Públicos

"Artículo 20. Los Gastos Públicos
Los Gastos Públicos son el conjunto de erogaciones que realizan las Entidades con cargo a los créditos presupuestarios aprobados para ser orientados a la atención de la prestación de los servicios públicos y acciones desarrolladas por las Entidades de conformidad con sus funciones, para el logro de resultados prioritarios u objetivos estratégicos institucionales."

- **Ley n.° 31365, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, publicado el 30 de noviembre de 2021 en el diario oficial El Peruano.**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS:

Primera. *Las entidades públicas que a continuación se detallan aprueban disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal, que contienen necesariamente medidas en esos rubros. Dicha aprobación se efectúa conforme a lo siguiente:*

a) En las empresas y entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado (FONAFE), mediante decreto Supremo refrendado por el ministro de Economía y Finanzas".

- **Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo n.° 003-97-TR, publicado el 27 de marzo del 1997.**

"Artículo 43° *Personal de dirección es aquel que ejerce la representación general del empleador frente a otros trabajadores o a terceros, o que lo sustituye, o que comparte con aquellas funciones de administración y control o de cuya actividad y grado de responsabilidad depende el resultado de la actividad empresarial. Trabajadores de confianza son aquellos que laboran en contacto personal y directo con el empleador o con el personal de dirección, teniendo acceso a secretos industriales, comerciales o profesionales y, en general, a información de carácter reservado. Asimismo, aquellos cuyas opiniones o informes son presentados directamente al personal de dirección, contribuyendo a la formación de las decisiones empresariales (...)".*

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

"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 le fueron conferidos (...)".

- **Decreto Supremo n.° 397-2021-EF, que aprobaba medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidad bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE, publicado el 30 de diciembre de 2021.**

"Artículo 1°. - Disposiciones de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público aplicables a las empresas y entidad bajo el ámbito de FONAFE

1.1. Son aplicables a las empresas y entidad 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 Corporativa de Gestión Empresarial de FONAFE, aprobada por Acuerdo de Directorio N° 003- 2018/006-FONAFE, así como en sus modificatorias o en la norma que la sustituya (...)".

- **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
d) Ejecución Presupuestal
(...)
La Empresa deberá dar prioridad al gasto operativo frente al gasto administrativo."

Los hechos expuestos se han originado por el accionar de los servidores de la Entidad que autorizaron y efectuaron un pago de indemnización por despido arbitrario a los funcionarios de exclusiva confianza y dirección Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Miryam Natalie Bardález Guevara, y Carlos Enrique Morales Aráoz, por los montos de S/ 123 714,84, S/ 2 341,86 y S/ 50 274,63, respectivamente, configurándose un perjuicio a la Entidad, entendido este como *"el efecto adverso a los intereses del Estado que genera la acción u omisión del funcionario o servidor público, constituido por la consecuencia* ***cuantitativa*** *o cualitativa que se haya producido (...)"*[14].

Advirtiéndose que, sobre el otorgamiento de indemnizaciones por despido arbitrario a funcionarios de confianza, la Corte Suprema viene asumiendo una postura uniforme a partir del 22 de mayo de 2018, fecha en la que se realizó el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional **(Apéndice n.° 29)** en el que se acordó que **no se genera derecho a indemnización para los trabajadores que han sido nombrados directamente en un cargo de dirección o confianza;** asimismo, los Juzgados Laborales a nivel nacional se vienen pronunciando en ese sentido, igualmente el Tribunal Constitucional ha considerado al retiro de confianza como una causal de extinción del vínculo laboral de carácter subjetivo no constituyendo por ende un despido arbitrario, en consecuencia no correspondía que los indicados funcionarios sean indemnizados.

En consecuencia, los servidores que elaboraron y suscribieron en señal de conformidad las Liquidaciones de Beneficios Sociales de los funcionarios de confianza, no cautelaron debidamente los recursos de la Entidad al disponer y autorizar un pago que no se encontraba previsto en la norma pertinente, siendo potestativo del funcionario a quien se le retiró la confianza acudir a la vía judicial correspondiente, donde como se ha señalado, se tenía la postura uniforme del órgano judicial de la no procedencia de la referida indemnización, por lo que se habría ocasionado un perjuicio económico a la Entidad ascendente a S/ 176 332,33.

Los hechos expuestos se han originado por el accionar de los servidores de la Entidad que aprobaron el pago de indemnización por despido arbitrario a los funcionarios de exclusiva confianza y dirección.

Comentarios de las personas comprendidas en el hecho específico presuntamente irregular

- Carlos Enrique Morales Aráoz, no presentó sus comentarios y aclaraciones.
- Lizeth Jackeline Quiroz Ramos, presentó sus comentarios y aclaraciones, conforme al **Apéndice n.° 27** del Informe de Control Específico.
- Ronny Wenceslao Valencia Banda, presentó sus comentarios y aclaraciones, conforme al **Apéndice n.° 27** del Informe de Control Específico.

[14] Art. 68 del Reglamento del Procedimiento Administrativo Sancionador por Responsabilidad Administrativa Funcional -Resolución de Contraloria N° 166-2021-CG, publicada el 19 de agosto de 2021.

Evaluación de los comentarios o aclaraciones de las personas comprendidas en el hecho

Se ha efectuado la evaluación de los comentarios o aclaraciones y documentos presentados, de los administrados que así lo hicieron, concluyendo que no se desvirtúa el hecho notificado en el Pliego de Hechos. La referida evaluación, cédula de comunicación y notificación, forman parte del **Apéndice n.° 27** del Informe de Control Específico

Carlos Enrique Morales Araoz, identificado con DNI 29600030, en su condición de jefe de la Unidad de Recursos Humanos período de gestión de 1 de enero de 2021 al 12 de diciembre de 2022 **(Apéndice n.° 24)**; se dejó Aviso de Notificación de forma presencial en su domicilio sito en el distrito de Miraflores, provincia y departamento de Lima, en el cual se le otorgó el plazo de 2 días hábiles para que se apersone al OCI de Perú-Compras a recoger el Pliego de Hechos con Cédula de Notificación n.° 001-2024-CG/OCI-SCE-SEAL de 1 de octubre de 2024; no obstante, vencido el plazo, el administrado no hizo efectivo el recojo del documento, en consecuencia no se tienen presentados comentarios o aclaraciones.

- Por haber **autorizado** el pago de las Liquidaciones de Beneficios Sociales, de los funcionarios de exclusiva confianza, otorgando su conformidad con el período laborado, el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales así como el importe contenido, siendo que, en dichas liquidaciones se incluyeron como otros conceptos **una indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario**, ascendente a S/ 123 714,84 y S/ 2 341,86, respectivamente, sin existir norma habilitante, toda vez que se trata de un concepto remunerativo que no era aplicable al retiro de confianza, al no constituir éste un despido arbitrario conforme a la norma aplicable al caso establecido en el TUO del D.L. 728, en concordancia a lo interpretado por el Tribunal Constitucional y a lo referido en forma uniforme por la Corte Suprema, a partir de lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el 22 de mayo de 2018; contraviniendo así el *principio de legalidad* al que debe regirse toda autoridad administrativa, es decir, actuar de acuerdo a la Constitución, la Ley y el Derecho dentro de las facultades que le fueron conferidas, al no existir una norma expresa que autorice dichos pagos.

  De esta forma, con su actuar como jefe de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad tenía el deber funcional de controlar y dirigir dicha área.

Con su accionar inobservó lo dispuesto en el artículo 3° referido al ámbito de aplicación, artículo 18° Sub Capítulo II referido a los ingresos públicos, artículo 20° del Sub Capítulo III referido a los gastos públicos del Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; Primera Disposición Complementaria Transitoria referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal de la Ley n.° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, artículo 43° referido al personal de dirección del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Así también transgredió lo establecido en el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV referido al principio de legalidad del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, numeral 1.1. del artículo 1° referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público aplicables a las empresas y entidad bajo el ámbito de FONAFE del Decreto Supremo n.° 397-2021-EF que aprobó medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE, literal d) del numeral 6.2.1 referido a la ejecución presupuestal de la Directiva Corporativa e Gestión Empresarial de FONAFE.

De otro lado, en su condición de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos incumplió su función general establecida en el Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código MN-10-01, versión 14, de 8 de febrero de 2019: *"Planificar, organizar, dirigir y controlar la Unidad de*

Recursos Humanos"; así también su función específica establecida en el numeral 13: *"Realizar toda función o encargo que le asigne el Gerente de Área y/o Jefe Inmediato Superior, inherentes a su puesto, así como cumplir las Normas, Directivas, Resoluciones, Procedimientos y Reglamentos Internos y Externos de Trabajo, de Control Interno, Código de Buen Gobierno Corporativo, Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SU REGLAMENTO, RISST Y CÓDIGO NACIONAL DE ELECTRICIDAD), Medio Ambiente y Responsabilidad Social en forma cotidiana y bajo responsabilidad".*

Asimismo, transgredió su función específica establecida en el numeral 11 del artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código RE-10-01, versión 07, de 8 de febrero de 2019, *"Orientar la correcta aplicación de los beneficios sociales y su vigencia, otorgados a los trabajadores por pactos, convenios o acuerdos que la Ley y la Empresa otorga a sus trabajadores".*

También, transgredió lo dispuesto en el Código de Ética de la Función Pública, aprobado con Ley n.° 27815, en lo referido al artículo 3° Fines de la Función Pública, artículo 6°, Principios de la Función Pública, que indica: *"**1. Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando en todas las fases del proceso de toma de decisiones (...)"*; *"**3. Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las unciones a su cargo procurando obtener una capacitación sólida y permanente"*; *"**4. Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones"* y el artículo 7° Deberes de la Función Pública que indica: *"**6. Responsabilidad:** Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".*

De igual forma transgredió lo establecido en los literales a), c), d), e), i) y m) del numeral 7.4 Principios que nos definen de la Norma Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, Versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la Versión 5 de 28 de octubre de 2022: *"**Respeto** adecuamos la conducta hacia el respeto de la Constitución, las leyes y normas internas, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones y procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de las decisiones propias del ámbito de gestión del empleador.(...)"*; *"**Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto (...). Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes. (sub rayado es nuestro)*

*"**Eficiencia**, brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno."*; *"**Idoneidad**, se desenvuelve con aptitud moral y legal en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores preocupándose por la actualización constante de acuerdo al perfil del puesto que ocupa en la empresa.*; *"**Justicia y Equidad**, tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones otorgando a cada miembro de la empresa lo que le es debido actuando con el principio de equidad en sus relaciones con el Estado (...)* y *"**Cumplimiento**, el cumplimiento de legalidad no es solo un requisito externo y una obligación por parte de la empresa. Cualquier actuación por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida."*

Asimismo, incumplió lo establecido en el literal g) del numeral 8 del citado Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la versión 5 de 28 de octubre de 2022; ***"Responsabilidad**, los trabajadores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones;* también el literal a) del numeral 11 *"Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables."*

De otro lado incumplió lo establecido en el literal d) del artículo 12 del Capítulo IV Obligaciones, Prohibiciones y Derechos del Personal del Reglamento Interno de Trabajo **(Apéndice n.° 29)**, Código RE-10-02, versión 4 de 26 de setiembre de 2016: *"Cumplir personalmente con diligencia, dignidad, eficiencia, eficacia, honradez, oportunidad, buena voluntad y lealtad a la empresa, las funciones y responsabilidades propias de sus respectivos cargos"*, también dispuesto en los literales a), b) c) y d) del artículo 175° del Capítulo XXIII:

*"**Respeto,** adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de decisiones propias del ámbito de gestión del empleador (...).", **"Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.", **"Eficiencia,** brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.", **"Idoneidad,** se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores."*

Como resultado de los hechos descritos en el pliego comunicado se tiene que, **Carlos Enrique Morales Araoz**, al no haber presentado comentarios o aclaraciones, estos se mantienen conforme a lo revelado en el presente informe, configurándose presunta responsabilidad administrativa funcional y civil.

Lizhet Jackeline Quiroz Ramos, identificada con DNI 80625272, en su condición de jefa de Equipo de Administración de Personal y jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos, período de gestión de 06 de setiembre de 2022 al 11 de agosto de 2023 **(Apéndice n.° 25)**; se le comunicó el Pliego de Hechos con Cédula de Notificación n.° 002-2024-CG/OCI-SCE-SEAL de 4 de abril de 2024 y habiendo vencido el plazo el 11 de abril de 2023; presentó sus comentarios o aclaraciones **(Apéndice n.° 27)**.

- Por no haber **controlado y supervisado** la elaboración de las boletas de pago así como el pago de las obligaciones laborales; no obstante, omitiendo dicha función los días 3 de octubre de 2022, 20 de noviembre de 2022 y 13 de diciembre de 2022, respectivamente, **autorizó** el pago de las Liquidaciones de Beneficios Sociales de los funcionarios de exclusiva confianza, otorgando su conformidad con el período, el cálculo de las remuneraciones y beneficios sociales así como el monto contenido sin advertir que en dichas liquidaciones se incluyó como otros conceptos una indemnización por retiro de confianza por despido arbitrario, ascendente a S/ 123 714,84, S/ 2 341,86 y S/ 50 274,63, respectivamente, sin existir norma habilitante toda vez que se trata de un concepto que no era aplicable al retiro de confianza, al no constituir éste un despido arbitrario conforme a lo previsto en los presupuestos establecidos en el TUO del Decreto Legislativo n.° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral concordado con lo referido por el Tribunal Constitucional máximo intérprete de la Constitución y a lo referido en forma uniforme por la Corte Suprema, a partir de lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, llevado a cabo el 22 de mayo de 2018.

  Contraviniendo así el *principio de legalidad* al que debe regirse toda autoridad administrativa, es decir, actuar de acuerdo a la Constitución, la Ley y el Derecho dentro de las facultades que le fueron conferidas, al no existir una norma expresa que autorice dichos pagos, ocasionando con dicho accionar un desmedro al interés económico de la Entidad, dado que la conformidad de pago de estas liquidaciones fue la que posibilitó el posterior trámite de pago que ocasionó un desembolso total de **S/ 176 332,33**, conducta que no resulta compatible con las funciones de los servidores y funcionarios públicos de cautelar el uso adecuado de los recursos públicos y los intereses de la Entidad frente a los intereses de los particulares en este caso los funcionarios que

se vieron beneficiados con dichos pagos.

Con su accionar como Jefe de Equipo de Administración de Personal y Jefe (e) de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, inobservó lo dispuesto en el artículo 3° referido al ámbito de aplicación, artículo 18° Sub Capítulo II referido a los ingresos públicos, artículo 20° del Sub Capítulo III referido a los gastos públicos del Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; Primera Disposición Complementaria Transitoria referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal de la Ley n.° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, artículo 43° referido al personal de dirección del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Así también transgredió lo establecido en el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV referido al principio de legalidad del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, numeral 1.1. del artículo 1° referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público aplicables a las empresas y entidad bajo el ámbito de FONAFE del Decreto Supremo n.° 397-2021-EF que aprobó medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE, literal d) del numeral 6.2.1 referido a la ejecución presupuestal de la Directiva Corporativa e Gestión Empresarial de FONAFE.

De otro lado, en su condición de Jefa de Equipo de Administración de Personal, incumplió sus funciones específicas establecidas en los numerales 12 y 19 del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código MN-10-01, versión 14 de 8 de febrero de 2019, *"**12.** Supervisar el proceso de elaboración y emisión de boletas de remuneraciones, pago de obligaciones laborales y provisionales al personal, así como verificar la entrega de planillas o boletas de pago de remuneraciones a trabajadores (...)"*, *"**19.** Realizar toda función o encargo que le asigne el Gerente de Área y/o Jefe Inmediato Superior, inherentes a su puesto, así como cumplir las Normas, Directivas, Resoluciones, Procedimientos y Reglamentos Internos y Externos de Trabajo, de Control Interno, Código de Buen Gobierno Corporativo, Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SU REGLAMENTO, RISST Y CÓDIGO NACIONAL DE ELECTRICIDAD), Medio Ambiente y Responsabilidad Social en forma cotidiana y bajo responsabilidad"*.

Así también, en su condición de Jefa (e) de la Unidad de Recursos Humanos incumplió su función general establecida en el Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código MN-10-01, versión 14, de 8 de febrero de 2019: *"Planificar, organizar, dirigir y controlar la Unidad de Recursos Humanos"*; así también su función específica establecida en el numeral 13: *"Realizar toda función o encargo que le asigne el Gerente de Área y/o Jefe Inmediato Superior, inherentes a su puesto, así como cumplir las Normas, Directivas, Resoluciones, Procedimientos y Reglamentos Internos y Externos de Trabajo, de Control Interno, Código de Buen Gobierno Corporativo, Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SU REGLAMENTO, RISST Y CÓDIGO NACIONAL DE ELECTRICIDAD), Medio Ambiente y Responsabilidad Social en forma cotidiana y bajo responsabilidad"*.

De igual forma, transgredió su función específica establecida en el numeral 11 del artículo 45° del Reglamento de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código RE-10-01, versión 07, de 8 de febrero de 2019, *"11) Orientar la correcta aplicación de los beneficios sociales y su vigencia, otorgados a los trabajadores por pactos, convenios o acuerdos que la Ley y la Empresa otorga a sus trabajadores"*.

También, transgredió lo dispuesto en el Código de Ética de la Función Pública, aprobado con Ley n.° 27815, en lo referido al artículo 3° Fines de la Función Pública, artículo 6°, Principios de la Función Pública, que indica: *"**1. Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes,*

garantizando en todas las fases del proceso de toma de decisiones (...)"; *"**3. Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las unciones a su cargo procurando obtener una capacitación sólida y permanente"*; *"**4. Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones"* y el artículo 7° Deberes de la Función Pública que indica: *"6. Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública"*.

De igual forma transgredió lo establecido en los literales a), c), d), e), i) y m) del numeral 7.4 Principios que nos definen de la Norma Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, Versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la Versión 5 de 28 de octubre de 2022: *"**Respeto,** adecuamos la conducta hacia el respeto de la Constitución, las leyes y normas internas, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones y procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de las decisiones propias del ámbito de gestión del empleador.(...)"*; *"**Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto (...). Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes. (sub rayado es nuestro)*

*"**Eficiencia**, brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno."*; *"**Idoneidad**, se desenvuelve con aptitud moral y legal en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores preocupándose por la actualización constante de acuerdo al perfil del puesto que ocupa en la empresa.; "**Justicia y Equidad**, tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones otorgando a cada miembro de la empresa lo que le es debido actuando con el principio de equidad en sus relaciones con el Estado (...) y "**Cumplimiento**, el cumplimiento de legalidad no es solo un requisito externo y una obligación por parte de la empresa. Cualquier actuación por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida."*

Asimismo, incumplió lo establecido en el literal g) del numeral 8 del citado Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, Versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la Versión 5 de 28 de octubre de 2022; *"**Responsabilidad**, los trabajadores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones;* también el literal a) del numeral 11 *"Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables."*

De otro lado incumplió lo establecido en el literal d) del artículo 12 del Capítulo IV Obligaciones, Prohibiciones y Derechos del Personal del Reglamento Interno de Trabajo **(Apéndice n.° 29)**, Código RE-10-02, Versión 4 de 26 de setiembre de 2016: *"Cumplir personalmente con diligencia, dignidad, eficiencia, eficacia, honradez, oportunidad, buena voluntad y lealtad a la empresa, las funciones y responsabilidades propias de sus respectivos cargos"*, también lo dispuesto en los literales a), b) c) y d) del artículo 175° del Capítulo XXIII:

***"Respeto,** adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de decisiones propias del ámbito de gestión del empleador (...).", **"Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.", **"Eficiencia** brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más*

*adecuado y oportuno.", **"Idoneidad,** se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores."*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Lizeth Jackeline Quiroz Ramos**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa funcional y civil.

Ronny Wenceslao Valencia Banda, identificado con DNI 29268572, en su condición de Asistente de Planilla, período de gestión de 28 de diciembre de 1984 a la actualidad **(Apéndice n.° 26)**; se le comunicó el pliego de hechos con Cédula de Notificación n.° 003-2024-CG/OCI-SCE-SEAL de 4 de abril de 2024 y habiendo vencido el plazo el 11 de abril de 2023; presentó sus comentarios o aclaraciones **(Apéndice n.° 27)**.

- Por **elaborar** las Liquidaciones de Beneficios Sociales de los funcionarios de exclusiva confianza Paúl Roland Rodríguez Ochoa, Miryam Natalie Bardález Guevara y Carlos Enrique Morales Araoz, incluyendo una indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario, ascendente a S/ 123 714,84, S/ 2 341,86 y S/ 50 274,63, respectivamente, sin existir norma habilitante que lo autorice, toda vez que se trataba de un concepto que no era aplicable al retiro de confianza, al no constituir éste un despido arbitrario conforme a lo establecido por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema, a partir de lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional, donde los jueces Supremos de las Salas de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema señalaron entre otros:

  (...) ***que no se genera derecho a indemnización para los trabajadores que han sido nombrados directamente en un cargo de dirección o confianza y a los cuales posteriormente se les retire la confianza***, contraviniendo así el *principio de legalidad* al que debe regirse toda autoridad administrativa es decir actuar de acuerdo a la Constitución, la Ley y el derecho dentro de las facultades que le fueron conferidas, ocasionando con dicho accionar un desmedro al interés económico de la Entidad, dado que la conformidad de esta liquidación fue la que posibilitó el posterior trámite de pago que ocasionó un desembolso total de **S/ 176 332,33**, conducta que no resulta compatible con las funciones de los servidores y funcionarios públicos de cautelar el uso adecuado de los recursos públicos y los intereses de la Entidad frente a los intereses de los particulares en este caso los funcionarios que se vieron beneficiados con dichos pagos.

Con su accionar transgredió lo dispuesto en el artículo 3° referido al ámbito de aplicación, artículo 18° Sub Capítulo II referido a los ingresos públicos, artículo 20° del Sub Capítulo III referido a los gastos públicos del Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; Primera Disposición Complementaria Transitoria referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público y de ingresos del personal de la Ley n.° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, artículo 43° referido al personal de dirección del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Así también transgredió lo establecido en el sub numeral 1.1 del numeral 1 del artículo IV referido al principio de legalidad del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, numeral 1.1. del artículo 1° referido a disposiciones de austeridad, disciplina y calidad en el gasto público aplicables a las empresas y entidad bajo el ámbito de FONAFE del Decreto Supremo n.° 397-2021-EF que aprobó medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE, literal d) del numeral 6.2.1 referido a la ejecución presupuestal de la Directiva Corporativa e Gestión Empresarial de FONAFE.

De otro lado, en su condición de Asistente de Planillas, incumplió su función específica establecida en el numeral 21 del Manual de Organización y Funciones **(Apéndice n.° 29)**, Código MN-10-01, versión 14 de 8 de febrero de 2019: *"**21.** Realizar toda función o encargo que le asigne el Gerente de Área y/o Jefe Inmediato Superior, inherentes a su puesto, así como cumplir las Normas, Directivas, Resoluciones, Procedimientos y Reglamentos Internos y Externos de Trabajo, de Control Interno, Código de Buen Gobierno Corporativo, Sistema de Gestión de Calidad, Seguridad y Salud en el Trabajo (LEY DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, SU REGLAMENTO, RISST Y CÓDIGO NACIONAL DE ELECTRICIDAD), Medio Ambiente y Responsabilidad Social en forma cotidiana y bajo responsabilidad".*

También, transgredió lo dispuesto en el Código de Ética de la Función Pública, aprobado con Ley n.° 27815, en lo referido al artículo 3° Fines de la Función Pública, artículo 6°, Principios de la Función Pública, que indica: *"**1. Respeto:** Adecua su conducta hacia el respeto de la Constitución y las Leyes, garantizando en todas las fases del proceso de toma de decisiones (...)"*; *"**3. Eficiencia:** Brinda calidad en cada una de las unciones a su cargo procurando obtener una capacitación sólida y permanente"*; *"**4. Idoneidad:** Entendida como aptitud técnica, legal y moral, es condición esencial para el acceso y ejercicio de la función pública. El servidor público debe propender a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus funciones"* y el artículo 7° Deberes de la Función Pública que indica: *"6. Responsabilidad: Todo servidor público debe desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto su función pública".*

De igual forma transgredió lo establecido en los literales a), c), d), e), i) y m) del numeral 7.4 Principios que nos definen de la Norma Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, Versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la Versión 5 de 28 de octubre de 2022: *"**Respeto** adecuamos la conducta hacia el respeto de la Constitución, las leyes y normas internas, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de sus funciones y procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de las decisiones propias del ámbito de gestión del empleador.(...)"*; *"**Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto (...). Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes. (sub rayado es nuestro)*

*"**Eficiencia**, brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno."*; *"**Idoneidad**, se desenvuelve con aptitud moral y legal en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores preocupándose por la actualización constante de acuerdo al perfil del puesto que ocupa en la empresa."*; *"**Justicia y Equidad**, tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones otorgando a cada miembro de la empresa lo que le es debido actuando con el principio de equidad en sus relaciones con el Estado (...)* y *"**Cumplimiento**, el cumplimiento de legalidad no es solo un requisito externo y una obligación por parte de la empresa. Cualquier actuación por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida."*

Asimismo, incumplió lo establecido en el literal g) del numeral 8 del citado Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. **(Apéndice n.° 29)**, Código NO-01-04, Versión 4 de 30 de enero de 2020, actualizado con la Versión 5 de 28 de octubre de 2022; *"**Responsabilidad**, los trabajadores deben desarrollar sus funciones a cabalidad y en forma integral, asumiendo con pleno respeto sus funciones;* también el literal a) del numeral 11 *"Desarrollar sus actividades en cumplimiento de las leyes, reglamentos y demás normas aplicables."*

De otro lado incumplió lo establecido en el literal d) del artículo 12 del Capítulo IV Obligaciones, Prohibiciones y Derechos del Personal del Reglamento Interno de Trabajo **(Apéndice n.° 29)**, Código RE-10-02, Versión 4 de 26 de setiembre de 2016: *"Cumplir personalmente con diligencia, dignidad,*

eficiencia, eficacia, honradez, oportunidad, buena voluntad y lealtad a la empresa, las funciones y responsabilidades propias de sus respectivos cargos", también lo dispuesto en los literales a), b) c) y d) del artículo 175° del Capítulo XXIII:

*"**Respeto,** adecuar su conducta hacia el respeto de la Constitución y las leyes, garantizando que en todas las fases del proceso de toma de decisiones o en el cumplimiento de los procedimientos administrativos se respeten los derechos a la defensa y al debido procedimiento; descartando todo tipo de injerencias respecto de decisiones propias del ámbito de gestión del empleador (...).", **"Probidad**, actúa con rectitud, honradez y honestidad, procurando satisfacer los intereses legítimos de la empresa, sus clientes y la sociedad en su conjunto, y desechando el provecho o ventaja personal, obtenido por sí o por interpósita persona. Profesa y practica un claro rechazo a la corrupción en todos los ámbitos de desempeño de la Empresa y cumple cabalmente con las normas vigentes.", **"Eficiencia** brinda calidad en cada una de las labores a su cargo, buscando el resultado más adecuado y oportuno.", **"Idoneidad** se desenvuelve con aptitud técnica, legal y moral en el desempeño de su labor. Propende a una formación sólida acorde a la realidad, capacitándose permanentemente para el debido cumplimiento de sus labores."*

Como resultado de la evaluación de los comentarios o aclaraciones formulados por **Ronny Wenceslao Valencia Banda**, se ha determinado que el hecho con evidencias de presunta irregularidad no ha sido desvirtuado y configura presunta responsabilidad administrativa Entidad.

III. ARGUMENTOS JURÍDICOS

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad *"Pago de indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario para trabajadores de confianza y dirección"* están desarrollados en el **Apéndice n.° 2** del Informe de Control Específico.

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría, de la Irregularidad *"Pago de indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario para trabajadores de confianza y dirección"* están desarrollados en el **Apéndice n.° 3** del Informe de Control Específico

- Los argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil de la Irregularidad *"Pago de indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario para trabajadores de confianza y dirección"* están desarrollados en el **Apéndice n.° 4** 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 anexos del presente Informe de Control Específico, los responsables por los hechos irregulares están identificados en el **Apéndice n.° 1.**

V. CONCLUSIÓN

Como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Evidencia de Irregularidad practicado a Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. – SEAL, se formula la conclusión siguiente:

Funcionarios y servidor, Jefe de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas, elaboraron, supervisaron y solicitaron autorización para efectuar pagos de indemnización a funcionarios de exclusiva confianza y dirección bajo el argumento de despido arbitrario cuando realmente fueron cesados por retiró de confianza, por lo tanto, no correspondía indemnizarlos de acuerdo a la normativa laboral vigente.

Se advierte que con ello se habría contravenido lo dispuesto en el artículo 3°, artículo 18° Sub Capítulo II, artículo 20° del Sub Capítulo III del Decreto Legislativo 1440 - Decreto Legislativo del Sistema Nacional de Presupuesto Público; Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley n.° 31365 - Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2022, artículo 43° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo n.° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral, artículo IV del Texto Único Ordenado de la Ley n.° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, numeral 1.1. del artículo 1° del Decreto Supremo n.° 397-2021-EF que aprobó medidas de austeridad, disciplina, y calidad en el gasto público y de ingreso de personal a aplicarse durante el Año Fiscal 2022 para las empresas y entidades bajo el ámbito del Fondo Nacional de Financiamiento de la Actividad Empresarial del Estado- FONAFE.

Así también se transgredió, el literal d) del numeral 6.2.1 de la Directiva Corporativa e Gestión Empresarial de FONAFE.

En consecuencia, los servidores que elaboraron y suscribieron en señal de conformidad las Liquidaciones de Beneficios Sociales de los funcionarios de confianza, no cautelaron debidamente los recursos de la Entidad al disponer y autorizar un pago que no se encontraba previsto en la norma pertinente, siendo potestativo del funcionario a quien se le retiró la confianza acudir a la vía judicial correspondiente, donde como se ha señalado, se tenía la postura uniforme del órgano judicial de la no procedencia de la referida indemnización, por lo que se habría ocasionado un perjuicio económico a la Entidad ascendente a S/ 176 332,33.

Los hechos expuestos se han originado por el accionar de los servidores de la Entidad que aprobaron el pago de indemnización por despido arbitrario a los funcionarios de exclusiva confianza y dirección.

VI. RECOMENDACIONES

Al Titular de la Entidad:

1. Realizar las acciones tendentes a fin que el órgano competente efectúe el deslinde de responsabilidades que correspondan, del servidor público de la Entidad comprendido en el hecho observado del presente Informe de Control Específico, de acuerdo a las normas que regulan la materia.
   (Conclusión n.° 1)

Al Órgano Instructor:

1. Realizar el procesamiento de los funcionarios públicos de la entidad comprendidos en el hecho observado 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 el hecho irregular 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 no sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 3: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad administrativa funcional sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría.

Apéndice n.° 4: Argumentos jurídicos por presunta responsabilidad civil.

Apéndice n.° 5: Fotocopia autenticada del Acta n.° 018/2017-836 Sesión de Directorio del 11 de agosto de 2017, mediante el cual se designó a Paúl Roland Rodríguez Ochoa en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Planeamiento y Desarrollo a partir del 16 de agosto de 2017.

Apéndice n.° 6: Fotocopia autenticada de Contrato.AD/RH.012/2017-SEAL Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado Paul Roland Rodríguez Ochoa – SEAL, suscrito el 16 de agosto de 2017.

Apéndice n.° 7: Fotocopia autenticada del Acta n.° 023/2022-985 Sesión de Directorio del 28 de octubre de 2022, mediante el cual se designó a Paúl Roland Rodríguez Ochoa en el cargo de dirección y confianza de Gerente General a partir del 29 de octubre de 2022.

Apéndice n.° 8: Fotocopia autenticada de Contrato AD/RH.0031-2022-SEAL Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado Paúl Roland Rodríguez Ochoa – SEAL, suscrito el 29 de octubre de 2022.

Apéndice n.° 9: Fotocopia autenticada del Acta n.° 025/2022-987 Sesión de Directorio del 28 de noviembre de 2022, mediante el cual se retiró la confianza y cesó a Paúl Roland Rodríguez Ochoa en el cargo de dirección y confianza de Gerente General quien laboró hasta el 28 de noviembre de 2022.

Apéndice n.° 10: Fotocopia autenticada del Acta n.° 016/2022-978 Sesión de Directorio No Presencial del 25 de julio de 2022, mediante el cual se designó a partir del 2 de agosto de 2022 a Miryam Natalie Bardález Guevara en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Asesoría Legal.

Apéndice n.° 11: Fotocopia autenticada del Acta n.° 021/2022-983 Sesión de Directorio No Presencial del 30 de setiembre de 2022, mediante el cual se retiró la confianza y cesó a partir del 30 de setiembre de 2022 a Miryam Natalie Bardález Guevara en el cargo de dirección y confianza de Gerente de Asesoría Legal.

Apéndice n.° 12: Fotocopia autenticada de Contrato AD/RH.0021-2022-SEAL Contrato Individual de Trabajo a Plazo Indeterminado Miryam Natalie Bardález Guevara – SEAL, suscrito el 2 de agosto de 2022.

Apéndice n.° 13: Fotocopia autenticada de Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL Contrato de Trabajo a Plazo Determinado Carlos Enrique Morales Aráoz – SEAL, suscrito el 7 de agosto de 2018.

Apéndice n.° 14: Fotocopia autenticada de I Adenda al Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL Adenda al Contrato a Plazo Determinado Carlos Enrique Morales Aráoz – SEAL, suscrito el 5 de octubre de 2018.

Apéndice n.° 15: Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2018-874 Sesión de Directorio del 12 de octubre de 2018, mediante el cual se designó a partir del 15 de octubre de 2018 a Carlos Enrique Morales Aráoz en el cargo de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

Apéndice n.° 16: Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2020-933 Sesión de Directorio No Presencial del 21 de diciembre de 2020, mediante el cual se designó a partir del 1 de enero de 2021 a Carlos Enrique Morales Aráoz en el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Apéndice n.° 17: Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2022-988 Sesión de Directorio No Presencial del 12 de diciembre de 2022, mediante el cual se acordó retirar la confianza y cesar a partir del 13 de diciembre de 2022 a Carlos Enrique Morales Aráoz en el cargo de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Apéndice n.° 18: Documento Interno AD/RH-0050-2024 con firma escaneada recibido el 8 de marzo de 2024.

Apéndice n.° 19:
- Fotocopia autenticada de Liquidación de Beneficios Sociales de Paul Roland Rodríguez Ochoa de 29 de noviembre de 2022.
- Fotocopia autenticada de Liquidación de Beneficios Sociales de Miryam Natalie Bardalez Guevara de 3 de octubre de 2022.
- Fotocopia autenticada de Liquidación de Beneficios Sociales de Carlos Enrique Morales Araoz de 13 de diciembre de 2022.

Apéndice n.° 20:
- Fotocopia autenticada de documento s/n recibido el 20 de marzo de 2024, que adjunta fotocopia simple de:
  - Informe GG/AL-0355-2016 de 28 de setiembre de 2016.
  - Documento de Miranda & Amado de 28 de setiembre de 2016.
  - Documento de Suarez & Asociados abogados y consultores de 26 de setiembre de 2016.
  - Informe legal laboral sobre el cese por retiro de confianza y lo acordado en el VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 16 de noviembre de 2018.
  - Informe Legal n.° 142-2020-MOMCO&H-MAZDA-LAB de 20 de julio del 2020.

Apéndice n.° 21:
- Fotocopia visada del Informe RH/ADP-00154-2022 de 4 de octubre de 2022.
- Fotocopia visada del Informe RH/ADP-0192-2022 de 29 de noviembre de 2022.
- Fotocopia simple del Informe AD/RH-0455-2022 de 14 de diciembre de 2022.

Apéndice n.° 22: Carta n.° 007-2024/LQR con firma escaneada recibida el 20 de marzo de 2024.

Apéndice n.° 23:
- Fotocopias visadas de Voucher Egresos de Caja n.° 6500004598 de 5 de octubre de 2022 y Estado de Cuenta Corriente del 01/10/2022 al 31/10/2022.
- Fotocopias visadas de Voucher Egresos de Caja n.° 6500005468 de 30 de noviembre de 2022 y Estado de Cuenta Corriente del 01/12/2022 al 31/12/2022.

- Fotocopias visadas de Voucher Egresos de Caja n.° 6500005656 de 14 de diciembre de 2022 y Estado de Cuenta Corriente del 1/12/2022 al 31/12/2022.

Apéndice n.° 24

- Fotocopia autenticada del Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL de 7 de agosto de 2018, mediante el cual se contrató a **Carlos Enrique Morales Aráoz** en el puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal a partir del 7 de agosto de 2018.

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 024/2018-872 Sesión de Directorio del 24 de setiembre de 2018, mediante el cual se amplió el plazo del contrato a **Carlos Enrique Morales Aráoz** a partir del 6 de octubre del 2018.

- Fotocopia autenticada de I Adenda al Contrato.AD/RH.011-2018-SEAL de 5 de octubre de 2018, mediante el cual se amplió el plazo del contrato a **Carlos Enrique Morales Aráoz** a partir del 6 de octubre del 2018 en el puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2018-874 Sesión de Directorio del 12 de octubre de 2018, mediante el cual se designó a partir del 15 de octubre de 2018 a **Carlos Enrique Morales Aráoz** en el puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2020-933 Sesión de Directorio No Presencial del 21 de diciembre de 2020, mediante el cual se designó a partir del 1 de enero de 2021 a **Carlos Enrique Morales Aráoz** en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 026/2022-988 Sesión de Directorio No Presencial del 12 de diciembre de 2022, mediante el cual se retiró la confianza y cesó a partir del 12 de diciembre de 2022 a **Carlos Enrique Morales Aráoz** en el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos.

Apéndice n.° 25

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 018/2022-980 Sesión de Directorio No Presencial del 31 de agosto de 2022, mediante el cual se designó a partir del 6 de setiembre de 2022 a **Lizeth Jackeline Quiroz Ramos** en el puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

- Fotocopia simple del Acta n.° 026/2022-988 Sesión de Directorio No Presencial del 12 de diciembre de 2022, mediante el cual se encargó a **Lizeth Jackeline Quiroz Ramos** el puesto de confianza de Jefe de la Unidad de Recursos Humanos a partir del 13 de diciembre de 2022 sin desligarse de sus funciones de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

- Fotocopia autenticada del Acta n.° 019/2023-1009 Sesión de Directorio del 11 de agosto de 2023, mediante el cual se retiró la confianza a **Lizeth Jackeline Quiroz Ramos** y cesó del puesto de confianza de Jefe de Equipo de Administración de Personal.

Apéndice n.° 26

- Fotocopia autenticada de Memorandum n.° 027/85 – RR. II. de 7 de enero de 1985 mediante el cual se dio a conocer al Jefe Dpto. Sistemas la contratación de **Ronny Wenceslao Valencia Banda** en el cargo de Auxiliar de Planillas, quien se mantiene en el cargo a la fecha desde el 1 de diciembre de 1984.

Apéndice n.° 27

- Fotocopia autenticada de Aviso de Notificación con firma digital de 30 de setiembre de 2024.
- Impresión con firma digital de Cédula de Notificación N° 002-2024-CG/OCI-SCE-SEAL de 4 de abril de 2024 de Lizeth Jackeline Quiroz Ramos.
- Impresión con firma digital de Cédula de Notificación Electrónica n.° 00000005-2024-CG/5183-02-001 y Cargo de Notificación de 4 de abril de 2024 de Lizeth Jackeline Quiroz Ramos.
- Impresión con firma digital de Cédula de Notificación n.° 003-2024-CG/OCI-SCE-SEAL de 4 de abril de 2024 de Ronny Wenceslao Valencia Banda.
- Impresión con firma digital de Cédula de Notificación N° 00000006-2024-CG/5183-02-001 y Cargo de Notificación de 4 de abril de 2024 de Ronny Wenceslao Valencia Banda.

Comentarios y/o aclaraciones:

- Fotocopia autenticada de Carta s/n de 15 de abril de 2024 que adjunta documentos en copia simple presentado por Ronny Wenceslao Valencia Banda.
- Carta s/n con firma escaneada recibida el 16 de abril de 2024 presentado por Lizeth Jackeline Quiroz Ramos.
- Evaluación de los comentarios elaborada por la Comisión de Control.

Apéndice n.° 28 Memorando n.° 001-2024-CGR-OCI/SEAL/SCE de 24 de setiembre de 2024, que otorga la conformidad para notificación personal de pliego de hechos a través de medios físicos, que adjunta:

- Hoja Informativa n.° 005-2024-OCI/SCE1 de 24 de setiembre de 2024.
- Impresión con firma digital de Hoja Informativa n.° 000258-2024-CG/NORM de 19 de setiembre de 2024.

Apéndice n.° 29:

- Fotocopia simple de Certificación en cuyo Acuerdo n.° 002-883/08.02.2019 se acordó aprobar el Manual de Organización y Funciones MN-10-01 V.04, Cuadro de Asignación de Personal V. 17 y documentos de gestión vigentes asociados, que adjunta fotocopias autenticadas de:
  - Manual de Organización y Funciones parte pertinente del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos, Jefe de Equipo de Administración de Personal y Asistente de Planillas.
  - Reglamento de Organización y Funciones parte pertinente del Jefe de la Unidad de Recursos Humanos y Jefe de Equipo de Administración de Personal.
- Fotocopia simple de Certificación en cuyo Acuerdo n.° 002-811/26.09.2016 se acordó aprobar el Reglamento Interno de Trabajo RE-10-02, V.04, que adjunta fotocopias simples de:
  - Reglamento Interno de Trabajo, Código RE-10-02, Versión 4, de 26 setiembre de 2016.

- Fotocopia simple de Certificación en cuyo Acuerdo n.° 002-909/30.01.2020 se acordó aprobar el Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., V.04 de 30 de enero de 2020, que va adjunto en fotocopia simple.

- Fotocopia simple de Certificación en cuyo Acuerdo n.° 008-985/28.10.2022 se acordó aprobar el Código de Ética y Conducta de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A., V.05 de 28 de octubre de 2022, que va adjunto en fotocopia simple.

- Impresión del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional de 22 de mayo de 2018.

Arequipa, 28 de octubre de 2024

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL SUPERVISOR OCI

Oliver Paredes De Los Santos
Supervisor

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL JEFE DE COMISIÓN OCI

Angela Maria Luna Zamata
Jefa de Comisión

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL ESPECIALISTA OCI

Melina Alfaro Valdivia
Abogada

El Jefe del Órgano de Control Institucional de Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. – SEAL que suscribe el presente informe, ha revisado su contenido y lo hace suyo, procediendo a su aprobación.

Arequipa, 28 de octubre de 2024

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL OCI JEFATURA

Oliver Paredes De Los Santos
Jefe del Órgano de Control Institucional
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.

APÉNDICE Nº 1

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
SEAL
JEFE DE COMISION
OC1

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

APÉNDICE N° 1 DEL INFORME DE CONTROL ESPECÍFICO N° 020-2024-2-5183-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° de la Casilla Electrónica	Dirección domiciliaria	Presunta responsabilidad identificada			
					Desde	Hasta				Civil	Penal	Administrativa funcional	
												Sujeta a la potestad sancionadora de la Contraloría	Entidad
1	Entidad pagó indemnizaciones a funcionarios a quienes se les retiró la confianza bajo el sustento de retiro arbitrario, cuando no correspondía conforme a la normativa laboral vigente, ocasionando un perjuicio a la Entidad de S/ 176 332,33	Carlos Enrique Morales Aráoz	29600030	Jefe de Recursos Humanos	01/01/2021	12/12/2022	Cargo de Confianza	No Aplica	[redacted] provincia y [redacted]	X		X	
		Lizeth Jackeline Quiroz Ramos	80625272	Jefe de Equipo de Administración de Personal	06/09/2022	11/08/2023	Cargo de Confianza	[redacted]	—	X		X	
				Jefe (e) de Recursos Humanos	13/12/2022	11/08/2023							
		Ronny Wenceslao Valencia Banda	29268572	Asistente de Planillas	28/12/1984	A la fecha	D. L. 728	[redacted]	—				X

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL SUPERVISOR OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL JEFE DE COMISIÓN OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL ESPECIALISTA OCI

Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. SEAL OCI JEFATURA

037

038

CONTRALORÍA
GENERAL DE LA REPÚBLICA DEL PERÚ

"Decenio de la igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Arequipa, 28 de octubre de 2024

OFICIO N° 0151-2024-OCI/5183



Señor
Markpool de Taboada Quenaya
Gerente General
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
Calle Consuelo N° 310.
Arequipa/Arequipa/Arequipa

ASUNTO : Remite Informe de Control Específico N° 020-2024-2-5183-SCE[1]

REF. : a) Oficio n.° 025-2024-OCI/5183 de 7 de marzo de 2024
b) Directiva N° 007-2021-CG/NORM "Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad" aprobada con Resolución de Contraloría N° 134-2021-CG de 11 de junio de 2021 y modificatorias

Me dirijo a usted con relación al documento de la referencia a), mediante el cual comunicó el inicio del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad a *"Pago de Indemnización por retiro de confianza/despido arbitrario para trabajadores de confianza y dirección"*, en la Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A. sito en provincia y región de Arequipa.

Sobre el particular, como resultado del Servicio de Control Específico a Hechos con Presunta Irregularidad, se ha emitido el Informe de Control Específico N° 020-2024-2-5183-SCE que recomienda disponer el inicio del procedimiento administrativo al servidor público involucrado en los hechos con evidencia de irregularidad, debiendo informar al Órgano de Control Institucional, las acciones adoptadas al respecto.

Asimismo, se hace de conocimiento que el Informe de Control Específico, ha sido remitido al Órgano Instructor de la Contraloría General de la República para el procesamiento de los funcionarios involucrados en los hechos con evidencia de irregularidad, y respecto del cual la entidad se encuentra impedida de realizar las acciones de deslinde de responsabilidades administrativas por los mismos hechos y las mismas personas.

De igual forma, 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,



Oliver Paredes De Los Santos
Jefe del Órgano de Control Institucional de
Sociedad Eléctrica del Sur Oeste S.A.
Contraloría General de la República

[1] https://drive.google.com/file/d/1sBAnGn602xpow7BJM7OJ5AvgyLcrO23H/view?usp=sharing