

RESOLUCIÓN DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS **N°0021-2024-GRRH - SBCH**

Chiclayo, 30 de diciembre del 2024.

VISTO:

El Informe de Pre Calificación N° 07-2024-SBCH/GRRH-MCCC [249652.006], de fecha 19 de diciembre de 2024, y;

CONSIDERANDOS:

Que, con fecha 12 de setiembre de 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia, dentro de las cuales destaca que esta tienen por finalidad prestar servicios de protección social de interés público en su ámbito local provincial, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera complementaria a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, género, intercultural e intergeneracional.

Que, mediante el Decreto Legislativo N° 1411, se estipula en el artículo 3, lo siguiente: Las Sociedades de Beneficencia son personas jurídicas de derecho público interno, de ámbito local provincial. Cuentan con autonomía administrativa, económica y financiera.

Que, en el artículo 30.1 del DL N° 1411, se ha estipulado que: *"El régimen disciplinario está orientado a velar por la observancia de los deberes y obligaciones de los/las miembros del Directorio, el/la Gerente General y los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, quienes responden disciplinariamente por los actos y omisiones incurridos en ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el presente Decreto Legislativo"*.

Que, en el artículo 30.2 del DL N° 1411, se ha establecido: *"Se considera falta a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas específicas sobre los deberes de los miembros del Directorio, el/la Gerente General y los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, establecidos en el presente Decreto Legislativo. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción respectiva de acuerdo con las causales y el procedimiento administrativo disciplinario establecido en el presente Decreto Legislativo y el respectivo Decreto Supremo. Las faltas pueden ser: a. Leves; b. Graves; c. Muy Graves"*.

Que, la Sra. **MIRIAN LOURDES PERALTA IMAÑA** (en adelante la trabajadora), identificada con DNI N° 27433073, con domicilio en Calle Las Gardenias N° 160 Pueblo Joven La Primavera, Distrito y Provincia de Chiclayo, Departamento de Lambayeque; quien ocupa el cargo de Coordinadora en el CAR de niñas "Creciendo con ilusión" desde el 12 de mayo del 2022, bajo el régimen laboral del DL N° 728.

Que, fecha 25 de noviembre de 2024, a través del Informe N° 010-2024-CDTCH-TJVCH, la Psic. Tamara Joel Vásquez Chiclayo, comunicó a la Sub Gerencia de Desarrollo Social, presuntos actos de violencia y discriminación por parte de la Coordinadora del CAR

Recibo conforme 30/12/2024
DNI 27433073
Quir
12:13 PM

“Creciendo con Ilusión”, Docente Lourdes Peralta Imaña, así como otras actitudes negativas hacia su persona.

Que, en dicho informe se advierte la posible existencia de vulneración del bienestar emocional, psicológico y social de las adolescentes albergadas toda vez que Usted, como Coordinadora del CAR, en presencia de ellas (las menores albergadas), ha hecho comentarios despectivos sobre la Psic. Tamara, evidenciando posibles actos de discriminación y hostilización.

Que, la responsable de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como parte de la investigación preliminar, llevó a cabo la citación y toma de declaraciones de las trabajadoras Jessica del Rossio Gutiérrez Peche y Lourdes Constantino Santa Cruz. Ambas trabajadoras señalaron de manera detallada que han sido víctimas de actos de hostilización laboral reiterados por parte de la Coordinadora Lourdes Peralta Imaña.

En sus declaraciones, la profesora Jessica del Rossio Gutiérrez Peche manifestó haber sido objeto de comentarios despectivos que atentaron contra su dignidad personal, los cuales generaron un ambiente hostil y tenso en el lugar de trabajo. De igual manera, la profesora Lourdes Constantino Santa Cruz describió haber sufrido actitudes negativas y humillantes que afectaron tanto su desempeño laboral como su estado emocional.

Que, a la trabajadora se le imputa la falta tipificada en el literal r) del artículo 100° del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, aprobado mediante Resolución de Presidencia de Directorio N° 096-2023-P-SBCH, de fecha 27 de setiembre de 2023, el cual establece:

Artículo 100.- Son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso, las siguientes:

(...)

r) La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra contra cualquier trabajador y usuario de la SBCH o cualquier otra persona que se encuentre en los locales de la SBCH

Que, a su vez la norma vulnerada por parte de la trabajadora es la siguiente:

- **Artículo 70°** del Reglamento Interno de Trabajo, que establece:
Además de aquellas obligaciones contenidas en las disposiciones legales vigentes, el trabajador de la SBCH, tiene las siguientes:

(...)

b) Tener buena conducta, respeto y cortesía hacia sus compañeros de trabajo, superiores, subordinados, a las personas que tiene bajo su cuidado y de ser el caso, con el público en general.

u) Abstenerse de realizar actos de indisciplina o de violencia, de injuria, faltamiento de palabra, sea en agravio del empleador, del personal jerárquico o de otros trabajadores, cuando se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él, si los hechos se derivan directamente de la relación laboral.

- **Artículo 72°** del Reglamento Interno de Trabajo, que establece:
Sin perjuicio de lo previsto en la legislación laboral, administrativa, civil o penal, todo trabajador de la SBCH está prohibido de:

j) Incurrir en actos discriminatorios contra cualquier trabajador y/o persona albergada por la SBCH por motivo de enfermedad, origen étnico, género, condición social, religión, opinión, orientación sexual, educación o capacidades diferentes, entre otros

k) A faltar al deber del respeto mutuo y el trato cordial entre todos los trabajadores, sin



menoscabo de los principios de autoridad, responsabilidad y disciplina, así como el deber de colaboración y celeridad con que deben resolverse las diferencias, problemas o conflictos que se puedan generar en el trabajo.

Que, la trabajadora, Sra. Mirian Lourdes Peralta Imaña, ha presentado sus descargos a los cargos imputados fuera del plazo establecido, razón por la cual no han sido considerados en su totalidad. Sin embargo, se revisaron aquellos aspectos relevantes que podrían contribuir al análisis objetivo del caso, por lo que, a través documento con Registro N° [249652.006], con fecha 11 de diciembre de 2024, señaló textualmente lo siguiente:

(...)

“en el presente caso, de la apertura de proceso administrativo, descrita el numeral III) de la Carta de apertura, se aprecia una serie de normas administrativas y penales que resulta tan amplia que no garantizaba a la destinataria un grado mínimo de seguridad respecto al conjunto de conductas por las que podría ser sancionada, más aún si se considera que dicho ordenamiento contiene gran cantidad de fuentes, y que está compuesto por centenares de normas de diversa naturaleza. Es por ello que el proceso administrativo INFRINGE, el PRINCIPIO DE TAXATIVIDAD ya que no existe sanción que no se encuentra expresamente en una ley de manera previa cierta y precisa en el RIT de la imputación, y por tanto, el fundamento de la sanción no puede ser otro que la violación de un mandato o prohibición contenido en la ley, cuya impugnación judicial sería declarada NULA, porque ya el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamiento vinculante para sanciones administrativas, así como también la imputación “negra de mierda”, no ha sido tipificado de cuál es la norma taxativa vulnerada, y la sanción correspondiente, donde encuadra mi conducta que regula previo a este proceso y cuál es la consecuencia de esa falta la sanción, pues como hemos indicado todo esto ya sido establecido por el máximo intérprete de la Constitución, desde ya dejando constancia la FLAGRANCIA por parte de la Entidad de los principios y normas reguladoras para la apertura de un proceso administrativo (...)”

Que, virtud del señalado fundamento, se precisó lo siguiente:

2.11.1 Sobre el principio de taxatividad:

El principio de taxatividad exige que las normas sancionadoras sean claras, precisas y específicas respecto a las conductas sancionables y sus consecuencias. En el presente caso, las normas que sustentan la apertura del proceso administrativo y las imputaciones realizadas están debidamente detalladas en el numeral III) de la Carta de Imputación de Cargos, donde se especificaron las disposiciones normativas vulneradas, incurriendo finalmente en la comisión de la falta del literal r) del Artículo 100° del Reglamento interno de trabajo el cual establece:

Artículo 100.- Son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso, las siguientes:

(...)

r) La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra contra cualquier trabajador y usuario de la SBCH o cualquier otra persona que se encuentre en los locales de la SBCH.

2.11.2 Sobre la referencia al Tribunal Constitucional:

Si bien el Tribunal Constitucional ha emitido pronunciamientos vinculantes en materia sancionadora, estos no excluyen la responsabilidad administrativa cuando se detecta una infracción clara de los principios, normativas o disposiciones internas previamente

establecidas. En el presente caso, las imputaciones formuladas en el proceso administrativo se basan en conductas claramente definidas y documentadas, ajustándose a los principios de legalidad y debido proceso.

2.11.3 Sobre la imputación de expresiones ofensivas:

La imputación de expresiones como “negra o chola de mierda” ha sido considerada dentro del marco normativo aplicable, dado que dichas expresiones contravienen principios fundamentales de respeto y trato digno en el ámbito laboral. Aunque su descargo cuestiona la tipificación de esta conducta, recordamos que el Reglamento Interno de Trabajo establece la prohibición de actos o expresiones que vulneren la dignidad de las personas y generen un ambiente hostil.

Asimismo, las normas aplicables al procedimiento administrativo se encuentran plenamente enmarcadas en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT), así como en las disposiciones legales vigentes. En este sentido, consideramos que el proceso se ha realizado respetando el principio de taxatividad, ya que las imputaciones fueron claramente descritas y vinculadas a normas específicas.

Que, de acuerdo con los descargos presentados por la trabajadora, se advierte que en ningún extremo de su carta de descargo ha negado haber emitido las expresiones ofensivas de carácter racista dirigidas hacia la psicóloga Tamara Vásquez, la profesora Jessica Gutiérrez y la profesora Lourdes Constantino. Este hecho, al no haber sido refutado explícitamente, se constituye como una aceptación tácita de los hechos imputados.

Las expresiones racistas empleadas por la trabajadora vulneran de manera grave los principios fundamentales de respeto, igualdad y dignidad que deben prevalecer en las relaciones laborales, tal como se establece en el marco normativo vigente y en el Reglamento Interno de Trabajo (RIT).

Por tanto, al no haber negado los hechos imputados y considerando la naturaleza grave de las expresiones utilizadas, se confirma la veracidad de la conducta sancionable. Este fundamento sustenta la aplicación de las medidas disciplinarias correspondientes, garantizando que las acciones adoptadas respeten los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Que, en el análisis de los descargos presentados por la Coordinadora Lourdes Peralta, se advierte que lejos de desvirtuar los cargos imputados, la trabajadora ha incluido en su documento una serie de narraciones relacionadas con hechos y circunstancias ocurridos en el pasado, que involucran a las profesoras Jessica, Lourdes Constantino y la psicóloga Tamara. Por lo tanto, se advierte que:

En primer lugar, existe **irrelevancia de los hechos narrados**, dado que, los fundamentos expuestos en su documento carecen de relación directa con las imputaciones actuales. Es importante señalar que el objeto de los descargos es permitir a la trabajadora desvirtuar los hechos imputados, no imputar cargos o atribuir responsabilidades a otras trabajadoras. Por ello, la narrativa presentada no resulta pertinente ni constituye una defensa válida frente a las conductas que se le atribuyen en este proceso.

En segundo lugar, se evidencia la **ausencia de refutación específica** puesto que, la Coordinadora no ha ofrecido argumentos ni pruebas que desmientan o justifiquen las expresiones imputadas, como los calificativos racistas hacia la psicóloga Tamara (“negra de mierda”) y los insultos dirigidos a la profesora Jessica (“ojona” y “chola”). Estas conductas son claramente inaceptables y, bajo ninguna circunstancia, pueden ser justificadas por conflictos previos o interacciones con otras trabajadoras.



En tercer lugar, predomina la **vulneración de las normas de convivencia y respeto**, teniendo en cuenta que, ningún conflicto personal o circunstancia del pasado puede justificar el uso de insultos o comentarios ofensivos hacia compañeras de trabajo. Este tipo de comportamiento es incompatible con los principios fundamentales de respeto, dignidad e igualdad que rigen el ambiente laboral, además de infringir las disposiciones del Reglamento Interno de Trabajo (RIT) y las normativas legales vigentes.

Finalmente, la **desviación del objeto del proceso** ya que, al centrar sus descargos en narraciones sobre interacciones previas con otras trabajadoras, la Coordinadora desvía la atención del objeto del proceso administrativo, que es evaluar las conductas específicas imputadas en la Carta de apertura. Esta estrategia no contribuye a desvirtuar los hechos, sino que refuerza la necesidad de tomar medidas disciplinarias ante la falta de refutación clara y contundente.

Además, se enfatiza que, ninguna circunstancia puede justificar el uso de insultos o comentarios ofensivos hacia sus compañeras, en línea con los principios de legalidad, proporcionalidad y razonabilidad.

Que, el actuar de la Coordinadora Lourdes Peralta ha sido inapropiado y en contravención de las normas de convivencia y respeto que deben regir en el entorno laboral. A pesar de los cargos imputados, la Coordinadora no ha desvirtuado de manera efectiva las conductas que se le atribuyen, tales como el uso de expresiones racistas y despectivas hacia la psicóloga Tamara y las trabajadoras Jessica y Lourdes Constantino. En lugar de abordar de manera adecuada las imputaciones, ha presentado una serie de hechos pasados que, si bien pudieron ser relevantes en su momento, no justifican ni excusan su comportamiento actual.

Que, en ese sentido, el artículo 100° del RIT de la SBCH, en su literal r. establece como falta grave sujeta a sanción, incluyendo el despido, de ser el caso: *La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra contra cualquier trabajador y usuario de la SBCH o cualquier otra persona que se encuentre en los locales de la SBCH*

Además, de acuerdo a los hechos expuestos, a los documentos que obran en el expediente, y teniendo en cuenta el Régimen Disciplinario establecido en el DL N° 1411; existiría responsabilidad por parte de la trabajadora, Sra. Lourdes Peralta Imaña, por lo siguientes hechos:

1. Realizar Expresiones racistas y despectivas hacia la Psicóloga Tamara Vásquez y las profesoras Jessica Gutiérrez Peche y Lourdes Constantino Santa Cruz:

Estas expresiones no solo son inapropiadas y contrarias a los principios de respeto y dignidad, sino que también constituyen una violación grave de los principios de igualdad y no discriminación en el ámbito laboral, vulnerando los derechos de sus compañeras de trabajo y afecta el ambiente laboral, al generar un entorno hostil e impropio para el desarrollo profesional y personal de los involucrados.

2. Actuación en presencia de menores albergadas:

Es fundamental señalar que las expresiones y actitudes negativas de la Coordinadora Lourdes Peralta Imaña no se limitaron al ámbito interno entre los trabajadores, sino que fueron realizadas delante de las menores albergadas, quienes bajo ninguna circunstancia deben presenciar actos de violencia o actitudes discriminatorias. Este hecho es aún más grave, ya que las menores, al estar en un entorno vulnerable, tienen derecho a vivir en un espacio seguro y libre de cualquier forma de violencia verbal o psicológica. La presencia de



las menores en el contexto de estos incidentes viola no solo las normas laborales, sino también los principios de protección integral de los menores establecidos en la legislación correspondiente.

Que, por tanto, la trabajadora no ha logrado desvirtuar los hechos imputados en su contra, incumpliendo lo estipulado en el Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH, en el presente caso, se advierten actos de hostilización laboral cometidos por parte de la Coordinadora Lourdes Peralta, conforme a lo manifestado en las declaraciones de las trabajadoras involucradas, siendo estos actos, una vulneración grave de las disposiciones legales mencionadas, así como la declaración física (documento) de una albergada.

Que, los hechos materia investigación, ocurrieron después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones estructura orgánica y otras actividades de las Sociedades de Beneficencia; por lo que el procedimiento disciplinario para los trabajadores de la Beneficencia, se regirá por lo establecido en las disposiciones del TUO del Decreto Legislativo N° 728.

Que, de acuerdo al artículo 9 del TUO del DL N° 728, por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar las órdenes necesarias para la ejecución de las mismas, y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

Que, el artículo 97° del RIT, estipula: Las sanciones disciplinarias que la SBCH aplicará, serán las siguientes: (...) c. *Suspensión: Sanción que conlleva a la separación temporal del trabajador sin percepción de sus remuneraciones ni de otro beneficio condicionado a la asistencia, desde un (01) día hasta trescientos sesenta y cinco (365) días naturales, debiendo para ello tomar en cuenta la gravedad de la falta y los criterios para la graduación de la sanción establecidos por la SBCH.*

En consecuencia, de lo antes mencionado y en consideración de las responsabilidades conferidas mediante la Resolución de Presidencia N° 052-2024-P-SBCH, de fecha 16 de setiembre de 2024.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Siendo que las conductas inapropiadas de la Coordinadora Lourdes Peralta Imaña han afectado a tres trabajadoras, específicamente la psicóloga Tamara Vásquez Chiclayo y a las profesoras Jessica del Rossio Gutiérrez Peche y Lourdes Constantino Santa Cruz, y tomando en cuenta la gravedad de las faltas cometidas, se disponer **SANCIONAR CON SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por el plazo de **SESENTA (60) días calendarios** por cada trabajadora afectada, lo que totaliza **CIENTO OCHENTA (180) días calendarios de suspensión** a la trabajadora, **SRA. MIRIAN LOURDES PERALTA IMAÑA**, por la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal r) del artículo 100° del Reglamento Interno de Trabajo de la SBCH: *La hostilidad repetida y manifiesta o la agresión física o mental, de palabra o de obra contra cualquier trabajador y usuario de la SBCH o cualquier otra persona que se encuentre en los locales de la SBCH*

ARTÍCULO SEGUNDO: NOTIFICAR la presente resolución a la trabajadora **SRA. MIRIAN LOURDES PERALTA IMAÑA**.


ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que se remita la presente Resolución a las dependencias administrativas correspondientes, para la toma de acciones que se requieren.



ARTÍCULO CUARTO: OTORGAR el plazo de **UN (01)** día hábil a la trabajadora **SRA. MIRIAN LOURDES PERALTA IMAÑA** a efectos de que pueda realizar la entrega de cargo como corresponde.

ARTÍCULO QUINTO: ENCARGAR a la Unidad de Imagen Institucional, realice la publicación en el portal institucional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

Publíquese, Notifíquese y Archívese.



SOCIEDAD DE BENEFICENCIA DE CHICLAYO
Abog. Adriana Lucía Gonzáles Carbonel
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS