

RESOLUCION DE GERENCIA GENERAL N°21-2025-GG-SBCH

Chiclayo, 13 de marzo del 2025

VISTO:

El recurso de Apelación interpuesto por Lourdes Peralta Imaña, contra la Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N.º 21-2024-SBCH/GRRHH de fecha 30 de diciembre del 2024, y derivación a la Gerencia General de fecha 11 de febrero 2025, para proyectar acto resolutivo correspondiente.

CONSIDERANDO

PRIMERO.- Que, con fecha de 12 de setiembre del 2018, se publicó en el Diario Oficial El Peruano, el Decreto Legislativo N.º 1411, que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades de la Sociedades de Beneficencia, cuya finalidad es la de garantizar la prestación de servicios adecuados a la población en condición de vulnerabilidad en el ámbito donde funcionan; entrando dicha norma en vigencia el 13 de setiembre del 2018.

SEGUNDO.- El artículo N.º 02 del Decreto Legislativo N° 1411, señala que las Sociedades de Beneficencia tienen por finalidad prestar servicios de protección social de interés público en su ámbito local provincial, a las niñas, niños, adolescentes, mujeres, personas con discapacidad y personas adultas mayores que se encuentren en situación de riesgo o vulnerabilidad, de manera completaría a los servicios que presta el Estado, bajo los enfoques de derechos, genero, intercultural e intergeneracional.

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

Que, el Decreto Legislativo N.º 1411, en su artículo 30º señala: "30.1 El régimen disciplinario está orientado a velar por la observancia de los deberes y obligaciones e los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, quienes responden disciplinariamente por los actos y omisiones incurridos en ejercicio de sus funciones, de conformidad con lo establecido en el presente Decreto Legislativo."

Que, el artículo "30.2 se considera falta a toda acción u omisión que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normas específicas sobre los deberes de los miembros del Directorio, el/la Gerente General y los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, establecidos en el presente Decreto Legislativo. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción respectiva de acuerdo con las causales y el procedimiento administrativo disciplinario establecido en el presente Decreto Legislativo y el respectivo Decreto Supremo.

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

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

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

CUARTO.- Que, en el presente caso, mediante Informe N°010-2024-CDTCH-TJVCH, de fecha 25 de noviembre del 2024, se comunicó a la sub Gerencia de Desarrollo Social, presuntos actos de violencia y discriminación por parte de la Coordinadora del CAR "Creciendo con Ilusión" docente Lourdes Peralta Imaña, así como otras actitudes negativas hacia su persona. Advirtiendo la posible existencia de vulneración emocional, psicológico y social de las adolescentes albergadas toda vez que la Coordinadora, ha realizado comentarios despectivos sobre la presunta víctima Psic. Tamara Joel Vásquez Chiclayo, evidenciando posibles actos de hostilización laboral en su modalidad de discriminación.

Aunado a ello, la Psic. Tamara Vásquez Chiclayo, mediante Informe N° 0012-2024-CDTCH-TJVCH, de fecha 27 de noviembre, documento en el que relata episodios de hostigamiento laboral que datan desde el 13 de julio del 2022 hasta el 31 de diciembre del 2022, también sufrió actos de hostilización, incluyendo comentarios despectivos sobre su formación profesional y actitud negativa hacia su reintegración laboral; lo cual no es un hecho aislado.

Que, en virtud de los hechos suscitados, la responsable de Procedimientos Administrativos Disciplinario, como parte de la investigación preliminar, llevó a cabo la citación y toma de declaraciones de la presunta víctima y trabajadoras Jessica del Rossio Gutiérrez Peche y Lourdes Constantino Santa Cruz, para poder dilucidar los hechos informados. Asimismo, en virtud de las declaraciones hechas por las trabajadoras del CAR de niñas "Creciendo con ilusión" y lo manifestado por la presunta víctima, con fecha 03 de diciembre se procedió con la imputación de cargos a la Coordinadora Lourdes Peralta Imaña mediante Carta 08-2024-SBCH/GRRHH-MCCC, en consecuencia, mediante Carta 00001-2024-CNA-MPI, de fecha 11 de diciembre del 2024 presenta descargos de imputaciones por supuesta falta administrativa; luego, se remite informe de precalificación 000007-2024-SBCH/GRRHH-MCCC, recomendando proceder con la sanción disciplinaria correspondiente. Finalmente, mediante resolución de Gerencia de Recursos Humanos N.º 0021-2024-GRRHH-SBCH de fecha 30 de diciembre del 2024, resolvió sancionar con **SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES**, por el plazo de 180 días calendarios por las tres trabajadoras afectadas.

Por último, mediante informe N°000126-2025-SBCH/GRRHH de fecha 11 de febrero del 2025 la Gerencia de Recursos Humanos eleva a la Gerencia General, Recurso de Apelación interpuesto por la trabajadora Mirian Lourdes Peralta Imaña contra la Resolución N°00021-2024-GRRHH-SBCH, en el que solicita se declare nula y sin efecto legal dicha resolución por contravenir los principios de proporcionalidad, legalidad y congruencia.

QUINTO.- Que, es deber de todo órgano superior, cautelar el debido procedimiento para resolver la controversia puesta a conocimiento a este despacho en mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido con la admisión del Recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en expediente corresponde efectuar el análisis jurídico del recurso interpuesto. Teniendo como consigna que, el bien jurídico que se busca proteger contra la falta por acoso moral (hostigamiento laboral), es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral, de los servidores públicos; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.

Que, frente al Recurso de Apelación interpuesto por la recurrente es conveniente precisar que, la Gerencia de Recursos Humanos advierte actos de hostilización laboral cometidos por la Sra. Lourdes Peralta Imaña, conforme a las manifestaciones en las declaraciones tomadas por la presunta víctima y otras trabajadoras involucradas, considerando estos actos, una vulneración grave a las disposiciones legales establecidas por la Institución.

En razón de ello, a la recurrente 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 recurrente es la siguiente:

- **Artículo 70°** del Reglamento Interno de Trabajo, prescribe: además 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 el, si los hechos se derivan directamente de la relación laboral.


De igual forma, la trabajadora tiene las siguientes prohibiciones:

- **Artículo 72°** del Reglamento Interno de Trabajo, 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 falta 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.*

Ante ello, y lo citado en líneas precedentes, es posible determinar los siguientes tipos de infractores:

- 
- i. Incurrir en acto de violencia psicológica en agravio a sus compañeras de trabajo.
 - ii. Incurrir en grave indisciplina en agravio de las compañeras de trabajo.
 - iii. Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de las compañeras de trabajo.

Asimismo, tales conductas pueden materializarse a través de los siguientes actos:

- i. Acto de violencia: Implica cualquier tipo de agresión propinada por el funcionario público, ya sea física, psicológica y/o verbal, la misma que puede ser acreditados a través de medios idóneos y objetivos.
- ii. Grave indisciplina: Supone la falta de disciplina, es decir, aquellas conductas que van en contra de la buena convivencia social. Cabe indicar que no cualquier indisciplina configurará esta falta, sino únicamente aquella que califique como grave, por esta razón es necesario determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las circunstancias que rodean el acto, para así determinar si se incurre en la falta descrita.
- iii. Faltamiento de palabra: Implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del funcionario público, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral), tales como los insultos o injurias.


En tal sentido, se evidencia que, la persona directamente agraviada por la comisión de las faltas antes descrita, ha sido una compañera de trabajo, indistintamente del nivel superior jerárquico que desempeñaba la Coordinadora Lourdes Peralta, habría incumplido con lo prescrito en las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Trabajo, contraviniendo sus obligaciones y prohibiciones como trabajadora.

SEXTO.- Que, respecto a su primer fundamento la recurrente alega que, la Resolución de la Gerencia de Recursos Humanos N°00021-2024-GRRHH-SBCH, ha quebrantado el debido proceso legal administrativo, para ello, es necesario resaltar que:

“El derecho al debido proceso y los derechos que contiene son invocables y, por lo tanto, están garantizados, no solo en el seno de un proceso judicial, sino también en el ámbito del procedimiento administrativo. Así, el debido proceso administrativo supone, en toda circunstancia, el respeto —por parte de la Administración pública o privada de todos los principios y derechos normalmente

invocables en el ámbito de la jurisdicción común o especializada, a los cuales se refiere el artículo 139 de la Constitución..."

Asimismo, el referido derecho, a tenor de lo que establece nuestra jurisprudencia, admite dos dimensiones: una formal, procesal o procedimental, y otra de carácter sustantivo o material. En la primera de las mencionadas está concebido como un derecho continente que abarca diversas garantías y reglas (las cuales, a su vez, son derechos parte de un gran derecho con una estructura compuesta o compleja) que garantizan un estándar de participación justa o debida durante la secuela o desarrollo de todo tipo de procedimiento o proceso (sea este judicial, administrativo, corporativo particular o de cualquier otra índole). En la segunda de sus dimensiones exige que los pronunciamientos o resoluciones con los que se pone término a todo tipo de proceso respondan a un referente mínimo de justicia o razonabilidad, determinado con sujeción a su respeto por los derechos y valores constitucionales.



En tal sentido, de las fojas que obran en expediente se evidencia que, el proceso administrativo se inició con las investigaciones preliminares y actuados según el procedimiento regular que corresponde al trabajador sin vulnerar el debido proceso, otorgándole los plazos establecidos por norma, notificando la imputación de cargos para que la trabajadora emita sus descargos y ejerza su derecho a la defensa; por tanto, no se afectó el debido procedimiento administrativo, en tanto la trabajadora ha sido notificada formalmente, ha podido acceder al expediente, exponer sus argumentos, ofrecer las pruebas e impugnar las decisiones que pudiera afectar como trabajadora.

SEPTIMO.- Que, dentro de un procedimiento administrativo disciplinario se debe tener presente, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- lo cual exige que, las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable.

Que, a tal efecto del análisis realizado en el presente caso, las imputaciones formuladas en el proceso administrativo en afectación a la Psic. Tamara Joel Vásquez Chiclayo, se basan en conductas claramente definidas y documentadas, ajustándose al principio de legalidad y debido proceso. En tanto, los hechos acontecidos, las declaraciones y prueba documental ofrecida por la trabajadora afectada, se ha identificado la existencia de actos discriminatorios cometidos por parte de la Coordinadora Mirian Lourdes Peralta Imaña no solo a su persona como tal, sino a otras trabajadoras quienes relatan haber sido víctimas de presuntas agresiones verbales y actos discriminatorios. Constituyendo una vulneración grave de los derechos fundamentales de la persona y transgresión a las disposiciones establecidas en el ordenamiento peruano, así como en las normativas internas de la Institución. Puesto que, la discriminación, en cualquiera de sus formas, esta estrictamente prohibida y sancionada tanto por la legislación nacional como por los reglamentos institucionales, que promueven un ambiente laboral basado en el respeto, equidad y dignidad de todos los colaboradores. Entonces, la imputación de expresiones ofensivas como "negra o chola de mierda" responde a una de las prohibiciones de actos o expresiones que vulneran la dignidad de las personas y generan un ambiente hostil que establece nuestro Reglamento Interno de Trabajo, al cual se debe cumplimiento por los trabajadores, ya que es de alcance y conocimiento para los mismo.

OCTAVO.- Que, en sus fundamentos 2, 3 y 4 respecto a la vulneración a los principios de Razonabilidad y Proporcionalidad la recurrente refiere que, se exige un equilibrio entre la supuesta falta cometida con la sanción estrictamente señalada en la norma legal, alegando que no ha existido en el presente caso; ello en razón a que, el inferior jerárquico mediante la resolución de la Gerencia de Recursos Humanos N°0021-2024-GRRHH-SBCH, emite sanción que califica como desproporcional, irrazonable, abusiva, excesiva, ha construido y se ha valido de una supuesta conducta que habría cometido en sus funciones y que no se ha logrado desvirtuar con certeza para emitir sanción sin realizar una ponderación previa de los antecedentes y el comportamiento de la Sra. Lourdes Peralta Imaña. Ante ello, se debe tener en cuenta que, en este caso el bien jurídico que se busca proteger contra la falta por hostilidad repetida y manifiesta, es la dignidad, el derecho al honor, el derecho a la intimidad, el derecho a la igualdad, el derecho a la no discriminación, y otros derechos de carácter laboral; los cuales se encuentran amparados por la Constitución Política del Estado.

Que, en relación, al principio de razonabilidad racionaliza la actividad sancionadora de la Administración. De esta manera, se evita que la autoridad administrativa desborde su adecuación represiva, encauzándola dentro de un criterio de ponderación, medida y equilibrio, como la alternativa última entre las que menos gravosas resulten para el administrado¹. Es más, está ligado con la importancia de fortalecer el principio de proporcionalidad para mejorar las garantías procesales en los procedimientos administrativos. Con ello, se asegura un análisis detenido de la gravedad de la falta y la adecuación de las sanciones no solo resguarda los derechos individuales, sino que también contribuye a la transparencia y legitimidad del sistema.


En tal sentido, se ha corroborado en los actuados y demás documentación que corresponde aplicar una sanción justa, proporcional y razonable según los hechos expuestos y las evidencias obrantes en expediente. Teniendo en consideración, lo establecido en el numeral 3 del artículo 248 del TUO de la LPAG que contienen, los criterios a considerar para la imposición y graduación de la misma, dentro de los cuales se encuentra el beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción, probabilidad de detención de la infracción, la gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido, la reincidencia, por la comisión de la misma infracción (...).

NOVENO.- Que, respecto a sus fundamentos 5 y 6, no acredita fehacientemente los hechos ni la falta imputada, no presenta medios probatorios ni contradice la declaración de la testigo de iniciales C.G.C y las demás declaraciones así como las graves acusaciones por parte de las trabajadoras Jessica del Rossio Gutiérrez Peche y Lourdes Constantino Santa Cruz contra la apelante.

Que, dicho esto, el uso de términos irrespetuosos, insultantes o agraviantes para dirigirse a sus superiores jerárquicos y otros trabajadores, no responde a una buena conducta, respeto y cortesía con sus compañeros de trabajado, superiores o subordinados; en tal sentido, Carlos Blancas señala que "(...) tratándose de palabras o expresiones que pueda reputarse soeces o groseras si estas no afectan al honor o a la dignidad del empleador o sus representantes o de los compañeros de trabajo de quien

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

las profirió, no cabría considerarlas como una lesión irreversible a la relación laboral². En el caso analizado, se evidencian expresiones con términos soeces, verificándose en una constante, repetida y manifiesta en agravio de sus compañeras de trabajo, que incluso puede calzar en un supuesto de discriminación que atentaría contra los derechos fundamentales de las personas y como es el caso, la afectación directa de personas menores de edad albergadas dentro la Institución, situaciones que afectan su estado psicológico, mental y la figura de protección, guía y ejemplo que representan las trabajadoras involucradas.



DECIMO.- Que, a la impugnante se le atribuye haber ejercido actos de violencia psicológica y verbal en agravio de tres trabajadoras, se ha podido evidenciar de acuerdo a las manifestaciones valoradas, que la impugnante ejerció actos de violencia verbal en agravio de trabajadoras de la Institución, ya que en varias ocasiones fueron blanco de malos tratos, también profirió repetidas veces insultos. Respecto a la violencia psicológica y cumpliendo con satisfacer el principio de objetividad y verdad, es relevante mencionar que, se tiene por no considerarse ya que las trabajadoras no pasaron por un examen psicológico en el que se concluyera o acredita tal afectación. Asimismo, respecto a, la apelante haber dicho frases como: “negra de mier...”, “flacuchente, ojona” y otros términos dados reiteradamente en diferentes ocasiones contra las trabajadoras, son expresiones que denotan una discriminación por razón de raza y físico, corroborando con testigos de proferido por la apelante. Así como, el incumplimiento de sus obligaciones como trabajadora, en la que debe tener una buena conducta, respeto, cortesía y buen trato a sus compañeros de trabajo, y abstenerse de cualquier acto de indisciplina o violencia, o faltamiento a la palabra como es aplicable al caso.

Ahora bien, a la luz de los hechos expuestos, analizados y de conformidad con todo lo recabado en expediente, este despacho aprecia que se debe considerar el principio de razonabilidad y proporcionalidad de forma equitativa y corresponde graduar la sanción considerando su grado de culpabilidad, continuidad de la conducta infractora, y la naturaleza de los perjuicios causados. De tal manera que, el recurso de apelación se declara **FUNDADO EN PARTE**, en tanto corresponde **SUSPENDER SIN GOCE DE REMUNERACIONES CON 90 DIAS** a la trabajadora Mirian Lourdes Peralta Imaña.

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

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- Declarar **FUNDADO EN PARTE** el Recurso de Apelación interpuesto por la señora MIRIAN LOURDES PERALTA IMAÑA, en consecuencia **MODIFICAR** la sanción Interpuesta con una **SUSPENSION DE TRABAJO por NOVENTA (90) días SIN GOCE DE HABER**, por los argumentos expuestos.

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

² Blancas Bustamante, Carlos, El despido en el Derecho Laboral Peruano, 2006, p. 202.

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

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

REGISTRESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE



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