

**RESOLUCIÓN DE GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS N° 001-2024-GRRHH-
SBCH**

Chiclayo, viernes 19 de enero, 2024.

VISTO:

Vistos los actuados administrativos: Informe de Precalificación n.° 001-2024-GRRHH-SBCH, de fecha 10 de enero 2024; documento de presentación de descargos, Informe n.° 002-2023-SBCH y los reportes del personal de vigilancia;

CONSIDERANDO:

Que, se promulga el Decreto Legislativo n.° 1411, el mismo que regula la naturaleza jurídica, funciones, estructura orgánica y otras actividades inherentes a las Sociedades de Beneficencia, cuya finalidad es, prestar servicios de protección social de interés público en su ámbito local, provincial, a 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 (...)

Que, el Decreto Legislativo n.° 1411, en su artículo 30° señala:

- 30.1 “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 los/las trabajadores/as de la Sociedad de Beneficencia, quienes responden disciplinariamente por los actos y omisiones incurridos en ejercicio de sus funciones.
- 30.2 “Se considera falta a toda acción y 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 Sociedades 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 Reglamento Interno de Trabajo.
- 30.6 Modificado con D.U. n.° 009-2020 “El procedimiento disciplinario para el Gerente General y los/las trabajadores/as de las Sociedades de Beneficencia, se



rige por las disposiciones del Texto Único Ordenado del D. Leg. n.º 728, así como aquellas previstas en el Decreto Supremo a que se refiere el numeral 30.2 del artículo 30 del presente Decreto Legislativo, en lo que les corresponda.”

Que, el Reglamento Interno de Trabajo (RIT) de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, aprobado con Resolución de Presidencia de Directorio n.º 09-2023-P/SBCH.

El T.U.O. del Decreto Legislativo n.º 728 aprobado por D.S. n.º 003-97-TR, artículo 9º.

1.- DOCUMENTO QUE DIÓ LUGAR AL INICIO DEL PAS

Informe N° 002-2023-SBCH, de fecha 30 de octubre 2023, mediante el cual, la Vigilante Maritza Chamaya Herrera informa los hechos de presunta falta disciplinaria suscitados.

2.- SOBRE LOS HECHOS MATERIA DE SANCIÓN

2.1. De los hechos.- Con fecha viernes 27 de octubre 2023, siendo las 22:00 hrs. se encuentran de turno en el Edificio Piedra Lora, las vigilantes:

- Vigilante saliente, Sra. Maritza Chamaya Herrera, y
- Vigilante entrante, Sra. Sonia Maribel Vigil Navarro,
- Vigilante de apoyo, Sra. Angela Bernal Vda. de Nieto.

Es en circunstancias que la Vigilante Maritza Chamaya Herrera, habiendo culminado su jornada de trabajo a las 22:00 hrs., procede a abandonar el edificio “Piedra Lora”, en donde presta su labor de Vigilante, al llegar al primer piso, encuentra las rejas que bloquean la salida a la calle, cerradas. En estos momentos se comunica con la Vigilante de apoyo Sra. Angela Bernal de Nieto, haciéndole de conocimiento que la reja se encontraba cerrada y que no podía salir, pidiéndole que le avise a la Vigilante Sonia Maribel Vigil Navarro (vigilante entrante), para que le facilite la llave para poder salir.

La Vigilante Maritza Chamaya Herrera informa que se quedó hasta las 22:26 pm., momento en que salió un inquilino, abrió las rejas y se pudo retirar del centro de trabajo.

Se detalla que el CAR “Creciendo con Ilusión, está ubicado en el tercer piso del edificio Piedra Lora; y que por seguridad, según el entendimiento general, la reja principal ubicada en el primer piso, se cierra con llave a partir de las 9:30 pm., quedando facultado el ingreso y salida, solamente a los inquilinos



del edificio y el personal de vigilantes que laboran en este CAR, quienes tienen llave, habiéndosele brindado una llave a la vigilante Sonia Maribel Vigil Navarro.

- 2.2. Descargos de la trabajadora Sonia Maribel Vigil Navarro, de acuerdo a su propio testimonio, al respecto indica que, cuando ingresa al edificio, las rejas del primer piso se encontraban abiertas, no teniendo necesidad de usar la llave, y al momento que la Vigilante Maritza Chamaya Herrera, por intermedio de la Vigilante Ángela Bernal de Nieto, se la solicita para poder salir del edificio, le responde que la había dejado en su casa por olvido y que le pidiera de favor a algún inquilino del edificio que le preste su llave para que abra la reja y poder salir; no tomando de su parte acción alguna.

3.- TIPIFICACIÓN DE LA PRESUNTA FALTA VULNERADA.

La conducta del trabajador informado se enmarca en la transgresión del:

- Reglamento Interno de Trabajo vigente: Artículo 4°; artículo 70°, literal b); artículo 72°, literal k); artículo 99°, literal d); artículo 100°, literal f), m) y t).

4.- SUBSUNCIÓN Y ANALISIS DE LA PRESUNTA FALTA VULNERADA, EN LAS NORMAS INTERNAS

4.1. Reglamento Interno de Trabajo 2023 (RIT)

- **Artículo 4.-** El RIT es de aplicación a todos los trabajadores de la SBCH, siendo su cumplimiento obligatorio y factor condicionante de la relación laboral, cualquiera fuera su condición o régimen laboral.
- **Artículo 70.-**

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

CONDUCTA. - La conducta es el primer elemento básico del delito o de una falta (agregado nuestro), y se define como el comportamiento humano voluntario, positivo o negativo, encaminado a un propósito. Lo que significa que sólo los seres

humanos pueden cometer conductas positivas o negativas, ya sea una actividad o inactividad respectivamente.¹

En el presente caso se verifica una conducta omisiva para parte de la trabajadora Sonia Maribel Vigil Herrera.

RESPECTO. - El respeto es uno de los valores, implícitos en el marco de toda relación de trabajo, tanto de los trabajadores hacia el empleador, y viceversa, como entre los mismos trabajadores, sin importar la jerarquía de los mismos". La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.²

CORTESIA: "La cortesía significa comunicar a los demás que les tenemos en cuenta, que hemos recibido su mensaje, que no nos olvidamos de ellos. Este simple gesto hace que la relación, comunicación o negocio pueda seguir desarrollándose". La cortesía es indispensable en el ámbito laboral, en el lugar de trabajo. La cortesía se coloca en el tono de voz, en las actitudes hacia quienes nos rodean.³

- **Artículo 72.-** Sin perjuicio de la legislación laboral (...) todo trabajador de la SBCH está prohibido de:

Literal k.- A faltar al deber colaboración y celeridad con que deben resolverse (...) los problemas (...) que se puedan generar por el trabajo.

Estando a lo expuesto, existe claramente una conducta omisiva por parte de la Vigilante Sonia Maribel Vigil Navarro, la misma que también supone una actividad volitiva, pues para el presente caso consiste en la abstención de una actuación que constituye un deber legal, que pudiendo realizarlo, no lo hace.⁴

Evidenciándose al expresar **que la llave de la reja se había quedado en su casa por olvido, y que le pidiera de favor a un inquilino del edificio para que le abriera la reja para su salida**",

¹<https://www.poderjudicialmichoacan.gob.mx/tribunalm/biblioteca/almadelia/Cap2.htm#:~:text=La%20cond ucta%20es%20el%20primer,una%20actividad%20o%20inactividad%20respectivamente>.

² Art. 1 de la Constitución Política del Perú.

³ <https://gestiopolis.com/cortesia-relaciones-publicas-y-protocolo-empresarial/>

⁴ <https://dpej.rae.es/lema/omisi%C3%B3n>

faltando; asimismo, al deber de colaboración y celeridad en solucionar un problema suscitado por su negligencia, siendo ella quien debió tomar acciones inmediatas para remediar las consecuencias de su “olvido”, el mismo que no tiene cabida en los principios de responsabilidad de todo trabajador.

- **Artículo 99.-** Son faltas leves.

Literal d).- El descuido, negligencia o incumplimiento de sus obligaciones.

- **Artículo 100.-** Son faltas graves sujetas a sanción, incluyendo despido, de ser el caso (...)

Literal f. La negligencia en el cumplimiento de sus obligaciones y funciones.

Literal m. La conducta (...) negligente que amenace o cause daños a (...)

Literal t. La conducta (...) o negligente⁵ que ponga en riesgo la seguridad de la integridad de cualquier trabajador de la SBCH o de cualquier persona que se encuentre en los locales de la institución.

La Vigilante que olvidó las llaves en su casa, infringe el deber de cuidado⁶, que es la obligación de las personas de actuar con **responsabilidad y diligencia** para evitar causar daño a otros. Siendo en este caso en específico, a las niñas que se encuentran bajo la protección de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, en el CAR “Creciendo con Ilusión”, lo que se subsume en una negligencia, contemplada ésta en el RIT, ya que, al no haber llevado las llaves de ingreso y salida del edificio, y más aún estando en turno de 10:00 pm a 06:00 am, se está limitando el ingreso y salida del edificio, lo que podría generar en una situación grave ante una eventual emergencia con las niñas, menores de edad, albergadas; por lo que en este contexto, el deber de cuidado es más elevado por lo bienes jurídicos protegidos en este CAR.



5.- EXIMENTE DE RESPONSABILIDAD

⁵ <http://www.encyclopedia-juridica.com/d/negligencia/negligencia.htm>

⁶ https://guia-legal.com/las-consecuencias-del-incumplimiento-del-deber-de-cuidado-descubrelas-aqui/?expand_article=1

Que, para la Gerencia de Recursos Humanos, no se vislumbra eximente alguno sobre el hecho investigado, teniendo en cuenta que, en su descargo reconoce haber olvidado la llave que abre la puerta de la reja principal del edificio "Piedra Lora", no cumpliendo con las razones para la que se le fue otorgada.

7.- GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Para la graduación de la sanción, se ha tenido en cuenta que la trabajadora no registra antecedentes de los hechos investigados; asimismo, la acreditación en sus descargos del hecho, lo que refleja la conducta típica, sustento de la presente sanción.

8.- SOBRE EL ÓRGANO INSTRUCTOR Y ÓRGANO SANCIONADOR

Que, el Reglamento Interno de Trabajo de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, señala:

- En su artículo 96°: "Compete a la Gerencia de Recursos Humanos, actuar como fuente y criterio en la administración de medidas disciplinarias, a fin de guardar la coherencia necesaria en sus aplicaciones.
- En su artículo 102°: Conocida la comisión de la falta laboral, no se podrá sancionar al trabajador, sin antes otorgarle por la Gerencia de Recursos Humanos, un plazo razonable no menor de seis (06) días calendarios para que pueda presentar sus medios de defensa ante los cargos imputados que se le formulen (...).

En consecuencia, estando a lo señalado por estas consideraciones y facultades conferidas:

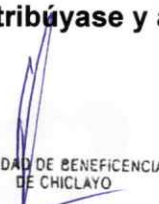
SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO.- SANCIONAR con SUSPENSIÓN DEL TRABAJO por DOS DÍAS (02) sin goce de haber, a la Sra. **SONIA MARIBEL VIGIL NAVARRO**, trabajadora de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo, contratada bajo el régimen laboral del D. Leg. n.º 728 por la falta disciplinaria establecida en el artículo 70°, literal b); artículo 72°, literal k); artículo 99°, literal d); artículo 100°, literal f), m) y t) del Reglamento Interno de Trabajo vigente, sanción que se computará a partir de día siguiente de notificada la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO.- NOTIFICAR, a la trabajadora sancionada **SONIA MARIBEL VIGIL NAVARRO**, con la presente resolución.

ARTÍCULO TERCERO.- ENCARGAR a la Jefatura de la Unidad de Imagen Institucional, se realice la publicación en el portal institucional de la Sociedad de Beneficencia de Chiclayo.

Publíquese, distribúyase y archívese.



 SOCIEDAD DE BENEFICENCIA
DE CHICLAYO

Abg. José Luis Larios Bernal
GERENTE DE RECURSOS HUMANOS