



Gerencia General

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 29 de Diciembre del 2022



Firma Digital

Firmado digitalmente por REQUEJO
ALEMAN Juan Carlos FAU
20159981216 soft
Cargo: Gerente General
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 29.12.2022 19:05:12 -05:00

RESOLUCION ADMINISTRATIVA N° 000474-2022-GG-PJ

VISTOS:

El Informe de Precalificación N.° 0221-2021-STPAD-OA-CS-PJ, del 14 de diciembre de 2021; el Informe de Órgano Instructor del Expediente Administrativo N.° 0221-2021-STPAD-OA-CS-PJ, del 11 de marzo de 2022; y, oído el informe oral de la defensa técnica de la servidora civil Carmen Cecilia Arauco Benavente, llevado a cabo el 20 de diciembre de 2022; y,

CONSIDERANDO:

Primero. Que, a través del correo institucional, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República recibió, el 20 de octubre de 2021, la denuncia del servidor civil Jesús Humberto Tasayco Tasayco contra su jefa inmediata, Carmen Cecilia Arauco Benavente, Secretaria de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema – en adelante “servidora investigada” –, denuncia a la cual se sumaron posteriormente como denunciantes los servidores civiles Ony Wendy Alzamora Zapata, José Abel Urteaga Vargas, Karin Victoria Lezama Muñoz, Bruno Martín Fortinie Heardrithon y Victoria Padilla Gonzáles. La servidora investigada fue denunciada como autora de la falta administrativa de acoso moral, en perjuicio de los servidores antes mencionados.

Segundo. Que, por Resolución Administrativa N.° 236-2019-CE-PJ del 05 de junio de 2019, se aprobó el documento denominado “Clasificador de Cargos del Poder Judicial”, instrumento de gestión que contiene la descripción básica de los cargos en dicha institución, indicándose que el cargo de Secretario de Sala Suprema se encuentra dentro de la categoría denominada “Profesional III”, siendo considerado como un Servidor Público Especialista, para efectos del procedimiento administrativo disciplinario – en adelante “PAD” – previsto por la Ley N.° 30057, del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 – en adelante “LSC” – y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, publicado el 13 de junio del 2014 – en adelante “Reglamento de la LSC” –; por tanto, la autoridad que se encuentra a cargo del PAD es el jefe inmediato.

Tercero. Que, mediante Oficio N.° 0063-2021-SCP-P-CS-PJ del 07 de diciembre de 2021, la jueza suprema Ana María Aranda Rodríguez, Presidenta de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, delegó, en favor del Coordinador o Jefe de Personal de la Oficina de





Gerencia General

Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República, sus facultades para conocer y tramitar los PAD de los servidores adscritos a la Sala Civil Permanente que preside.

Cuarto. Que, con la LSC se aprobó un nuevo régimen del servicio civil *para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran*, según se señala en los artículo I y II del Título Preliminar de la LSC; en su Título V se establecieron las disposiciones que regulan el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que, conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la LSC, son aplicables una vez que entró en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

Quinto. Que, el 13 de junio de 2014, se publicó el Reglamento de la LSC, en su Undécima Disposición Complementaria Transitoria se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraba en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de setiembre de 2014, en ese sentido, a la fecha, resultan aplicables las disposiciones establecidas por el Título V de la LSC y el Título VI del Libro I del Reglamento de la LSC, a los servidores que se encuentran bajo los regímenes¹ de los Decretos Legislativos N^{os} 276 y 1057, así como del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo 003-97-TR.

Sexto. Que, el PAD contra la servidora investigada se inició por Resolución N.º 01 del 06 de enero de 2022, en base a las reglas sustantivas y procedimentales que regulan el régimen disciplinario y procedimiento sancionador, toda vez que nos encontramos dentro del plazo previsto por el artículo 94 de la LSC, en concordancia con el numeral 97.1 del artículo 97 del Reglamento de la LSC y el numeral 10.1 de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", que establecen: *"la competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la Oficina de Recursos Humanos de la Entidad, o la que haga sus veces"*.

Séptimo. Que, se considerará como medios probatorios los que obran en el expediente PAD, el cual incluye, entre otros, el descargo presentado por la servidora investigada, los argumentos expuestos durante el informe oral por su

¹ En el mismo sentido, véase la Resolución N^o 001481-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala, del 06 de agosto del 2021.





Gerencia General

defensa técnica y la información propuesta en ejercicio de su derecho de defensa.

Octavo. Que, en cumplimiento de la LSC, el Reglamento de la LSC y lo previsto por la versión actualizada de la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, se cumple con la estructura del Acto de Sanción Disciplinaria de su Anexo F, en los términos siguientes:

ESTRUCTURA DEL ACTO DE SANCIÓN DISCIPLINARIA

I. LOS ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO.

1.1 Mediante correo electrónico del 20 de octubre de 2021, la Secretaría Técnica para Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema recibe la denuncia del servidor civil Jesús Humberto Tasayco Tasayco, que se resume en los términos siguientes:

1.1.1 Desde que llegó la servidora investigada para el cargo de la Secretaría de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República, me viene maltratando, humillando, amenazando y denigrando tanto a mi persona como al trabajo remoto que vengo realizando por pertenecer al grupo de personas vulnerables al COVID-19, diciéndome palabras soeces e irreproducibles en algunos casos por lo vergonzoso de su contenido, palabras como:

“si estás enfermo... renuncia”

“búscaite otro trabajo”

“ustedes están sentados en su casa sin hacer nada...”

“cara de ajo”

“no gastan pasajes...”

“con esto del SICAPE los voy a fregar a ustedes...”

1.1.2 Refiere el denunciante que el desconocimiento de la servidora investigada para con la tramitación de los expedientes y el sistema SIJ SUPREMO, hace que lo acuse como si tuviera algún interés por algún expediente y sin tener prueba alguna.

1.1.3 El trato de la servidora investigada es abusivo, dado que no respeta el horario laboral, haciendo llamadas de forma insistente a altas horas de la noche, enviando mensajes incluso en horas de la madrugada, inclusive sábados y domingos, y si no se le contesta, uno es retirado del trabajo remoto y amenaza con perjudicar el trabajo y trayectoria laboral, lo que afecta el rendimiento laboral y autoestima personal, pues, por las palabras humillantes recibidas, se





Gerencia General

tiene ansiedad y problemas psicológicos causados por los continuos maltratos.

1.1.4 El denunciante presenta como medios probatorios dos (2) audios, de los cuales se escuchan las siguientes expresiones por parte de la servidora investigada:

Audio N° 1:

*“Ustedes son bien frescos”
“con esto del método del SICAPE, con eso los voy a fregar a ustedes”
“ustedes son bien conchudos”
“ustedes no están enfermos”*

Audio N° 2:

*“Cara de ajo, recién vas a llamar”
“o compadre, sabes que renuncia compadre, busca otra chamba, ya no me digas nada, renuncia compadre”*

Adicionalmente, adjunta nueve (9) capturas de pantalla de conversaciones por *WhatsApp*, en las que se visualiza llamadas por ese medio, atribuidas a la servidora investigada, fuera del horario de trabajo y en días no laborables, lo que se configuraría como actos de hostigamiento laboral u acoso moral.

1.2 Durante la investigación preliminar, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, recabó la declaración personal de la servidora investigada, así como las declaraciones de los testigos ofrecidos, los mismos que a su vez se constituyeron como denunciantes, quienes ratifican lo expresado en la denuncia del servidor civil Jesús Humberto Tasayco Tasayco, además señalan hechos y expresiones, como se detalla más adelante, y se ofrecen medios probatorios adicionales para sustentar la configuración de la falta que se imputa a la servidora investigada:

§ Declaración de Ony Wendy Alzamora Zapata:

La declaración de la servidora civil Ony Wendy Alzamora Zapata fue recibida el 21 de octubre de 2021 y ampliada el día 22 de octubre de 2021, indica que se encuentra laborando desde abril o mayo de 2019 en el cargo de Asistente de Secretario, y con relación a los hechos denunciados por el servidor civil Tasayco, señala lo siguiente:

“El señor Tasayco trabaja de forma remota, por ser persona vulnerable, comunicándose por llamadas telefónicas con su jefe inmediato, ha escuchado que le grita, le dice: “ocioso”, “que es un vago”, “que renuncie”, “que mil veces que renuncie todo el tiempo”, “que lo va a joder con el tema del trabajo remoto”,





Gerencia General

"que la presidenta de sala le dice que no les de trabajo remoto, que no hay trabajo remoto", "que no están enfermos", "que han sacado su vulnerabilidad o el certificado médico en azángaro, "que médico tendrás", "son unos corruptos", "que tiene amañado los expedientes", tan erróneamente, porque el señor Tasayco trabaja de manera remoto como hace dos años, y todo es de manera virtual, que no tiene lógica lo que ella manifiesta cuando habla con el señor. Utiliza el teléfono de terceros para hablar con el señor Tasayco, sino también a los demás (señora Padilla, señor Bruno Forttinie varias veces le ha dicho la misma situación, "que son unos mafiosos", es de todos los días, que la doctora llega temprano y amanece gritándoles, hasta altas horas de la noche llama a sus compañeros, hostigando, manda mensaje en el grupo de WhatsApp a las 11pm o 12pm diciendo que no trabajan. Que un día feriado le envía mensaje, para que le visualizar aun expediente y que le dijera en ese mismo acto, no pudiendo dar la información solicitada porque se encontraba en otro sitio les deja trabajo a los remoto, hostigándole. Ella se encontraba en la fecha de la manifestación en el Grupo B, sin embargo viene casi todos los días, con autorización que la servidora Arauco Benavente, que le dice que haga su autorización porque su correo no sirve o porque es más rápida, sin embargo el correo que envía le consigna por orden de su jefa. Le asigna trabajo remoto recientemente, pues la semana pasada solo 1 día hacían remoto, todo esto en mérito a un comunicado de la Oficina de Administración que establece la obligatoriedad de asignar trabajo remoto. Solicitó trabajo remoto, haciéndola quedar hasta muy tarde para sacar trabajo remoto, abusa de las funciones del trabajo remoto, y que es difícil solicitarlo, porque dice que no hay trabajo remoto, que son unos vagos, que se ganan la plata echados. Que la Secretaria no funciona con trabajo remoto, pero con el anterior secretario si se sustentaba el trabajo remoto. Al consultarle sobre el trabajo remoto, manifiesta que si se puede desarrollar las labores de forma remota, detallando las tareas. Señala además, que Arauco Benavente no conoce el manejo de las herramientas informáticas, pero si maneja sus claves, la tienen que ayudar, generando un desconocimiento del manejo de los expedientes, un mal reparto en la carga laboral, dicha desconocimiento genera a su vez la desconfianza con su personal, pues ya no le da expedientes para notificar, también porque sabe que ha comenzado a quejarse de su carga y de su trato laboral. El nuevo personal de confianza de la Secretaria, señor Luis Condori, está asumiendo la mayor carga laboral, al mismo que lo llama por el apodo de "mascotín". Sobre las expresiones hacia el señor Tasayco, añade que le dice "enano", reafirmando las demás expresiones citadas en la denuncia. También señala que en una oportunidad, conversaron sobre el clima laboral que están viviendo, y la mencionada Secretaria le pidió disculpas, sin embargo al día siguiente continuaron los malos tratos.

Brinda su consentimiento para que un profesional la evalúe. Solicita la evaluación a su compañera Victoria Padilla, pues se encuentra bien afectada, porque la Secretaria la llama horas de horas, manteniéndola en el teléfono para que escuche lo que le grita a sus compañeros que realizan trabajo presencial, le dice "vaga", "qué estás cocinando?", "seguro estás lavando, por eso no me quieres ayudar".

Finalmente, ofrece como medio probatorio adicional, un audio5 en el cual se escucha "llamadas de atención", que les dice "vayan a robar al ...", "que tal sinvergüencería acá", "a mí no me van a tumbar, sinvergüenzas", "rateros de mierda", "que tal lisura, perdiendo su tiempo", episodio en el cual, según indica la declarante, la Secretaria confunde un expediente, y aduce que ellos lo habían escondido y que al final estaba en su lugar, como ella les había dado una llave a ella y al señor José Urteaga, quitándoles las llaves"





Gerencia General

§ Declaración de José Abel Urteaga Vargas:

La declaración del servidor civil José Abel Urteaga Vargas fue recibida el 22 de octubre de 20214, indicando que desde hace 15 años que viene laborando en la Secretaría de la Sala Civil Permanente, bajo la dirección del señor Fajardo Julca, señalando que nunca ha tenido ningún problema dentro del ambiente laboral, y agrega que:

“Que desde que empezó sus labores el trato es pésimo, les insulta, no los deja trabajar tranquilos, todo está mal para ella, uno no puede opinar, lo que ella dice se tiene que hacer, es una persona que no se puede conversar, cuando se conversa con ella dice que la insultan lo que es al revés, es una persona que le para diciendo que es un viejo inútil”, al ingresar a la oficina siempre llega temprano para avanzar con su trabajo, pero dice que agarra los expedientes, da a entender que como quisiera negociar con los expedientes, por lo que ha determinado entregar la llave. Los calificativos es de todos los días, apenas llega al trabajo, empieza a criticar, insulta a los demás compañeros, es una persona que cuando indica un trabajo, en un momento cambia de opinión. El trato recibido le ha perjudicado en su tranquilidad, pues no duerme, por el estrés, por el trabajo que dice que ya lo va a sacar y que lo va a enviar a mesa de partes, teniendo en consideración que es una persona mayor de edad. Hay momentos que está tranquila y al poco rato cambia, lo trata mal y no se puede estar ahí, es incómodo trabajar ahí. Es testigo de cómo trata a sus compañeros, cuando no están ahí, comienzan a insultarlos, que son unas personas recontra inútiles, es una persona que menosprecia porque ha sido juez y ellos no son nada. Siempre dice que no va a dar trabajo remoto, por eso que él está ahí para procurar estar bien con el trabajo, llega temprano. Realiza trabajo diario, porque según la doctora, no hay trabajo remoto, porque entiende que si se atrasa es peor, comienza a gritar, comienza a decir que “como no avanza en su trabajo”.

Finalmente, proporciona su autorización para la evaluación psicológica correspondiente y se adhiere a la denuncia presentada, y añade que la servidora investigada lo llama como “viejo inútil” y a los demás también les pone apodos.

§ Declaración de Karin Victoria Lezama Muñoz:

La declaración de la servidora civil Karin Victoria Lezama Muñoz fue recibida el 22 de octubre de 20215, señala que viene laborando desde octubre del 2000 en la Secretaría de la Sala Civil Permanente, indicando lo siguiente:

“desde que empezó a trabajar con la doctora Arauco Benavente recibió malos tratos, que por ser persona vulnerable viene laborando de forma remota, le ha referido que renuncie a su vulnerabilidad, la hizo ir al trabajo para retirar expedientes, la llama a fuera de horario de oficina, le grita y grita, la tiene en el teléfono escuchando como grita a sus compañeros (que realizan trabajo presencial), no contesta las llamadas, la ha amenazado que la cambiará a Mesa de Partes si no la ayuda, que le va a quitar trabajo remoto. Que ella reparte el





Gerencia General

trabajo remoto a sus compañeros, porque la doctora no quiere darles trabajo remoto. Ha recibido las expresiones de: "ya voy a desactivar la banda", "ustedes (los vulnerables) se están haciendo los enfermos", "la mujer de marras", "lo que pasa es que todos son unos ignorantes", "ustedes son unos sinvergüenzas", "ustedes están robándole al estado" (por ser vulnerables), "es una vaga".

Finalmente, proporciona su autorización para la evaluación psicológica correspondiente y manifiesta ser incluida en la denuncia presentada.

§ Declaración de Bruno Martín Forttinié Heardrithon:

La declaración del servidor civil Bruno Martín Forttinié Heardrithon fue recibida el 22 de octubre de 2021, y manifiesta que viene laborando hace 20 años en diferentes áreas de la Sala Civil Permanente, estando en la Secretaría de dicha Sala como 15 o 16 años, e indica lo siguiente:

*"La doctora se refiere a mí como "ocioso"
"estás en tu cama"
"ya no te voy a pasar trabajo".*

Sostiene que está tomando pastillas por el trato recibido, que la servidora investigada le corta el teléfono; asimismo, manifiesta ser testigo de los malos tratos que da a sus compañeros de trabajo, pues deja el teléfono prendido en alta voz y escucha lo que se expresa hacia ellos, como *"rateros, que esconden expedientes"*, les habla con lisuras, a veces les manda mensajes por WhatsApp los días sábados y domingos; señala que el maltrato psicológico que realiza la servidora investigada es permanente, es constante, ósea como si quisiera incomodarlos para que ellos se marchen a otra oficina o pidan licencia.

Finalmente, expresa su autorización para ser evaluado psicológicamente y manifiesta adherirse a la denuncia formulada y solicita ser considerado como denunciante.

§ Declaración de Victoria Padilla Gonzáles:

La declaración de la servidora Victoria Padilla Gonzáles fue recibida el 22 de octubre de 2021, manifestando que labora para el Supremo Tribunal desde el año 2007 y desde el 2017 en la Secretaría de la Sala Civil Permanente; asimismo sostiene lo siguiente:

"La doctora Arauco desde que al inicio se reunieron virtualmente todos los colaboradores de dicha área, a la semana de transcurrido, comenzaron los temas de gritos, humillaciones, con términos: "floja" "ociosa" "que no sirve para nada", "para durmiendo", cuando la llama le dice palabras soeces, le corta y luego le dice "hijita linda, preciosa", la vuelve a cortar y le grita fuerte."





Gerencia General

Así también le dice que "no es su chacha, tu empleada, que crees me vas a venir a mandar., expresiones: "ese trabajo no sirve para nada", "esa tontería no te voy a aceptar, luego le pide el informe porque está bien", la insulta y a sus compañeros, pues le deja en el teléfono encendido y escucha las groserías que le dice a sus compañeros, como: "a Ony le dice que es una burra, que no sirve, que habrá sacado su título en azángaro", a Jose le dice: viejo decrepito, que no sirves para nada, eres un viejo ocioso", cuando al escuchar eso, apaga el celular, la doctora la vuelve a llamar diciéndole que no la va a estar llamando".

"Cuando le pide un expediente, y luego le da razón, le dice que no le ha pedido ese expediente, que son una banda de criminales, cuanto le han pagado para que le manden eso. Así también, reafirma ser testigo de las frases con las que se dirige a sus compañeros que realizan trabajo presencia o mixto. Asimismo, señala que a sus compañeros como, al señor José lo llama como "viejo", a un joven nuevo (Luis Condori) lo llama "mascota", a la servidora Carolina Yasán María Luisa, la llama "la bonita", a la servidora Ony le dice que es una "ociosa", "una viva", "una burra", al servidor Tasayco le dice: " es un delincuente", al servidor Bruno, que es "un delincuente", "para vendiendo media secretaria", entre otras cosas".

La servidora civil manifiesta sentirse insegura, inestable, no sabe qué hacer ante las actitudes de su jefa inmediata. Finalmente, brinda su autorización para ser evaluada psicológicamente; también se adhiere a la denuncia presentada y que cuenta con dos audios como medios probatorios, los cuales haría llegar vía WhatsApp o correo institucional, sin embargo a la fecha no se han presentado.

§ Declaración de Camilo Ernesto Oros Lobatón:

La declaración del servidor civil Camilo Ernesto Oros Lobatón fue recibida el 22 de octubre de 2021, señala que estuvo trabajando en la Sala Civil Permanente, teniendo como jefe inmediato a la servidora investigada, e indica que:

"El día 27 de setiembre de 2021 se le notifica como personal vulnerable, a quien le obligaba a ir al centro de trabajo, no le da trabajo remoto".

El trato recibido por la mencionada servidora, siempre era de gritos, nunca conforme con nada, "donde has estudiado", "tú no sabes nada", "que haces acá si no sabes nada"

Indica que la situación era de todos los días, que se retiraban muy tarde.

Afirma que "la señorita Ony, ha cargado con la gran parte, la llamaba y le decía que no sabía nada, que estaba ahí trabajando por recomendación de no sabe quién, que quien lo ha puesto ahí, que seguramente los expedientes los ocultaba".

Finalmente, indica que durante el tiempo que estuvo en la Secretaría, nunca le dieron el kit de seguridad, porque la servidora investigada no





Gerencia General

sabía el procedimiento para solicitarlo, y que le mencionó que no pida eso, que se dedique a trabajar.

§ Declaración de Luis Condori Salas:

La declaración del servidor civil Luis Condori Salas fue recibida el 08 de noviembre de 2021, señala que labora en la Secretaría de la Sala Civil Permanente desde el 04 de octubre de 2021, y con relación al trato recibido por la servidora investigada sostiene que:

“es normal, coordinan las labores, no trata mucho con ella pues están en oficinas diferentes, no ha recibido insultos, calificativos, gritos; la doctora solo lo llama para coordinaciones laborales. Con los demás compañeros no ha escuchado nada, pues están en otra oficina, está abocado a su trabajo. Le dice “Luis”, no le pone calificativos. El clima laboral lo describe como regular, con respeto, se coordinan algunas cosas. Si ha habido algo, habrá sido por la carga laboral que existe en la Oficina”

§ Declaración de María Luisa Calcina Yasán:

La declaración de la servidora María Luisa Calcina Yasán fue recibida el 08 de noviembre de 2021, señala que labora desde el 16 de agosto de 2021 apoyando en la Relatoría y Mesa de partes, e indica que:

“No ha tenido inconveniente con su jefa inmediata, cumple sus funciones y se retira cumpliendo el horario laboral establecido. Cuando ingresó a laborar en dicha área, observó la problemática de la Secretaría, sobre los expedientes y apoyó en el inventario, revisión, certificarlo, coserlos. La discrepancia entre su compañera Ony y su jefa inmediata, era netamente tema laboral, que ha visto expedientes que no estaban notificados, todo generó un estrés o incomodidad, en el sentido que se tenía que revisar expediente por expediente, se ha enfocado más en su trabajo. No ha escuchado insultos, el trato es normal. La doctora se comunica con los compañeros que realizan trabajo remoto. La doctora les ha dado las facilidades para que realicen su trabajo asignado”

1.3 Mediante Oficio N.º 570-2021-SG-SD-SMUTPJLIMA del 15 de noviembre de 2021, el Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores del Poder Judicial – Lima, remitió tres audios a la Secretaría Técnica para Procedimientos Administrativos Disciplinarios, como medios probatorios para evidenciar el maltrato por parte de la servidora investigada; de su escucha se desprende que dos (2) audios fueron presentados por el servidor civil Tasayco Tasayco, y con relación al tercer audio se advierte una conversación entre el referido servidor civil Tasayco Tasayco y la servidora investigada, del 18 de octubre de 2021, escuchándose una discrepancia en el trámite de un expediente.

1.4 Se procedió a evaluar psicológicamente a los seis (6) servidores civiles denunciantes, quienes señalaron expresamente su autorización para





Gerencia General

ello. Mediante Informe de Evaluación Psicológica del 16 de noviembre de 2021, el Licenciado en Psicología, Elmer Oliveros Saizazar, señaló lo siguiente:

“En tal sentido, los evaluados han venido presentado, producto del manejo de dicha coordinación, afecciones en el sueño, inasistencia al centro de labores, niveles de ansiedad, que se han visto traducidos en afecciones del sistema nervioso central a manera de somatización, el mismo que ya ha generado la derivación de uno de los casos atendidos (B), a una atención neurológica por adormecimiento en extremidades, las mismas que vienen regulándose con ansiolíticos indicados por el médico tratante.”

Adicionalmente, se presenta como recomendaciones lo siguiente:

“Recomendaciones:

- 1. Se recomienda que cada evaluado, pueda ser derivado a una atención terapéutica.*
- 2. Adicionalmente, se recomienda, la realización de campañas centradas en el respeto y buen trato dentro de la institución, a través de talleres con el grupo afectado y la participación de la jefatura, a fin de mejorar la interacción sostenida en la praxis laboral diaria.*
- 3. Poder generar el desarrollo de la escucha activa, la empatía y el liderazgo participativo (democrático).*
- 4. Finalizando, se indica, que cada evaluado, deberá contar con un seguimiento y evaluación de sus procesos emocionales, los mismos que se busca no repercutan en alteraciones del sistema nervioso central”*

Resulta importante señalar que el informe elaborado por el mencionado Licenciado, tal y como se indica en el mismo informe, carece de valor legal, hecho resaltado por la servidora investigada en los descargos presentados.

“El presente informe, carece de valor legal, informándose a los solicitantes, la pericia psicológica desarrollada, centrada en los lineamientos establecidos por el código de ética del psicólogo peruano, indicados en la Ley N.° 30702”.

II. SOBRE LA FALTA INCURRIDA

2.1 En el marco de la potestad sancionadora en materia administrativa disciplinaria, debe observarse obligatoriamente la aplicación del principio de legalidad y el principio de tipicidad, de las faltas de carácter disciplinario, de este modo, el artículo 85 de la LSC, ha regulado un listado de faltas que, de acuerdo a su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión o destitución, siendo una de las faltas establecidas la señalada en el literal a), del citado dispositivo legal, que señala lo siguiente:

“a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento”





Gerencia General

2.3 El referido literal a) del artículo 85 de la LSC hace referencia a que, si el servidor civil incumple las normas que ella establece y el Reglamento de la LSC, incurre en falta disciplinaria, y al señalar el incumplimiento de normas, significa que constituye un tipo abierto que debe ser complementado con la respectiva norma reglamentaria, por ello, el Reglamento de la LSC, en el numeral 98.2 de su artículo 98, desarrolla precisamente la falta establecida por el referido literal a) del artículo 85 de la LSC, especificando cuales son las disposiciones que al incumplirse constituyen faltas disciplinarias, siendo una de esas disposiciones lo establecido por el literal e) del indicado numeral 98.2 del artículo 98 del citado Reglamento de la LSC, que establece como uno de los hechos que constituye falta:

“e) Acosar moral o [...]”

2.4 De la citada disposición legal, puede advertirse que el acoso moral, constituye una falta o infracción de carácter disciplinario: Servir ha señalado que el acoso moral puede ser entendido como: *“la manifestación de una conducta inicua o abusiva practicada por el empleador hacia un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos”².*

2.5 Con relación a la noción de acoso moral en el ámbito de la Administración Pública, se puede tomar como referencia el numeral 5 del artículo 8 de la Ley N.º 27815, del Código de Ética de la Función Pública, sobre las prohibiciones éticas de la función pública, que ha establecido que *los servidores se encuentran prohibidos de ejercer presiones, amenazas y/o acosos contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad* de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas.

2.6 El Tribunal Constitucional, al resolver el Expediente N.º 05652-2007-PA/TC, se pronunció con relación a la igualdad y a la discriminación en materia laboral, en los términos siguientes:

“35. Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N° 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.

36. La discriminación en el entorno laboral es un fenómeno social cotidiano y universal que provoca desigualdades entre las personas y genera desventajas sociales y

² Informe Técnico N.º 000701-2020-SERVIR-GPGSC





Gerencia General

económicas que debilitan la cohesión y la solidaridad sociales. Por ello, la erradicación de la discriminación laboral tiene por finalidad promover la igualdad de oportunidades a fin de que tanto hombres como mujeres disfruten de un trabajo decente, sin perjuicio de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma, o de cualquier otra índole.

37. *En este contexto, la discriminación laboral se produce cada vez que se escoge o rechaza a un trabajador por razón de su origen, sexo, raza, color, orientación sexual, religión, opinión, condición económica, social, idioma o de cualquier otra índole. En buena cuenta, la discriminación en el entorno laboral supone dispensar un trato distinto a las personas atendiendo a ciertas características, como pueden ser la raza, el color o el sexo, lo cual entraña un menoscabo de derecho a la igualdad de oportunidades y de trato y a la libertad de trabajo, debido a que la libertad del ser humano para elegir y desarrollar sus aspiraciones profesionales y personales se ve restringida...”.*

2.7 En el literal a) del fundamento jurídico 20 de la sentencia del Tribunal Constitucional que resuelve el Expediente N.º 03599-2010-PA/TC, se señaló que:

“ [...] un límite infranqueable de dicho control empresarial es el principio-derecho de dignidad humana, que inspira no sólo el orden de relaciones entre Estado y persona, sino también entre particulares. Este principio supone que el empresario no puede emplear medios de control vejatorios o exageradamente incómodos, que afecten la tranquilidad y las adecuadas condiciones de trabajo [...]”.

De lo anterior, se concluye que constituirá un acto de hostilidad la afectación a las condiciones de trabajo o condiciones de empleo. En el ámbito de la Administración pública, debe entenderse por condiciones de trabajo o condiciones de empleo a: los permisos, licencias, capacitación, uniformes, ambiente de trabajo y, en general, todo aquello que facilite al servidor civil el cumplimiento de sus funciones, de acuerdo con lo previsto en el literal e) del artículo 43 de la LSC.

2.8 Conforme a lo señalado, se puede colegir que los bienes jurídicos que se buscan 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. En el Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N.º 010-2004-CE-PJ del 03 de febrero de 2004, vigente cuando ocurrieron los hechos denunciados, se señala lo siguiente:

“Artículo 42.- Son obligaciones de los trabajadores:...

*d) **Guardar el debido respeto a sus jefes, compañeros y público en general, manteniendo un trato alturado y cortés...***”





Gerencia General

2.9 De la revisión de los medios probatorios actuados, incluido los audios presentados por el servidor civil Tasayco Tasayco, se colige que la servidora investigada, mediante palabras y actos diversos, ha incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinario de acoso moral, por lo que se encontraría inmersa en la falta tipificada por en el literal a) del artículo 85 de la LSC, concordante con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento de la LSC.

III. LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

En el presente caso, el acoso moral cometido por la servidora investigada se encuentra configurado en los siguientes actos:

§ **Falta de respeto a los servidores que se encontraron bajo la subordinación de la servidora investigada, utilizando frases como “rateros de mierda”.**

3.1 En el audio denominado “Prueba Ofrecida Ony”, se escucha a la servidora investigada gritar a los servidores civiles a su cargo y cuando llegamos a los 0:53 segundos de tiempo de la grabación, se la escucha pronunciar la frase “rateros de mierda”.

3.2 Asimismo, la servidora investigada señala en sus descargos del 21 de marzo de 2022 (y, a través de su defensa en el informe oral) que, para que las palabras vejatorias sean consideradas acoso moral, estas *deben perseguir un fin perverso, afectar de forma manifiesta o potencial la dignidad del trabajador*, y, que:

3.2.1 El Dr. Francisco Javier Abajo Olivares, señala que el acoso laboral se configura por elementos como: (i) Violencia psicológica extrema; (ii) Que la acción sea realizada de forma sistemática, recurrente y de duración prolongada; (iii) Que tenga por finalidad destruir las redes de comunicación de la víctima, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores, logrando que abandone el lugar de trabajo.

3.2.2 Lo desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo - OIT, tanto en el Convenio N° 19013 como en la Recomendación N° 20614, y contradiciendo el primer argumento, señala que el término de acoso en el mundo del trabajo implica los siguientes preceptos:

(i) Conjunto de comportamientos y prácticas inaceptables, o de amenazas de tales comportamientos y prácticas.





Gerencia General

- (ii) Que se manifiesten una sola vez o de manera repetida.
- (iii) Cuya finalidad sea que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico.

3.2.3 El numeral 7 del recurso administrativo de apelación presentada el 17 de mayo de 2022 por la servidora investigada, señala que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos mantiene una doctrina sobre los insultos en la que reconoce la posibilidad de excluir de la libertad de expresión las expresiones vulgares o soeces, pero sólo cuando se utilizan con ánimo exclusivo de humillar. En su jurisprudencia, la protección o no de determinado discurso como libertad de expresión o de información se hace depender tanto de la forma en la que se formula como de la intención perseguida, tal como se aprecia a continuación:

“... el lenguaje ofensivo puede quedar fuera de la protección de la libertad de expresión si supone una vejación gratuita, por ejemplo, cuando el único propósito de la declaración ofensiva es insultar... Sin embargo, el uso de frases vulgares en sí mismo no es determinante en la valoración de una expresión ofensiva, como bien puede servir con fines meramente estilísticos... el estilo constituye parte de la comunicación como una forma de expresión y como tal está protegida junto con el contenido de la expresión”.

3.2.4 En el sector público, el Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR-GPGSC, emitido por la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, define al acoso como:

*“la **manifestación de una conducta inicua o abusiva** practicada por el empleador, un servidor o un grupo de servidores contra otro servidor o grupo de servidores públicos; sea **mediante comportamientos, palabras, actos, gestos o escritos que pueden atentar contra la personalidad, dignidad, integridad física o psíquica o que puedan poner en riesgo el empleo o degradar el clima de trabajo**”.*

3.3 En los descargos formulados se busca analizar el empleo de palabras soeces o vulgares en la configuración del acoso laboral, partiendo de la premisa desarrollada previamente, relacionadas con el fin perverso:

3.3.1 Se presenta una serie de sustentos vertidos por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, cuyos criterios señalan que el uso de frases vulgares por sí solo no configura como una expresión ofensiva, sino que debe tener una connotación vejatoria.





Gerencia General

3.3.2 Inclusive, por más que el insulto exija, para ser considerado como tal, el uso de expresiones malsonantes, por cuanto, no siempre toda expresión de ese tipo puede ser considerado un insulto, de conformidad con lo expuesto por el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, es decir, cuando la intención de insultar no sea originada de un hecho justificado, estas expresiones quedarían fuera de la protección de la libertad de expresión.

3.3.3 Asimismo, en otro fallo del referido tribunal, se sostiene que las palabras soeces no transmiten un ataque personal gratuito cuando los actos se encuentren respaldados en un hecho fáctico.

No se advierte en el expediente PAD medios probatorios que evidencien que los servidores civiles denunciados, que *desarrollaron trabajo remoto* en las fechas que sintieron haber sido acosados moralmente, hubieran hecho uso de documentos médicos falsos para laborar en esa modalidad, o no hayan cumplido oportunamente con lo encomendado o lo hayan hecho sin la calidad y eficiencia que se requería en las labores efectuadas como para que la servidora investigada, en uso de su libertad de expresión, les haya dicho frases como: *“ustedes son bien frescos”, “con esto del método del SICAPE, con eso los voy a fregar a ustedes”, “ustedes son bien conchudos”, “ustedes no están enfermos”, “cara de ajo, recién vas a llamar”* o *“oe compadre, sabes que renuncia compadre, busca otra chamba, ya no me digas nada, renuncia compadre”,* que se oyen en los audios 1 y 2 antes referidos (corroborados por los denunciados en sus declaraciones); por lo que, dichas frases se constituyen en *vejaciones gratuitas (ofensas) que no se encuentran amparadas por la libertad de expresión.*

Asimismo, considerando que los servidores civiles involucrados en el PAD forman parte de un órgano jurisdiccional de la Corte Suprema de Justicia de la República que, como es de conocimiento público, al igual que otras Salas Supremas, tienen elevada carga procesal, hay la especial necesidad de tener implantado un buen clima laboral, con trato empático, proactivo y propositivo, con todos sus integrantes, y buen trato a los justiciables, a fin de conseguir un mejor rendimiento laboral; caso contrario, el desempeño se ve afectado y los resultados que se obtienen son negativos, sobre todo si el maltrato verbal es reiterado, como el descrito en este expediente PAD, generándose violencia psicológica, tal como se señala en el Informe de Evaluación Psicológica del 16 de noviembre de





Gerencia General

2021, que suscribe Elmer Oliveros Salazar, Licenciado en Psicología, la cual trae consigo múltiples consecuencias negativas en la persona (disminución de la autoestima, estrés, afectación en las relaciones interpersonales, miedo, etc.)

3.4 La servidora investigada indica que las palabras malsonantes fueron utilizadas con una finalidad de reproche, no habiéndose configurado en ningún momento la «finalidad perversa», por lo cual no se habría configurado el acoso laboral.

Al respecto, no obra en el expediente PAD medio probatorio alguno que evidencie algún hecho que motivara o ‘sustentara’ que determinado servidor civil mereciera ser reprochado, por ello, el uso de frases con “palabras malsonantes” – como refiere la investigada – no se encuentra justificado, siendo así, el acoso moral denunciado queda demostrado. Para la OIT el acoso moral se configura con aquellos actos que sean “susceptibles³ de causar” un daño, es decir, basta la posibilidad de que exista o haya riesgo potencial de causar daño, no siendo necesario que este se produzca para que haya acoso moral.

Sobre los fundamentos del Tribunal Europeo, relacionados con la libertad de expresión y los límites que esta tendría frente a la dignidad, cabe señalar que éstos han sido analizados y comparados con nuestra legislación y han motivado que SERVIR, a través de su Informe Técnico N.º 000701-2020-SERVIR-GPGSC, señale que el acoso no necesariamente debe de generar un daño, toda vez que el término “puedan atentar” abre el precepto a casos más allá de los que cuenten con un daño probado. Es por ello que, ante un razonamiento que únicamente considera como acoso las palabras malsonantes a título gratuito y otro que considera que es acoso todo lo que pueda atentar contra el servidor, este órgano considera pertinente *tomar el razonamiento más general*, en virtud del principio de la condición más beneficiosa para el trabajador.

§ Manifestación de conducta inícua frente a los servidores civiles que desarrollaron trabajo remoto.

De la revisión a las declaraciones de los servidores civiles denunciados Jesús Humberto Tasayco Tasayco y Bruno Martín Forttinié Heardrithon,

³ **Susceptible.** 1. Cuando este adjetivo significa, dicho de una persona o de una cosa, ‘que **puede** recibir o experimentar una determinada acción’, se construye con un complemento introducido por *de*, que expresa dicha acción. El término de esta preposición puede ser un infinitivo pasivo, o de sentido pasivo, o un nombre de acción o efecto sin determinante... 2. Cuando significa, referido a persona, ‘que se ofende con facilidad’, no lleva complemento: «Había gente muy susceptible, incapaz de tolerar ironías» (VLlosa Tía [Perú 1977]). (ver el texto íntegro a través del enlace: <https://www.rae.es/dpd/susceptible>)





Gerencia General

y la escucha de los audios presentados en calidad de medios probatorios, se evidencia un comportamiento hostil para con los servidores que realizan trabajo remoto; sobre este extremo, en el audio “Aud-20211015-WA0027”, en el minuto 0:47, la servidora investigada al referirse al personal que realiza trabajo remoto por ser vulnerable, dice:

“no están enfermos”

“son bien conchudos”

“¿Cuándo van a venir a trabajar?, ustedes son bien frescos... Ahora si con esto del método del SICAPE los voy a fregar a ustedes”.

Del mismo modo, en el audio “WhatsApp Audio 2021-11-12 at 10.34.33 am”, se escucha en el minuto 2:17 a 2:24, que los servidores se encuentran:

“cómodamente en su casa bien sentados, tomando su calentito, no gastando pasajes, no gastando ropa, no gastando atención...”.

Al respecto, la servidora investigada no formuló comentario alguno en sus descargos para desvirtuar la imputación de maltrato verbal a los servidores civiles que realizan trabajo remoto, con lo que se configura una conducta inicua.

§ Comportamiento que puede poner en riesgo el empleo

En el audio denominado “AUD-20211019-WA0012 Cara de ajo”, se escucha a la servidora investigada conminar a uno de los servidores civiles denunciante con la frase: “... ¿sabes qué?, renuncia compare renuncia, búscate otra chamba ¿ya?... no, ya no me digas nada, renuncia compare”, verificándose que lo expresado por la referida servidora, es en sí mismo una puesta en riesgo del empleo del servidor afectado; la servidora investigada, en los descargos formulados, no emitió comentario alguno sobre el referido tipo de conducta.

3.4 Con relación a los medios probatorios presentados por los servidores civiles denunciante, el Sindicato Mixto de Unidad de Trabajadores del Poder Judicial – Lima, se tiene el archivo de audio “WhatsApp Audio 2021-11-12 at 10.33.42 AM” proporcionado por el referido Sindicato, que es la misma información contenida en el archivo “AUD-20211019-WA0012 Cara de ajo”, asimismo, el archivo de audio “Voz 002” proporcionado por dicho Sindicato, es la misma información contenido en el archivo “Prueba ofrecida - Ony”.

Igualmente, se revisó la documentación presentada por la servidora investigada para justificar la utilización de palabras masonantes contra los servidores civiles denunciante, para ubicarlos en el ámbito del reproche o de llamada de atención verbal, sin embargo, el Memorando





Gerencia General

N.º 003-2021-S-SCP-CS-PJ que habría remitido a sus subalternos no cuenta con el sustento que acredite su envío y recepción a través del SGD, correo electrónico institucional o cargo físico, resaltando el hecho de que el referido documento no está firmado.

3.5 Con relación al Informe N.º 1 del 20 de agosto de 2021, con el que se pretende demostrar la existencia de limitaciones y la necesidad de contar con más servidores en trabajo presencial debido a que los servidores civiles que hacían trabajo remoto en cumplimiento de los protocolos sanitarios, dejaban a la Secretaria de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República “*atados de manos*”.

Aun cuando se verifica que el referido informe fue recibido el 23 de agosto de 2021 por el despacho de la presidencia de la Sala Civil de la Corte Suprema de Justicia de la República, se observa que se da cuenta de la situación en la que se encontraba la Secretaria de la Sala Civil Permanente a cargo de la servidora investigada, mas no se hace comentario o alusión alguna sobre el presunto bajo desempeño laboral de los servidores civiles que realizaban trabajo remoto, tampoco hace referencia a las situaciones que habrían justificado el empleo de «palabras malsonantes».

3.6 Con relación a las declaraciones de los servidores civiles María Luisa Calcina Yasán y Luis Condori Sala, que señalan que no existiría malos tratos, sino la existencia de discrepancias, lo que contradeciría la versión de los denunciantes; como ya se dijo antes, hay declaraciones y grabaciones que la servidora investigada no ha desvirtuado y sobre los cuales la testigo tampoco ha declarado; con relación al servidor Condori Salas, este manifiesta que no labora en el mismo espacio que los denunciantes, situación por la cual no trata mucho con la servidora investigada, por ello, este testimonio no contradice las denuncias formuladas debido a que los hechos en cuestión ocurrieron en un espacio físico en el cual no se encontraba el testigo.

IV. SOBRE LA SANCIÓN IMPUESTA

Para la determinación de la sanción disciplinaria impuesta a la servidora investigada, se evaluó su legajo personal generado en la Corte Suprema de Justicia de la República, así como la información proporcionada por la Ocma y a la Corte Superior de Justicia de Lima Este, entidades donde la referida servidora laboró, y con base a lo cual se elaboró el siguiente cuadro:

Cuadro N.º 1. Información sobre antecedentes administrativos

Entidad	Documento de solicitud	Documento de respuesta	Detalle
---------	------------------------	------------------------	---------





Gerencia General

Entidad	Documento de solicitud	Documento de respuesta	Detalle
Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República	Correo electrónico del 11/02/2022 (10:54 horas)	Correo electrónico del 21/02/2022 (17:03 horas)	NO existe sanción registrada
Oficina de Control de la Magistratura	Oficio N° 000116-2022-STPAD-OA-CS-PJ (20/04/2022)	Oficio N° 0237-2022-UD-OCMA/PJ (25/04/2022)	No se ha encontrado documento relacionado a sanciones impuestas a la servidora Cecilia Arauco Benavente.
Corte Superior de Justicia de Lima Este	Oficio N° 000117-2022-STPAD.OA-CS-PJ (20/04/2022)	Correo electrónico del 28/04/2022 (14:40 horas)	No existe legajo personal. Adjunta la siguiente documentación: (i) Registro de Sanciones, (ii) Reporte de Expedientes.

4.1 Sobre el legajo personal de la servidora investigada en la Corte Suprema de Justicia de la República

En atención a la información solicitada por correo electrónico del 11 de febrero de 2022 a la Subárea de Escalafón y Registro, se generó el correo electrónico del 21 de febrero de 2022, donde se indica que no se ha encontrado registro alguno de la existencia de sanciones disciplinarias previas.

4.2 Sobre el legajo personal de la servidora investigada en la Oficina de Control de la Magistratura - OCMA

Consultado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Poder Judicial - SIGA PJ, se verificó que la servidora investigada laboró en la OCMA en los períodos de tiempo que se precisan en el cuadro siguiente:

Cuadro N° 2.- Antecedentes administrativos en la OCMA

Fecha		Puesto	Dependencia
De inicio	De fin		
04/03/2013	01/04/2013	Analista II	OCMA-Unidad de Información e Investigaciones Especiales
01/04/2013	01/05/2013	Analista II	OCMA-Unidad de Información e Investigaciones Especiales
01/05/2013	01/07/2014	Analista II	OCMA-Unidad de Información e Investigaciones Especiales
01/07/2014	31/03/2017	Analista II	OCMA-Unidad de Información e Investigaciones Especiales
31/03/2017	01/10/2019	Secretaria de Confianza	Oficina de Control de la Magistratura - Jefatura Suprema
01/10/2019	01/02/2019	Analista II	OCMA-Unidad de Investigación y Anticorrupción

Al respecto, mediante Oficio N.° 000116-2022-STPAD-OA-CS-PJ del 20 de abril de 2022, se solicitó información a la OCMA sobre: (i) El legajo personal de la servidora investigada; y, (ii) Informe sobre las sanciones disciplinarias impuestas contra la citada servidora; generándose como respuesta el Oficio





Gerencia General

N° 0297-2022-UD-OCMA/PJ del 25 de abril de 2022, a través del cual, la OCMA, en atención del Informe N.° 16-2022-AREA DE PERSONAL-MJPD-UD-OCMA/PJ del 25 de abril de 2022, la encargada de personal de la Ocma informa que no se ha encontrado documento alguno relacionado a sanciones impuestas a la servidora investigada, precisándose que únicamente se han ubicado resoluciones de designación en cargos de confianza y de las conclusiones de estos, entre otras; sin embargo, mediante Informe N.° 59-2022-UDOC-OCMA/PJ del 25 de abril de 2022, la Responsable de la Unidad Documentaria de la OCMA remitió el Registro de Sanciones (Individual Histórico - Institución) de la servidora investigada, extraído del SISOCMA, verificándose, conforme se muestra en la imagen siguiente, que cuenta con tres (3) sanciones registradas:

- (i) Suspensión de seis (6) meses del año 2015-2016.
- (ii) Amonestación por la ODECMA del Callao del año 2013-2014.
- (iii) Amonestación por la ODECMA Lima del año 2021-2011.

Imagen N° 1.- Registro de sanciones proporcionado por la OCMA

REGISTRO DE SANCIONES (INDIVIDUAL HISTÓRICO - INSTITUCIÓN)						
Apellidos y Nombres: ANA LIDIA BARRANTE, CARMEN DECKLA Cargo: JEFE DE UNIDAD - CONTRATADO Función: NINGUNA Unidad Actual: UNIDAD DE DEFENSA DEL USUARIO JUDICIAL - UDAU - OCMA Unidad Laboral: NO TIENE VINC. CON PJ						Fecha: 2024/05/05 Hora: 09:55:14 Página: 1 de 1 Usuario: BRDCCBETTI
D.J. Origen	Expediente	Instancia	Sanción	Fecha de la Resolución Final	Estado	Observaciones
OCMA	000104 INVESTIGACIÓN - OCMA	UNIDAD DE SISTEMAS NINGUNA	SUSPENSIÓN 6 MESES SUSPENSIÓN 6 MESES	08/07/2015 24/09/2015	REHABILITADA	OCMA / Act. 61 de la Ley N° 28017 OCMA / SE CONFIRMA LA RESOL. Nº 05747 PUNTO SEVEN MÁS LE IMPUSO LA RED DE SUSPENSIÓN POR 6 MESES
SE: SANCIONES 1. RETIRACIÓN (ABANDONO DE LA RESOLUCIÓN INTERIOR):						
Estado del Medio: SINTO MEDICACIÓN CON NORMA NO APLICABLE Y POR SER INCOMPATIBLE PARA CONCURRIR PASAJOS						
CALLAO	000001111111111111111111	JEFATURA-OCMA ODECMA-CALLAO	AMONESTACION AMONESTACION	31/10/2014 10/10/2013	REHABILITADA	CALLAO / POR SUSPENSIÓN DE JEFATURA-AMORON CALLAO /
LIMA	000001111111111111111111	JEFATURA-OCMA ODECMA-LIMA	AMONESTACION AMONESTACION	16/07/2012 10/05/2011	REHABILITADA	LIMA / POR SUSPENSIÓN DE JEFATURA-AMORON LIMA /
TOTAL DE AMONESTACIONES: 3		TOTAL DE SUSPENSIONES: 2				
TOTAL DE RESOLUCIONES: 1		TOTAL DE INSTITUCIONES: 2		TOTAL DE SANCIONES: 5		
***** NOTAS *****						
1. En la información presentada las Sanciones de la OCMA y Sanciones impuestas por las ODECMA. 2. En el análisis figuran los Estados Ocupacionales rehabilitados, los cuales han sido excluidos en este informe.						
 MERYSA PAREDA ARCICETTI LIMA Jefa de la Unidad Documentaria Oficina de Control de la Magistratura PODER JUDICIAL						

4.3 Sobre el legajo personal de la servidora en la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Consultado el Sistema Integrado de Gestión Administrativa del Poder Judicial – SIGA PJ, se verificó que la servidora investigada laboró en la referida Corte Superior hasta el día 06 de julio de 2021, por ello, mediante Oficio N° 000117-2022-STPAD-OA-CS-PJ del 20 de abril de





2022, se solicitó información a la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Lima Este sobre: (i) El legajo personal de la servidora investigada; y, (ii) Un informe sobre las sanciones disciplinarias impuestas contra la citada servidora, lo que generó que la Secretaría de Presidencia remitiera, el 28 de abril del 2022 a las 14:40 horas, al correo institucional de la Secretaría Técnica para PAD, el Oficio N° 095-2022-CRH-UAF-GAD-CSJLE-PJ emitido por el Responsable del Área de Legajos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este, informando que dicha área no cuenta con el legajo personal de la servidora investigada; asimismo se recibió el Reporte de Sanciones de la ODECMA de la misma Corte Superior indicándose que la servidora investigada no registra medidas disciplinarias, conforme lo muestra la imagen siguiente:

Imagen N° 2.- Registro de sanciones proporcionada por la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Poder Judicial Oficina Descentralizada de Control de la Magistratura - LIMA ESTE		REGISTRO DE SANCIONES (INDIVIDUAL HISTÓRICO)			Fecha: 21/04/2022
Apellidos y Nombres: SUALLO GONZALEZ, CARMEN CECILIA					Hora: 10:29:54
Cargo: APOYADO DE UNIDAD - CONTRATADO					Página: 1 de 1
Función: MAGISTRADO					Usuario: ARIAMAN
Ubicación Actual: UNIDAD DE DEFENSORIA DEL USUARIO JUDICIAL - LIMA - O.C.M.A.					
Estado Laboral: NO TRABAJA CON PU					
Departamento	Instancia	Servicio	Fecha	Estado	Observaciones
NO REGISTRA MEDIDAS DISCIPLINARIAS					
TOTAL DE ARRESTACIONES: 0		TOTAL DE SUSPENSIONES: 0			
TOTAL DE REAJUSTES: 0		TOTAL DE DESTIPOSICIONES: 0		TOTAL DE SANCIONES: 0	
NOTAS *****					
1. Esta información comprende las Sanciones de la OCMA y Sanciones impuestas por las ODECMA.					
2. En el sistema figuran 3 Medidas Disciplinarias, las cuales no aparecen en este informe por haber sido anuladas.					

Asimismo, la referida Corte Superior remitió el Reporte de Expedientes (Individual Histórico), el cual se genera del SISOCMA OCMA y ODECMA, visualizándose que a la servidora investigada se le abrieron catorce (14) expedientes por diversas materias, de los cuales siete (7) se encuentran archivados y el resto se encuentra en investigación, conforme lo muestran las imágenes siguientes:

Imagen N° 3.- Extracto de Reporte de Expedientes proporcionado por la Corte Superior de Justicia Lima Este

TITULARIA, ODE OJOCAL			
TOTAL DE QUEJAS(S): 7	TOTAL MES CASTELANES(S): 0	EXPEDIENTES ARCHIVADO(S): 7	TOTAL DE EXPEDIENTE(S): 14
TOTAL DE INVESTIGACIONES(S): 6		EXPEDIENTE(S) EN TRAMITE: 7	
TOTAL DE VISITAS(S): 0		TOTAL REHABILITACIONES(S): 0	TOTAL DE SANCION(ES): 0
1. Este Reporte comprende información resultada por el Sisocma OCMA y ODECMA.			
2. El término "Individual Histórico" comprende la data de los Procesos en General, desde los últimos 7 Años.			





Poder Judicial
Del Perú

Gerencia General

Imagen N° 4.- Reporte de Expedientes proporcionado por la Corte Superior de Justicia de Lima Este

Poder Judicial Oficina Desconcentrada de Control de la Magistratura - LIMA ESTE		REPORTE DE EXPEDIENTES (INDIVIDUAL HISTÓRICO)				Fecha : 21/04/2022 Hora : 16:30:40 Página : 1 de 1 Usuario : AHUAMAN	
Apellidos y Nombres : ARAUCO BENAVENTE, CARMEN CECILIA							
Cargo : JEFE DE UNIDAD - CONTRATADO							
Función : NINGUNA							
Ubicación Actual : UNIDAD DE DEFENSORIA DEL USUARIO JUDICIAL - LIMA - O.C.M.A.							
Estado Laboral : NO TIENE VINC. CON PJ							
N° EXPEDIENTE	D.J.Origen	Fec_Aper.	Estado.Res.	(Iniciado resolución)	Resolución	Fec.Resol.	
1	01509-2016/D LIMA	12/04/2016	ARCHIVO	SAAVEDRA CHOQUE-ODECMA	NO HAY MERITO-ARCHIVO	06/07/2017	
N° Motivo(s) 1 NEGLIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DEL CARGO		Detalle del Motivo dentro en el trámite					
2	02745-2017/QP O.C.M.A.	08/09/2017	ARCHIVO	JEFE ADJUNTO-UIA	DECLARAR CONCLUIDA	29/12/2017	
N° Motivo(s) 1 FALTA DE RESPETO		Detalle del Motivo presunta falta de respeto					
3	04848-2017/D LIMA	24/07/2017	ARCHIVO	CARHUAS CANTARO-ODECMA	NO HAY MERITO-ARCHIVO	07/08/2018	
N° Motivo(s) 1 NEGLIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DEL CARGO		Detalle del Motivo prevención de la acción penal-					
4	00361-2018/D O.C.M.A.	12/02/2018	ARCHIVO	GUTIERREZ REMON-UIA	ABSOLVER-ARCHIVO	05/04/2021	
N° Motivo(s) 1 INCURRIR EN ACTO U OMISSION QUE SIN SER DELITO, VULNERA LOS IRREGULARIDADES		Detalle del Motivo					
5	00361-2-2018/OA O.C.M.A.	04/10/2018	TRAMITE	QUISPE MAMANI-UIA	INOCUAMIENTO	08/03/2022	
N° Motivo(s) 1 INCURRIR EN ACTO U OMISSION QUE SIN SER DELITO, VULNERA LOS POR PRESUNTA OMISSION EN SU DEBER		Detalle del Motivo					
6	01809-2018/QP O.C.M.A.	24/07/2018	ARCHIVO	JEFE ADJUNTO-UIA	NO HAY MERITO-ARCHIVO	09/08/2019	
N° Motivo(s) 1 FALTA DE RESPETO		Detalle del Motivo GRITOS					
7	00009-2018/D LIMA	30/05/2018	ARCHIVO	EJECUCION-ODECMA	NO HAY MERITO-ARCHIVO	03/02/2020	
N° Motivo(s) 1 RETARDO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA		Detalle del Motivo IRREGULARIDAD					
8	00009-2018/QP LIMA	18/07/2018	ARCHIVO	ARQUIVA EJECUCION ODECMA	CARECE DE OBJETO-ARCHIVO	18/03/2018	
N° Motivo(s) 1 NEGLIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO DE LOS DEBERES DEL CARGO		Detalle del Motivo negligencia					
9	01927-2021/QP LIMA ESTE	08/11/2021	TRAMITE				
N° Motivo(s) 1 RETARDO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA		Detalle del Motivo No se ubica expediente de casación 2946-2017 para resolver tema de fondo.					
10	00073-2022/MP O.C.M.A.	11/01/2022	TRAMITE	JF-ADJ-CORANTE MORALES-UI	DISPONER INVESTIGACION N° 33/01/2022		
N° Motivo(s) 1 CORRUPCION DE FUNCIONARIOS		Detalle del Motivo ocultamiento y/o desaparición del voucher de la tasa judicial por sanción de casación y el expediente N° 01-2012 del primer juzgado civil de Abscony Agenciac.					
11	00454-2022/QP O.C.M.A.	07/03/2022	TRAMITE				
N° Motivo(s) 1 CORRUPCION DE FUNCIONARIOS		Detalle del Motivo QUEJA POR INCONDUCTA FUNCIONAL					
12	00564-2022/QP O.C.M.A.	15/03/2022	TRAMITE				
N° Motivo(s) 1 INCURRIR EN ACTO U OMISSION QUE SIN SER DELITO, VULNERA LOS IRREGULARIDAD		Detalle del Motivo					
13	00784-2022/QP O.C.M.A.	18/04/2022	TRAMITE				
N° Motivo(s) 1 RETARDO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA		Detalle del Motivo RETARDO					
14	02739-2022/QP LIMA	08/04/2022	TRAMITE				
N° Motivo(s) 1 RETARDO EN LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA		Detalle del Motivo El 12 de octubre del 2017 se llevó a cabo la vista de la causa, hace mas de 4 años, y hasta la fecha no publican la resolución. Como el caso comenzó en Sala Superior dicha resolución es una de segunda instancia, por lo que, contra dicha resolución, en caso se advierte, caso casación.					
TOTAL DE QUEJAS(S)	17	TOTAL MED. CAUTELAR(ES)	0	EXPEDIENTES ARCHIVADO(S)	7	TOTAL DE EXPEDIENTE(S)	14
TOTAL DE INVESTIGACIONES(S)	0			EXPEDIENTE(S) EN TRAMITE	7		
TOTAL DE VISITAS(S)	10			TOTAL REHABILITACIONES(S)	0	TOTAL DE SANCION(ES)	10

1. Este Reporte comprende información recabada por el Sisocma O.C.M.A. y ODECMA.
2. El término "Individual Histórico" comprende la data de los Procesos en General, desde los últimos 7 Años.

- 4.4 Se tendrán en cuenta los criterios señalados en el artículo 87 de la LSC: (I) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes protegidos por el Estado; (II) Ocultamiento de la comisión de la falta o impedir su descubrimiento; (III) Grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta; (IV) Las circunstancias; (V) La concurrencia de varias faltas; (VI) La participación de





Gerencia General

uno o más servidores en la comisión de la falta; (VII) La reincidencia; (VIII) La continuidad en la comisión de la falta y; (IX) El beneficio ilícitamente obtenido.

4.5 Los mencionados lineamientos se condicen con lo regulado en el artículo 103 del Reglamento de la LSC y artículo 91 de la LSC y se observarán para que exista una adecuada proporción entre la falta cometida y la sanción a imponer, a fin de que esta sea razonable y no muy gravosa o exagerada; asimismo, se ha verificado que no concurren ninguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en la LSC.

V. INFORME ORAL DE LA DEFENSA TÉCNICA DE LA SERVIDORA INVESTIGADA

En respeto al debido procedimiento y el ejercicio del derecho a la legítima defensa, la servidora investigada, a través de su defensa técnica, informó oralmente sobre el PAD seguido en su contra, el pasado 20 de diciembre de 2022, donde se manifestó que las palabras o frases proferidas a los servidores civiles denunciantes – y que dieron motivo y sustento al procedimiento administrativo disciplinario – no tuvieron el propósito de vejar o humillar a los servidores civiles, y que se trataban de palabras o frases propios de la dinámica de trabajo; asimismo, se reiteró lo señalado en los descargos formulados, haciéndose énfasis en los precedentes del Tribunal Europeo de Derechos Humanos referido al alcance de los ‘insultos’ y la ‘libertad de expresión’, argumentos sobre los cuales ya nos hemos referido y analizado en los párrafos anteriores.

VI. COMPETENCIA DE LA GERENCIA GENERAL

En atención a la solicitud de abstención formulada por la jefatura de la Oficina de Administración de la Corte Suprema de Justicia de la República para seguir actuando como segunda instancia en el PAD seguido contra la servidora investigada, la Presidencia del Poder Judicial, a través de la Resolución Corrida N° 000265-2022-P-PJ del 28 de setiembre del 2022, resolvió aceptar el pedido de abstención formulado y designar a la Gerencia General para que asuma competencia y resuelva en segunda instancia la apelación formulada por la referida servidora investigada.

Debe tenerse en cuenta que en primera instancia se le impuso a la servidora la sanción de amonestación escrita.

En consecuencia, de conformidad, con lo establecido en la Ley N.° 30057, del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.° 30057, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092- 2016-SERVIR-PE; y, las atribuciones conferidas en los literales c., f. y v. del Reglamento de Organización y Funciones de la





Gerencia General

Gerencia General del Poder Judicial, unificado en la Resolución Administrativa N.º 321-2021-CE-PJ del 27 de setiembre del 2021, del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, que aprueba el Reglamento de Organización y Funciones – ROF de la Corte Suprema de Justicia de la República y Órganos de Gobierno y Control Nacionales; así como el Reglamento del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador del Poder Judicial, aprobado por Resolución Administrativa N.º 101-2016-GG-PJ del 26 de febrero de 2016,

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - CONFIRMAR la sanción de AMONESTACIÓN ESCRITA impuesta en primera instancia a la servidora civil CARMEN CECILIA ARAUCO BENAVENTE, contratada a través de un contrato de trabajo sujeto a modalidad, bajo el régimen laboral que regula el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, aprobado por Decreto Supremo Decreto Supremo 003-97-TR, para su desempeño como Secretaria de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República; al haber transgredido el literal a) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, del Servicio Civil, concordante con el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM.

Artículo Segundo. - DISPONER, que la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, notifique la presente resolución administrativa a la servidora civil Carmen Cecilia Arauco Benavente, Secretaria de la Sala Civil Permanente de la Corte Suprema de Justicia de la República.

Artículo Tercero. - DISPONER el registro de la sanción en el legajo personal de la servidora civil CARMEN CECILIA ARAUCO BENAVENTE, de conformidad con lo previsto en el numeral 17.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”.

Artículo Cuarto. - DEVOLVER el expediente administrativo PAD a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la Corte Suprema de Justicia de la República, para que proceda de acuerdo a sus atribuciones.

Regístrese, comuníquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

JUAN CARLOS REQUEJO ALEMAN

Gerente General
Gerencia General

JRA/abc

