



VISTOS:

El Informe N.º 000161-2024-BNP-J-DPC de fecha 29 de setiembre de 2024, emitido por el Director de la Dirección de Protección de las Colecciones, en su condición de Órgano Instructor en el Expediente N.º 18-2023-BNP-STPAD; la Carta S/N de fecha 19 de abril de 2024; el Acta de informe oral de fecha 28 de octubre de 2024, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General de la LSC) y el numeral 6 de la Directiva N 02-2015-SERVIR/GPGSC “*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º30057, Ley del Servicio Civil*” (en adelante, la Directiva) precisan que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, PAD) instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 115 del Reglamento General de la LSC establece que la resolución del órgano sancionador se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, de los antecedentes que obran en el expediente se observa que con fecha 25 de setiembre de 2023, la servidora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro (en adelante, la denunciante) presentó el Formulario Único de Trámite (FUT) código N.º 23-0010200, adjuntando un informe dirigido a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos (en adelante, la STPAD), mediante el cual formuló denuncia contra el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada (en adelante, el denunciado); ambos, servidores del Equipo de Trabajo de Conservación (ECO) de la Dirección de la Protección de las Colecciones (DPC);



Que, según lo informado por la denunciante en el documento presentado mediante Formulario Único de Trámite (FUT) N.º 23.0010200, de fecha 25 de setiembre de 2023, los hechos que son materia de la presente denuncia se suscitaron de la siguiente manera:

- a) Las desavenencias con el denunciado iniciaron aproximadamente el 31 de mayo de 2023 cuando la coordinadora del ECO, Myriam Leiva Álvarez, designó a la denunciante como responsable de consolidar y coordinar con sus compañeros de digitalización los trabajos que se venían realizando en el proyecto de actualización de la BNP digital. En ese contexto, la denunciante indica que se acercó a sus compañeros, incluido el denunciado, para solicitarles su apoyo y pedirles que sigan trabajando como lo venían haciendo. No obstante, refiere que el denunciado le dijo que no debió aceptar el encargo, que debió decir que no, dejando entrever que no podía hacerlo, diciendo exactamente: “no debiste decirle que sí”;
- b) La denunciante señala que el comportamiento del denunciado cambió luego de esta designación demostrando su inconformidad, siendo que ese mismo día 31 de mayo de 2023 le escribió un correo a la Coordinadora del ECO, señalándole que él continuará con las labores encomendadas, dando un reporte del avance de entrega del material bibliográfico documental (MBD) a la Dirección de Acceso y Promoción de la Información (DAPI), y sugiere que le trasladen la información para tener un mayor conocimiento de cómo va el proyecto;
- c) La denunciante menciona que luego de que le solicitó información al denunciado, sobre la base de datos y otra información faltante, este le dijo que *“ya entrego todo, que él no sabe nada, que el señor Díaz debió informarle”*; por lo que la denunciante tuvo que conseguir la información por otro medio, retrasando las labores y las entregas programadas en el plan de trabajo; y ante la negativa y nula predisposición del denunciado, le envió un correo el 05 de junio del 2023;
- d) La denunciante indica que, en ese contexto, el denunciado respondió el correo ese mismo día sin brindar la información solicitada, pero dejando en evidencia nuevamente su inconformidad hacia su persona, poniendo en duda su capacidad para el trabajo encomendado y burlándose de ella, como ya lo ha hecho en otras oportunidades, y lo hace exponiendo sus puntos ante su coordinadora y la directora de la DPC, con la notoria intención de humillarla delante de ellas;
- e) La denunciante menciona que el denunciado no respondió a su correo con la información solicitada, tampoco apoyó en la actualización de la base de datos, ya que, como dice, sus conocimientos en informática los aplica de manera voluntaria a quienes son sus amigos, dejando de lado su compromiso con el trabajo. Por otro lado, en días posteriores se coordinaron con los compañeros diversas acciones para poder desarrollar el avance del trabajo; sin embargo, el denunciado siempre mostró inconformidad ante otros pedidos formulados por la denunciante, mostrando así su desprecio a su trabajo y al encargo recibido de la Coordinadora del ECO. Posteriormente, el 9 de junio de 2023, para evitar incomodidad, la denunciante indica que envió un correo al denunciado y, con el fin de evitar algún tipo de roce, se le encargó realizar solamente una actividad: la edición de cinco libros del proyecto de actualización, lo cual también fue puesto en conocimiento de la coordinadora del ECO. Ante esta situación, la denunciante conversó sobre el tema con su jefa inmediata, la Coordinadora del ECO, y la directora de la DPC, enviándoles un correo;



- f) La denunciante señala que el denunciado siguió con la edición hasta el mes de setiembre de 2023; sin embargo, cuando la denunciante le consultaba sobre los avances en el trabajo, en el marco de las responsabilidades que le fueron asignadas, el denunciado se daba por ofendido e incluso cuando se le ofrecía ayuda para culminar con los plazos programados, él respondía que no era necesario, a finales de mes le enviaba a la coordinadora el avance que realizaba;
- g) La denunciante refiere que el 8 de setiembre de 2023, mientras estaba coordinando en el laboratorio de digitalización unos temas con los servidores Deyvy Alvarado y Juan Manuel Chávez, intentó hablar con el denunciado, quien estaba saliendo, solicitándole por favor hablar sobre sus avances en el trabajo y él comenzó a caminar como si estuviera corriendo, haciendo que lo persiga por el pasillo. Diciéndole que iba a mandarle unos archivos para trabajar; sin embargo, le respondió a lo lejos que “él está haciendo lo que el servidor Deyvi Alvarado le ha dicho”, mientras caminaba detrás de él le dijo que “eso yo se lo había pedido a Deyvi, pero que ahora necesitábamos su apoyo en otra actividad”. Ante ello, se detuvo, la miró y le dijo que cualquier cosa que desee lo solicite por correo, mostrando la misma actitud arrogante y de desprecio que utiliza cuando se dirige a su persona. Por tal motivo, ese mismo día le envió un correo donde le detalla el trabajo que vienen realizando, el tiempo que se ha tomado para ello, sobre el trabajo que están todos enfocados a hacer y le solicitó que efectuó una serie de acciones para el avance del proyecto;
- h) No obstante, la denunciante indica que el denunciado adoptó el mismo modus operandi y no respondió el referido correo a la denunciante, sino que presentó un informe a la coordinadora del ECO, sin copia a la denunciante, con el asunto: “Correo electrónico de Srta. Kelly Vásquez Chaparro (08.09.2023)”. Agrega la denunciante que esta actitud del señor Franco es incomprensible y solo abona a agravar la relación incordial que denota con ella, más aún cuando en reiteradas oportunidades le ha solicitado que, por una cuestión de educación, le responda los correos que le envía y no responda a terceros sin siquiera copiarla en ellos. Sin embargo, el denunciado prefiere responder a la directora de la DPC, a la coordinadora del ECO, así como a sus asistentes, generando la difusión innecesaria de los mismos. En el citado informe, el servidor Franco dice: *“que quiere precisar y aclarar la exposición tendenciosa e injuriosa según detalle literal...”* del correo que le envió;
- i) De igual modo, la denunciante resalta que el denunciado ha referido que ella fue reubicada al primer piso debido a los desencuentros e incompatibilidad que demostraba con el equipo de trabajo. En este punto la denunciante señala que desde que ingresaron de nuevo a laborar al laboratorio y desde que el señor Nicolás Díaz es presentado como nuevo integrante del equipo, encargado de llevar a cabo la realización de las diferentes actividades para la actualización de la Biblioteca Digital, el denunciado trabaja directamente con él, asumiendo una actitud de jefe; y en una oportunidad, delante de todos sus compañeros le levantó la voz cuando le consultó sobre un tema que habían coordinado; en otra ocasión, y delante de la coordinadora del ECO, comenzó a burlarse de sus opiniones y a quererla dejar en vergüenza delante de ella y sus compañeros. En esa oportunidad, la denunciante señala que se dio cuenta de que todo lo que el denunciado había dicho durante la pandemia, del cambio de actitud, de la amistad y demás solo era una mentira. La denunciante afirma que se le cambió el área de trabajo por una reasignación de funciones por decisión de la coordinadora del ECO, la cual fue aceptada de la mejor manera;



- j) La denunciante refiere por ello que, en la reunión del 15 de setiembre de 2023, cuando se reunieron en la oficina de la coordinación del ECO, la coordinadora le preguntó al denunciado de dónde sacaba eso [la presunta reubicación de la denunciante por desencuentros en el ECO], a lo cual él solo se limitó a decir que “eso es lo que parecía”, La denunciante precisa que cuando fue reasignada al primer piso, su jefa dejó bien claro que ella era parte del equipo de laboratorio de digitalización, pero que iba a realizar a la par otras actividades que eran las del diseño gráfico;
- k) Adicionalmente a ello, la denunciante resalta que este comportamiento irrespetuoso del denunciado no es de ahora, viene ya desde el año 2017, cuando trabajaron en DTBV, época en la que formaban parte de un solo equipo de trabajo en digitalización donde un grupo digitalizaba patrimonio para la BNP y otro digitalizaba para los servicios externos. Según ella, el director ejecutivo de ese momento asignó al denunciado como encargado para dirigir las actividades, tiempo después y para el lanzamiento de la plataforma de biblioteca virtual decide conformar tres grupos diferentes de trabajo y le dieron a la denunciante la responsabilidad de encargarse de uno, lo cual fue una ofensa para el denunciado, quien comenzó a insultarla y la llamo “huevona” que es una palabra que usaba mucho, comenzó a tratarla mal, siendo que la denunciante escuchó insultarla un día que pensaba que no lo oía, habiéndole dicho que dejara de hacerlo que ella no tenía la culpa de la decisión del jefe, pero él siguió con su forma, después el tiempo paso y la DTBV desapareció y formaron parte del equipo de ECO. La denunciante indica también que en ese momento la señorita Salvatierra le dio al denunciado el encargo de coordinar el trabajo con el personal y que ella trabajaba en la sala del banco Mundial; asimismo, durante el tiempo que el denunciado estuvo encargado también hubo desencuentros, un día la llamo a la sala donde el denunciado trabaja con los demás chicos y le dio la orden delante del señor Chávez y demás compañeros de que si ella quería hablar, opinar, o darle algún consejo a la señorita Salvatierra, debía hablar primero con el señor Chávez que él se lo iba a comunicar a él y que él se lo diría a la señorita Salvatierra; por lo que, al parecer, ella no podía opinar nada;
- l) Los medios probatorios presentados por la denunciante son los siguientes:
- Correo del 5 de junio 2023, enviado al denunciado
 - Correo del 5 de junio 2023, respuesta del denunciado
 - Correo del 9 de junio 2023, enviado al denunciado
 - Correo del 15 de junio 2023, enviado a la coordinadora del ECO.
 - Correo del 8 de setiembre 2023, enviado al denunciado;

Que, con el FUT N.º 23-0010700 de fecha 06 de octubre de 2023, la denunciante presenta un escrito ampliando la denuncia presentada y ofreciendo testigos, en esta oportunidad la denunciante señala entre otros argumentos, lo siguiente:

- m) “Ese escrito no tiene nada de injurioso o tendencioso, ya que el día 31 de mayo la señora coordinadora del ECO me presentó ante mis compañeros como la responsable de terminar el último tramo del proyecto de actualización de la biblioteca digital y me encomienda distribuir el trabajo a mis compañeros, cosa que he hecho desde ese día. Para entregarle esa labor al señor Franco el 09 de junio, se le había solicitado por correo la realización de otras tareas para continuar con el avance del proyecto que estamos trabajando, que no pudo cumplir por diversos motivos, el día 05 de junio se le pide realizar una base de



datos a lo que responde que eso lo puedo hacer yo, en un correo que yo siento ofensivo para mí y que se lo manda a mis jefas y sus secretarías, (...);

- n) “No sé en qué parte es injuriosa o tendenciosa. Pero él dice en su literal b) que según el ROF él se somete estrictamente a lo indicado por el despacho, parece que desconoció desde el primer momento que la señora coordinadora me delego a mí la responsabilidad de guiar el tramo final del proyecto. A mi parecer el señor Franco ha incurrido en estas faltas. (...)”;
- o) “No sé en qué parte de este párrafo, yo desacredito su trabajo, sus conocimientos y habilidades técnicas, lo que yo digo es verdad, el señor solo se dedicó a una sola actividad en tres meses.
Yo no desconozco la actividad que la señorita Leyva le encomendó porque fui yo quien se la dio en primer momento y fue conversada con la señora coordinadora, al señor se le pidió que por favor detenga la actividad de edición para que nos apoye con la búsqueda de imágenes de unos libros observados, le escribió a la señorita coordinadora que no podía porque que no tenía acceso al servidor y era algo en lo que el insistía y tener acceso al servidor y era algo en lo que insistía y tener acceso es algo muy delicado por la información que se maneja, se le dio que continúe con la edición y se le pidió a otro compañero completar la tarea que se la había solicitado a él.
No sé en qué parte de este párrafo, yo desacredito su trabajo, sus conocimientos y habilidades técnicas, lo que yo digo es verdad, el señor solo se dedicó a una sola actividad en tres meses”. (...);
- p) “En ese párrafo tampoco le digo una mentira, el señor Franco no me informa que terminó con la edición de los libros como yo se lo solicité en mi correo del 9 de junio, se lo informa al señor Alvarado y en un correo con copia oculta a mí, correo que aún no logro ver en mi máquina.
También dice que él está a la espera de nuevas tareas por parte de la jefatura, al señor Alvarado le solicite que le entregue tres libros de los cuales le entregó solo uno.
Dice que es injuriosa y tendenciosas de nuevo la afirmación sobre el pedido de apoyo al servidor Juan Chávez, se lo pueden preguntar a él mismo, el material entregado por lo que se me explicó, solo necesitaba una corrección de color, acción que el servidor Chávez realizó terminando el trabajo que se le solicitó al señor Franco, solo era cuestión de utilizar el Photoshop hacer una acción y listo. El vuelve a mentir diciendo que se compara su trabajo con el de otro compañero”.
“Yo para tener que evitar más desplantes de parte del señor Franco he tenido de pedirle a mis compañeros que le asignen las tareas que yo veía más malestar no puedo ejercer la responsabilidad que mi jefa me ha delegado. Me denigra y discrimina en mi condición de mujer, el tener que pedirles a mis compañeros que hablen por mí para que no se ofenda me humilla”;
- q) “Al señor yo no lo abordo, lo tuve que perseguir al salir ambos del laboratorio porque en ningún momento se pudo detener a conversar conmigo como se lo solicité, demostrando su desprecio a mi persona. Confirma que, si puede recibir un pedido de forma verbal, siempre y cuando no sea yo, a mí me dijo que si yo deseaba que el hiciera algo que por correo.
Es necesario recalcar que el avance del proyecto a mayo del 2023 si alcanzó el 70% pero fue por el trabajo de todo un equipo, no de una sola persona como el señor Franco lo quiere hacer ver. El no valora el trabajo en equipo.
Nadie le increpa de sus obligaciones como servidor, nadie le ha solicitado que se quede más tiempo de lo establecido, no sé porque refiere a ese tema.



Tampoco al tema del avance del proyecto, en este proyecto hemos trabajado todo el equipo del laboratorio y seguimos trabajando, (...);

- r) “Aquí el señor realiza una calumnia porque él afirma una acción que yo no realizo, lanza una acusación falsa solo con la intención de dañar mi imagen, de causarme daño para perjudicarme delante de mis jefas y compañeros porque este informe no me lo envía a mí, sino a cuatro personas diferentes realizando así una difusión de la misma.
Ahí mismo el hablar sobre mi rendimiento laboral burlándose del mismo, yo he venido en estos meses del año apoyando en la realización del diseño de cuatro exposiciones, una para la GBPL, otra para la estación de la Victoria y dos para la sede San Borja, apoyando al Equipo de Gestión Cultural de DAPI, (...) Él me injuria al hablar sobre mi trabajo mi rendimiento en él, desconoce por completo las actividades y competencias que tengo dañando mi reputación, causándome una angustia mental haciendo que recurra a pastillas para dormir, su objetivo es causarme mal, hacerme daño”; (...);
- s) “El señor afirma de nuevo una situación que nunca sucedió...” la señorita fue reubicada al primer piso, debido a desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo”, hecho que conocía la señorita Leyva.
Son siete años que yo vengo cuidándome del comportamiento del señor, ahora en el presente el no tolera que mi jefa me considere para una responsabilidad y se pone a difamarme, a injuriarme a calumniarme, yo no tengo denuncias por abuso, yo no tengo mal trato con mis compañeros de la biblioteca nacional, yo no me tomo atribuciones que no me competen, yo el lunes 9 de octubre cumpla 10 años trabajando en la Biblioteca Nacional del Perú, con responsabilidad, respeto, dedicación, he colaborado con varios compañeros, he denunciado actos de hostigamiento contra mis compañeros mientras era parte del CSST, he colaborado con compañeros de otras direcciones, he recibido las felicitaciones de usuarios, compañeros y directivos de la BNP y el señor con esta afirmación mancha mi honra y deseo que presente pruebas y no se ampare en su cargo en el SUT.
Yo quisiera que el señor demuestre todo esto, porque esto también es una calumnia de su parte”; (...);
- t) “Gracias al mal trato recibido por el señor Franco y su manera de actuar yo he visitado la posta médica, uno fue el día 15 de junio que se me tomó la presión después de enterarme lo que el señor Franco le dijo a mi jefa de mi forma de trabajar, él no se pudo dirigir a mí, ese día la enfermera Camila me dijo que estaba elevada mi presión, en años anteriores por las humillaciones recibidas por el señor Franco fue igual el Dr. que laboraba en ese momento se me recetó Losartan porque mi presión no bajaba y me dijo que debía tomarla por siempre, (...);

Que, con fecha 27 de setiembre de 2023, la servidora Myriam Leiva Álvarez, Coordinadora del ECO, remitió a la DPC el Informe N.º 000157-2023-BNP-J-DPC-ECO, reportando sobre la situación presentada entre la denunciante y el denunciado, quienes venían reportando quejas recíprocas y reiteradas sobre su conducta y desempeño laboral;

Que, con fecha 27 de setiembre de 2023, la DPC remitió a la STPAD el Memorando N.º 000388-2023-BNP-J-DPC, adjuntando el Informe N.º 000157-2023-BNP-J-DPC-ECO, dando cuenta del incidente presentado con el fin de que adopte las acciones que estime pertinente en el marco de sus competencias, señalando lo siguiente:

Al respecto, informo a su Despacho que esta situación se originó aproximadamente



en el mes de junio del presente año, periodo en el que la suscrita asignó a la servidora Kelly Vásquez la responsabilidad de coordinar y consolidar con sus compañeros la información trabajada en el proyecto BNP digital, lo cual fue reiterado al servidor Johnny Franco en la disposición comunicada con el correo de fecha 20 de junio de 2023 (Anexo 1), exhortando a mostrar predisposición y colaboración permanente a fin de lograr los objetivos institucionales.

No obstante, desde el encargo encomendado a la servidora Kelly Vásquez se han venido presentando desavenencias y disconformidades entre ambos, las cuales fueron plasmadas en informes y correos electrónicos dirigidos o copiados a la suscrita, los cuales se adjuntan a la presente (Anexo 2). Ante este hecho, la suscrita conversó con ambos servidores en dos oportunidades con el fin de superar el impase presentado y no afectar el clima laboral del área.

Sin embargo, a la fecha, lamentablemente la situación no ha mejorado y las quejas recíprocas continúan presentándose; por lo cual, considerando que el presente caso responde a un contexto de carácter estrictamente conductual disciplinario y no funcional, recomiendo a su Despacho trasladar el presente informe a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios con el fin de que adopte las acciones que estime pertinentes en el ámbito de su competencia, acorde a lo establecido en el artículo 52 y numeral 57.2 del Reglamento Interno de los/las Servidores/as Civiles de la Biblioteca Nacional del Perú – RIS, aprobado con Resolución de Gerencia General N.º 000001-2023-BNP-GG;

Que, con fecha 15 de diciembre de 2023, la STPAD remitió a la servidora Myriam Leiva Álvarez la Carta N.º 000010-2023-BNP-GG-OA-STPAD, solicitando que absuelva un listado de preguntas relacionadas al presente caso;

Que, con fecha 21 de diciembre de 2023, la servidora Myriam Leiva Álvarez remitió a la STPAD la Carta N.º 000001-2023-BNP-J-DPC-ECO de fecha 21 de diciembre de 2023, dando respuesta a las interrogantes formuladas por la STPAD, de la siguiente manera:

a) Confirmar si el 31 de mayo del presente año, designó como responsable a la Señorita Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro, de consolidar y coordinar con sus compañeros del laboratorio de digitalización los trabajos a realizar? De ser así, agradeceríamos confirme si esta designación fue de conocimiento a los demás integrantes del equipo de trabajo, y si se realizó con alguna formalidad.

- Sí, esta designación fue puesta en conocimiento de los integrantes del equipo de trabajo de conservación que se encontraban presentes en la reunión grupal del 31 de mayo de 2023, en la cual se le encargó a la Srta. Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro la responsabilidad de coordinar y consolidar la información del proyecto de la BNP digital, la cual requería atención urgente y prioritaria a fin de cumplir con las metas programadas en los plazos previstos, cuya fecha de culminación era el 30 de junio de 2023.
- No hubo designación formal porque estas encargaturas transitorias no requieren ser revestidas de formalidad. La suscrita, en mi condición de Coordinadora del Equipo de Trabajo de Conservación y de conformidad con las facultades señaladas en el literal (a) del artículo 13 del Reglamento Interno de los/as servidores civiles de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Resolución de Gerencia General N.º 001-2023-BNP-GG, impartió ordenes e instrucciones específicas a los integrantes del laboratorio de digitalización, asignándoles verbalmente la responsabilidad a la citada servidora a fin de que se culmine con el último tramo del proyecto Biblioteca



digital y reemplace al servidor Nicolás Díaz, quien inicialmente era el responsable del Proyecto, pero a fines de mayo solicitó e hizo efectiva su licencia.

b) Señalar si la señorita tuvo algún inconveniente laboral o de otra índole para desarrollar su labor asignada, de ser el caso detallar.

- Sí, el día 15 de junio de 2023 la servidora Kelly Vásquez Chaparro expresó mediante correo electrónico lo siguiente:

“...Desde el primer momento de la designación (Responsable de coordinar y consolidar la información del proyecto de la BNP digital) el Sr. Johnny Franco Estrada ha mostrado inconformidad ante este hecho, el día 31 de mayo al poder tener yo la palabra, le expresé públicamente mi deseo de seguir trabajando con él por haber sido él, el que realizó el Excel en el cual se iba bajando la información de los avances realizados. Después de eso me acerqué a él y le expresé lo mismo a lo que él respondió que no debí de haberle aceptado a Usted la responsabilidad, cosa que no me resulto rara, ya que este es el comportamiento que el señor Franco ha tenido siempre, que alguien en la oficina obtiene una responsabilidad y tiene la confianza del Jefe”.

- En el mismo correo de fecha 15 de junio, la servidora indica: “...que en conversación con el señor Arnao al consultarle por los avances de los libros capturados, me dice que bien y cuando le consulto sobre los libros parciales me dice que el señor Franco la han mandado un correo a él donde le explica que él no puede hacer dicha labor porque no cuenta con los accesos al disco compartido ECO2, de nuevo siento el desprecio hacia mi persona, porque no solo responde a mi correo, sino que lo hace al Señor Arnao, con copia a usted y a la señorita directora de la DPC...”
- En ese sentido, la suscrita tomó [conocimiento] que se estaban presentando inconvenientes al momento de realizar la labor asignada por la suscrita, debido a que el Sr. Johnny Franco no mostraba disposición para entregar la información que se encontraba en su poder ya que estaba dentro del equipo que venían trabajando en los diferentes procesos de digitalización y almacenamiento desde el 02 de enero de 2023. Por esta razón, el día 20 de junio de 2023 mediante correo electrónico, se solicita al señor en mención que “...Para el éxito del encargo encomendado, la servidora Kelly Vásquez requiere contar con información que se encuentra en poder de ustedes, quienes vienen trabajando desde el 2 de enero de 2023 en los diferentes procesos de digitalización y almacenamiento. En ese sentido, agradeceré que en lo sucesivo se sirva entregar con carácter de urgente la información que le sea requerida por dicha servidora, a fin de que no existan incidencias en el reporte semanal que la señorita Vásquez alcanza a la suscrita”.

c) Señalar que acciones adoptó usted, luego de haber recibido el correo de fecha 15 de junio de 2023, de parte de la citada señorita, exponiendo su situación laboral.

- Después de recibir el correo de fecha 15 de junio de 2023, la suscrita envió un correo electrónico en el que se indica. “Habiendo tomado en conocimiento de los hechos que expones en tu correo, lamento mucho el malestar que vienes atravesando con el referido servidor, a quien correré traslado de tus quejas a fin de que se puedan solucionar estos impases y no vea afectado el clima laboral entre todos los servidores del área de digitalización. Me reuniré contigo personalmente para tratar este tema.



• Asimismo, se consideró oportuno reunir a ambos colaboradores en mi oficina en el mes de setiembre de 2023 a fin de pudieran conversar entre ellos directamente sobre el tema, disipar sus diferencias laborales y si se había presentado algún malentendido entre ellos se pudiera solucionar de la manera más viable y tranquila esta situación para así mantener un buen clima laboral que es lo que más debe prevalecer dentro del equipo de trabajo de conservación, así como en todas las áreas de la Biblioteca Nacional del Perú”.

d) Señalar si es verdad que el señor Johnny Franco Estrada, ridiculizó la labor de la señora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro, le levantó la voz o si es cierto que en una reunión en su oficina dijo “bueno la solución es: yo borro mi correo, Ud, borra su correo, ella borra su correo y solucionado el tema”

“En la reunión del mes de setiembre, llevada a cabo en mi oficina (sótano) con ambos servidores, la suscrita pudo observar en todo momento que el Sr. Johnny Franco Estrada ignoraba de manera total a la Srta Kelly Vásquez, no la miraba de manera directa, no le dirigía la palabra, se mostró inconciliable en su intervención en la que se expuso que esta situación iba a ser informada a la Directora de la Dirección de Protección de las Colecciones; **el señor Johnny Franco Estrada textualmente expreso: “Bueno la solución es: yo borro mi correo, Usted borra su correo, ella borra su correo y solucionado el tema”, por lo que la suscrita le indico: “¿Usted sabe lo que está pidiendo? El servidor atinó a quedarse en silencio para luego decir que era lo único que se le podía ocurrir.** Asimismo se le indicó que al momento que se asigna a un/a servidor/a tener la responsabilidad de coordinar y consolidar la información de algún proyecto, él como parte del equipo conector de los avances y de los detalles del trabajo encomendado, se sirva brindar el apoyo correspondiente a fin de cumplir las metas que como equipo no son programadas”.

e) Señalar si el señor Johnny Franco Estrada, trata, ofende, actúa de manera irrespetuosa a la señora Kelly Vásquez Chaparro.

En la línea de lo señalado anteriormente, **solo una vez la suscrita presenció la actitud de ambos en una reunión; donde me percaté que el Sr. Johnny Franco Estrada ni siquiera miraba a su compañera de labores cuando ella le dirigía la palabra, ignorándola completamente durante la reunión;** por lo que se hizo hincapié que el trato entre compañeros debe ser respetuoso, amable y que la comunicación como regla básica debe ser rápida, precisa y oportuna, mucho más en un equipo de trabajo como el nuestro a fin de mantener la armonía y buen clima laboral, que debe ser una prioridad en la Biblioteca Nacional del Perú.

f) Información adicional

• Mediante correo de fecha 29 de mayo de 2023, el Sr. Nicolás Díaz Sánchez indica lo siguiente: “...agradecer al Sr. Johnny Franco, quien ha venido siguiendo de cerca los detalles del trabajo y que está seguro que su conocimiento de los procedimientos implementados, pueden ser bien aprovechados...”

• Mediante correo de fecha 23 de junio de 2023, el Sr. Johnny Franco puntualiza los ítems siguientes:

5. Que, atendiendo a la solicitud de la señorita Vásquez de remitir cuadros de trabajo del Proyecto, debo precisar que éstos son de dominio y uso común de los operadores del Proyecto, debido a que son archivadores



compartidos, donde cada operador, como tareas inherentes a sus responsabilidades, debían llenar diariamente su producción, incluyendo la señorita Vásquez.

6. Que, en presencia del señor Díaz se ha explicado a detalle a la señorita Vásquez, toda la información respecto al desarrollo del Proyecto BNP digital, referente a estadísticas y/o avances, se encuentran contenidas en dichos cuadros del Excel compartido "NO PUBLICADOS v02", de los cuales puede obtener vastos detalles asimismo el suscrito le sugirió revisar último informe del señor Díaz";

- Lo antes señalado, evidenciaría que el Sr. Franco tenía conocimiento de la información requerida en el momento que se le asignó la responsabilidad de coordinar y consolidar la información del proyecto de la BNP a la servidora Vásquez. (Subrayado añadido);

Que, con fechas 20 y 27 de diciembre de 2023, respectivamente, la STPAD remitió al denunciado las Cartas N.º 000011-2023, 000012 y 13-2023-BNP-GG-OA-STPAD, solicitando que absuelva una serie de preguntas relacionadas al presente caso;

Que, con fecha 29 de diciembre de 2023, el denunciado remitió a la STPAD la Carta N.º 003-2023-JTFE dando respuesta a las interrogantes formuladas por la STPAD, señalando lo siguiente;

- **¿Cuál fue su respuesta al ser comunicado por parte de la señora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro que estaba a cargo de consolidar y coordinar con sus compañeros del laboratorio de digitalización los trabajos a realizar?**

NINGUNA. La Srta. Kelly Vásquez Ch, no me comunico, ni comunico al equipo de digitalización, esta información fue dada a conocer en reunión de trabajo convocada por la Jefa del Equipo de Trabajo de Conservación de la DPC Sra. Miriam Leyva A, que entre otros temas técnicos del Proyecto BNP Digital nos informó que la Srta. Kelly Vásquez Ch, continuaría el trabajo del Proyecto BNP Digital dejado por el Hist. Nicolás Díaz Sánchez por licencia sin goce.

- **Señalar: ¿Cuál fue su trato y forma de dirigirse a la señora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro durante el 31 de mayo a diciembre del presente año?**

El que corresponde como cualquier compañero de trabajo con respeto y ética profesional.

- **¿Cuáles habrían sido sus motivos para señalar, en el Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE, que el correo enviado por la mencionada señora el 08 de setiembre de 2023, tenía una exposición tendenciosa grave e injuriosa, así como difamación pretendiendo mancillar honras y trayectorias, calumnias?**

Mi único motivo ha sido el de salvaguardar mi imagen como trabajador con la experiencia laboral durante mis años de servicio a la fecha y haber desarrollado mi trabajo con responsabilidad, respeto y ética profesional antes mis jefes inmediatos el mismo que puede ser corroborado con mi legajo persona.

De las expresiones utilizadas por la Srta., Kelly Vásquez Ch, en correo del 08 de



setiembre, hace entrever que el suscrito no realiza bien su trabajo, ni trabajo en equipo, que solo en 3 meses mi labor diaria era una sola tarea, disposición que fue dada por mi jefa inmediata Sra. Miriam Leyva A. tarea o función que vengo cumpliendo a la fecha con responsabilidad, diligencia y no tener ninguna observación por parte de mi jefe(a) cuya orden expresa fue emitida por su despacho, cumpliendo los principios y deberes éticos del servidor público como lo establece el ítem 6, del artículo 6 de la Ley del Código de Ética.

- **Precisar: ¿a qué se refiere con el término “estos aciagos acontecimientos que hoy se vuelven a repetir y poniendo en clara evidencia que no existe mejora que se haya tomado alguna medida correctiva en favor de perfeccionar el clima laboral, que a la fecha solo genera zozobra”? Expuesto por Usted en el Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE.**

Al respecto debo precisar que el suscrito hizo de conocimiento estos aciagos (de mal gusto, tristes) episodios a la Dirección General de la DPC con la única intención que mejorara el clima laboral, sin embargo estos se volvieron a repetir debiendo suscribir informe a mi jefe inmediato Sra. Miryam Leiva A. donde detallo y adjunto corre con anexos, dando a conocer con precisión estos episodios que la Srta. Kelly Vásquez Ch, suscribe y no se apegan a la verdad, asimismo señalar que el informe presentado con fecha 12 de setiembre del 2023 a la fecha, no he tenido ninguna respuesta, ni verbal, ni escrito por parte Jefatura del Equipo de Trabajo de Conservación.

- **Indicar, ¿Cuál es el sustento con el que cuenta para afirmar que “a inicios del proyecto BNP Digital, la Srta. Kelly Vásquez, quien hasta ese entonces laborada en el mismo ambiente del Laboratorio de digitalización (2do piso) fue reubicada al primer piso, debido a los desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo (...)”**

No cuento con el sustento. Pero debo indicar que no es competencia del suscrito conocer los motivos o razones de cambiar, mover o reubicar al personal de la DPC es competencia exclusiva del jefe(a) del Equipo de Trabajo de Conservación. En lo personal debo señala que la metodología de trabajo de la Srta. Kelly Vásquez no era compatible al objetivo del cumplimiento del proyecto BNP Digital, estando programada su entrega para junio 2023, situación que puede ser corroborada con informes emitidos por el Hist. Mag. Nicolás Díaz Sánchez hasta fines de abril informes que a su sugerencia del suscrito recomendó a la señorita Kelly evaluar y así poder concluir con el Proyecto BNP Digital en el plazo estimado.

- **Señalar, el sustento con el que cuenta para mencionar “Finalmente en merito a la afectación y en defensa a los derechos que me asisten, como trabajador y ciudadano, solicito a su Despacho tome medidas correctivas administrativas que correspondan, por hechos que tildo de “MOBBING LABORAL”.**

Todo sustento que suscribo esta adjunta a informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE de fecha 12 de setiembre de 223 y obran en archivos del despacho del Equipo de Trabajo de Conservación de la Dirección de Protección de



Colecciones. Tildo de “mobbing laboral” ya que habiendo una primera alerta de estos episodios ya descritos fueron convirtiéndose en constantes y observaciones sin sustento, teniendo pleno conocimiento que mi labor estaba suscrita a una sola tarea llegando incluso en algún momento la Srta. Kelly Vásquez de forma verbal indicar que “a mí solo me gustaba trabajar con hombres”, situación que atine a responder que no entendía su comentario y en qué contexto lo decía.

- **Señalar si es verdad que Usted, ridiculizó la labor de la señora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro, le levantó la voz y si es cierto que en una reunión en la Oficina de la señora Myriam Leiva Álvarez, Usted dijo “bueno la solución es, yo borro mi correo, Ud. Borra su correo y ella borra su correo y solucionado el tema”?**

NO ES VERDAD, al respecto debo precisar que el suscrito en mi tiempo de servicios en la BNP jamás he faltado el respeto en ninguna de sus formas hacia algún compañero o compañera de trabajo, todo acto que haya realizado como servidor público hasta la fecha han sido realizados dentro del marco a las normas generales, reglamento interno, Ley del Código de Ética de la Función Pública y ética profesional.

- **Mencionar si Usted trata, ofende, o actúa de manera irrespetuosa a la señora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro.”**

Jamás, ni he ofendido, ni he maltratado, ni he actuado de manera irrespetuoso a la Srta. Kelly Vásquez, ni a ningún otro servidor o compañero de trabajo de la DPC u otra dirección de la BNP, que mi comportamiento y actuación se circunscriben en los cánones de respeto estipulados en el código de ética de la función pública y en la ética profesional. (Subrayado añadido);

Que, con fecha 8 de enero de 2024, la STPAD remitió a la Oficina de Administración el Informe N.º 000002-2024-BNP-GG-OA-STPAD, solicitando el informe escalafonario del denunciado en el marco de las indagaciones sobre el presente caso; el cual fue atendido con el Proveído N.º 000345-2024-BNP-GG-OA de fecha 09 de enero de 2024;

Que, con fecha 12 de enero de 2024, la STPAD remitió a la DPC el Informe N.º 000009-2024-BNP-GG-OA-STPAD, Informe de Precalificación del Expediente 18-2023-STPAD, recomendando el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) contra el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada; asimismo, recomendó que se le aplique la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. A partir de esa comunicación formal, la DPC se constituyó en Órgano Instructor debido a su condición de jefe inmediato del denunciado;

Que, con fecha 5 de abril de 2024, la DPC remitió al denunciado la Carta N.º 000003-2024-BNP-J-DPC, notificada en la misma fecha, mediante la cual se le comunicó el inicio del PAD en su contra por presuntamente haber incurrido en la falta de carácter disciplinario tipificada en el literal c) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, al haber realizado acciones que constituirían faltamiento de palabra contra la servidora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro;

Que, asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (5) días hábiles para que formule su descargo y ejerza su derecho de defensa presentando las pruebas que considere



pertinentes;

Que, con fecha 11 de abril de 2024, el denunciado remitió a la DPC una Carta S/N solicitando la prórroga del plazo para presentar sus descargos, así como la remisión de documentos que obraban en el expediente adjunto a la Carta N.º 000003-2024-BNP-J-DPC;

Que, con fecha 12 de abril de 2024, la DPC remitió al denunciado la Carta N.º 000004-2024-BNP-J-DPC, mediante la cual se le comunicó el otorgamiento del plazo adicional de cinco (5) días hábiles para la presentación de su descargo y se adjuntó la información solicitada;

Que, con fecha 19 de abril de 2024, el denunciado remitió a la DPC una Carta S/N presentando sus descargos sobre las imputaciones formuladas en la Carta N.º 000004-2024-BNP-J-DPC (folios 133-121);

Que, cabe precisar que en los documentos mencionados y en otros que se indicarán más adelante, cuando se haga mención al Equipo de Trabajo de Conservación (ECO), debe entenderse que corresponde a la actual Unidad Funcional de Conservación y Digitalización (UCD), cuyo cambio de denominación se formalizó mediante Resolución de Gerencia General N.º 000039-2024-BNP-GG, de fecha 7 de mayo de 2024;

Que, mediante Informe N.º 000161-2024-BNP-J-DPC, del 29 de setiembre de 2024, el órgano instructor recomendó imponer la sanción de suspensión sin goce remuneraciones por cinco (5) días al servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, en su calidad de Operador;

Que, en atención a la disposición contenida en el artículo 112 del Reglamento de la LSC, se trasladó el Informe del Órgano Instructor al servidor Johnny Teodoro Franco Estrada con la Carta N.º 000919-2024-BNP-GG-OA, de fecha 01 de octubre de 2024 otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles para ejercer su derecho de defensa a través de un Informe Oral;

Que, mediante escrito del 09 de octubre de 2024, el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada solicitó informe oral, el mismo que le fue concedido mediante Carta N.º 000952-2024-BNP-GG-OA, para el día 28 de octubre de 2024;

Que, mediante Acta de concurrencia - Informe oral, del 28 de octubre de 2024, se deja constancia del acto de informe oral llevado a cabo en el segundo piso de la Av. De la Poesía N.º 160 - San Borja suscrita por el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada y el jefe de la Oficina de Administración;

Que, entre los argumentos de defensa esbozados en el informe oral, el denunciado indicó que, (i) respecto a la reunión del 15 de setiembre de 2023, esta no fue una reunión pactada con su persona, que ese día había pedido permiso para retirarse de su centro de labores, siendo que al momento en que se retiraba, dicha “reunión” le tomó por sorpresa, indicando que lo único que pudo decirle a la Coordinadora fue que no podía responderle nada porque estaba de salida y que era un permiso previamente conversado; (ii) respecto a que mediante correo electrónico se le habría faltado el respeto a la denunciante, manifestó que ello no resulta ser exacto por cuanto su persona, a través correos electrónicos, lo único que habría señalado a la denunciante es que, el proceso de digitalización es un proceso que conlleva tiempo y que hay mucha información para procesar; asimismo, señala que le indicó a la denunciante que toda la información que había solicitado para continuar con las labores del señor Nicolás Díaz, se encontraba en un documento compartido desde hace ya varios años y que era de pleno conocimiento del



personal de la Dirección de Protección de las Colecciones y tan es así que anteriormente, se ha extraído información de esa base de datos para responder requerimientos efectuados a dicha Dirección, (iii) en ningún momento él ha pretendido faltarle el respeto a la denunciante ni a ningún otro miembro de la Biblioteca Nacional del Perú y que en todos los años que viene laborando para la institución no ha recibido ninguna queja o llamada de atención por parte de algún directivo u otro personal; (iv) no existe proporcionalidad en cuanto a las faltas imputadas y la sanción propuesta, por lo que considera que su actuar no ha sido de mala fe;

Que, respecto al punto (i), cabe precisar que la afirmación del denunciado se contrapone a lo mencionado por la entonces Coordinadora del Equipo de Trabajo de Conservación, Myriam Leiva Álvarez, a través de su Carta N.º0001-2023-BNP-J-DPC, en la cual manifiesta que “en la reunión del mes de setiembre, llevada a cabo en mi oficina (sótano) con ambos servidores, la suscrita pudo observar en todo momento que el Sr. Johnny Franco Estrada ignoraba de manera total a la Srta. Kelly Vásquez, no la miraba de manera directa, no le dirigía la palabra y se mostró inconciliable (...);”;

Que, si bien únicamente se cuentan como medios de prueba, el testimonio de la entonces Coordinadora del ECO y lo reportado por la servidora Kelly Vásquez, tampoco el denunciado ha podido corroborar que aquel día contaba con permiso para ausentarse de la institución y que en todo caso la conversación con la Coordinadora y la señora Kelly Vásquez se haya dado a la brevedad;

Que, respecto al punto (ii) debemos precisar que las expresiones respecto a de las cuales recae la falta de respeto hacia la denunciante están relacionadas a las conjeturas que el denunciado ha formulado respecto de la Srta. Kelly Vásquez, sin tener base probatoria alguna, cuando ha manifestado que “A inicios del proyecto BNP Digital, la Srta. Kelly Vásquez, quien hasta ese entonces laboraba en el mismo ambiente del Laboratorio de digitalización (2º piso), fue reubicada al primer piso, debido a los desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo, (...)”; y cuando ha señalado que: “la denunciante contaba con acceso remoto para desarrollar sus tareas en jornadas extraordinarias dentro y fuera de la institución, y que debido a ello habría mejorado su rendimiento laboral”; asimismo, y conforme se ha venido desarrollando en el presente documento, la denunciante en reiteradas oportunidades le habría solicitado al señor Franco que le responda los correos que le envía y no responda a terceros sin siquiera copiarla en ellos, demostrándose así una actitud poco colaborativa con la servidora y generándose con ello un clima laboral incómodo; por lo tanto, los argumentos señalados por el denunciado en este extremo no enervan las conclusiones a las cuales este órgano sancionador ha llegado, determinándose que la actitud poco colaborativa del denunciado se ha venido dando a lo largo de los requerimientos de la Srta. Kelly Vásquez en su condición de encargada del proyecto Biblioteca digital;

Que, respecto al punto (iii) y (iv), este órgano sancionador tendrá a bien evaluar dichos argumentos en los posteriores considerandos en cuanto a los criterios de graduación de la sanción a imponerse;

Que, de la lectura y análisis del Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE de fecha 12 de setiembre de 2023 (**folio 7**), este Órgano Sancionador ha podido identificar que el denunciado sí formuló conjeturas contra la denunciante, señalando que ella habría sido reubicada del ambiente de digitalización por presuntos desencuentros e incompatibilidades, atribuyéndole a la denunciante características de persona conflictiva en su entorno laboral, conforme se cita a continuación:

(...)

B. CONCLUSIONES



(...)

h) *A inicios del proyecto BNP Digital, la Srta. Kelly Vásquez, quien hasta ese entonces laboraba en el mismo ambiente del Laboratorio de digitalización (2º piso), fue reubicada al primer piso, debido a los desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo, hecho que es de pleno conocimiento de su despacho.*

(...) (El subrayado es agregado);

Que, estas conjeturas formuladas por el denunciado contra la denunciante no pasaron desapercibidas por la STPAD durante las indagaciones preliminares; por lo que, mediante la Carta N.º 000011-2023-BNP-GG-OA-STPAD de fecha 20 diciembre de 2023 (**folio 69**), la STPAD requirió al denunciado que brinde mayor información sobre sus afirmaciones, lo cual fue respondido por el denunciante a través de la Carta N.º 003-2023-JTFE de fecha 29 de diciembre de 2023 (**folio 76**), indicando lo siguiente:

(...)

5. Indicar, ¿Cuál es el sustento con el que cuenta para afirmar que “a inicios del proyecto BNP Digital, la Srta Kelly Vásquez, quien hasta ese entonces laborada en el mismo ambiente del Laboratorio de digitalización (2do piso) fue reubicada al primer piso, debido a los desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo (...)”

No cuento con el sustento. Pero debo indicar que no es competencia del suscrito conocer los motivos o razones de cambiar, mover o reubicar al personal de la DPC es competencia exclusiva del jefe(a) del Equipo de Trabajo de Conservación. En lo personal debo señalar que la metodología de trabajo de la srta Kelly Vásquez no era compatible al objetivo del cumplimiento del proyecto BNP Digital, estando programada su entrega para junio 2023, situación que puede ser corroborada con informes emitidos por el Hist. Mag. Nicolás Díaz Sánchez hasta fines de abril informes que a su sugerencia del suscrito recomendó a la señorita Kelly evaluar y así poder concluir con el Proyecto BNP Digital en el plazo estimado. (El subrayado es agregado).

Que, como se puede apreciar, el denunciado reconoció que no contaba con sustento para atribuir inconductas a la denunciante; sin embargo, lo hizo mediante un documento formal dirigido a su jefa inmediata basado únicamente en sus propias apreciaciones; de lo cual se evidencia una intención de dañar la reputación de la denunciante, su compañera de labores; toda vez que no ha podido acreditar que la reubicación de la estación de labores de la denunciante se dio a consecuencia de desencuentros e incompatibilidades con el equipo de trabajo. Asimismo, el denunciado tampoco pudo acreditar que la presunta reubicación a manera de “sanción” era de pleno conocimiento de la coordinadora del ECO;

Que, la conjetura anterior no es un hecho aislado, dado que en el Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE de fecha 12 de setiembre de 2023 (**folio 4**), dirigido a su jefa inmediata, la coordinadora del ECO, el denunciante planteó otra conjetura señalando que la denunciante contaba con acceso remoto para desarrollar sus tareas en jornadas extraordinarias dentro y fuera de la institución, y que debido a ello habría mejorado su rendimiento laboral, conforme se cita a continuación:

(...)

vi. (...)

Al respecto debo precisar lo siguiente:



(...)

b) Señalar que, la Srta. Kelly Vásquez cuenta con acceso remoto, desarrollando sus tareas en jornadas extraordinarias dentro y fuera de la institución, entendiéndose que desde su reciente asignación de responsabilidades a mejorado su habitual rendimiento laboral en comparación a sus datos estadísticos de otros periodos. (...); (El subrayado es agregado);

Que, sin embargo, al igual que en la conjetura anterior, el denunciado no pudo acreditar lo señalado ni tampoco mostró los datos estadísticos a los que hizo referencia; presumiéndose, por tanto, que no cuenta con los mismos. Indistintamente de ello, se evidencia en el denunciado un ánimo de minimizar el rendimiento laboral de su compañera de labores, dando a entender que ella estaría cumpliendo con las metas debido a una presunta ventaja indebida por contar acceso remoto, a diferencia de sus demás compañeros. No obstante, cabe precisar que, en dicho periodo, la BNP se encontraba en la modalidad de trabajo presencial;

Que, de conformidad con el análisis normativo y probatorio desarrollado por este Órgano Sancionador, se concluye que las conjeturas vertidas por el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, en el Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE, se configuran como faltamiento de palabra contra su compañera de labores, la servidora Kelly Elizabeth Vásquez Chaparro;

Que, con relación a ello, se observa que el denunciado, a través de su descargo presentado mediante Carta S/N de fecha 19 de abril de 2024 (**folio 133**), ha negado y contradicho en todos sus extremos los hechos que se le imputan; asimismo, se ratificó en la conjetura expresada anteriormente, indicando que la denunciante fue reubicada de su estación de labores por los desencuentros que habría tenido con los integrantes del laboratorio de digitalización (folio 131); sin embargo, en su descargo tampoco pudo acreditar dicha conjetura. De igual modo, el denunciado negó el testimonio de su jefa inmediata, la coordinadora del ECO. Por otro lado, tampoco mostró ninguna intención de reconocer o disculparse por su conducta hacia la denunciante y las conjeturas planteadas contra ella sin medio probatorio;

Que, el artículo 19 de la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece que los empleados públicos son responsables civil, penal o administrativamente por el incumplimiento de las normas legales y administrativas en el ejercicio del servicio público, añadiendo en el artículo 21 que el empleado público que incurra en falta administrativa grave será sometido a procedimiento administrativo disciplinario;

Que, si bien la Ley N.º 28175 y su reglamento general no contemplan una definición sobre faltas disciplinarias, debe tenerse en cuenta que este concepto si ha sido desarrollado por normas precedentes. Así, el artículo 150 del Decreto Supremo N.º 005-90-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N.º 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, señala lo siguiente: “*Se considera falta administrativa a toda acción u omisión, voluntaria o no, que contravenga las obligaciones, prohibiciones y demás normatividad específica sobre los deberes de servidores y funcionarios, establecidos en el artículo 28 y otros de la Ley y el presente reglamento. La comisión de una falta da lugar a la aplicación de la sanción correspondiente*”. En ese sentido, en términos generales, podemos señalar que la falta administrativa es toda acción u omisión cometida por un servidor o funcionario público que contraviene o afecta un deber contemplado en la normatividad de la materia;¹

¹ 2.9 del Informe Técnico N.º 364-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 02 de mayo de 2017.



Que, en concordancia con lo mencionado, el artículo 91 del Reglamento General, dispone que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la ley que sean cometidas en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente de ser el caso;

Que, en esa línea, se desprende que la responsabilidad administrativa es una consecuencia directa de la existencia de un vínculo laboral entre el trabajador y el empleador (Estado), la misma que tiene como una de sus características la existencia de una relación de subordinación que faculta al empleador a dirigir y supervisar el desempeño de las funciones del servidor y, de ser el caso, imponer las sanciones respectivas ante la existencia de responsabilidad por la comisión de faltas disciplinarias;

Que, dicha facultad disciplinaria de la que el Estado goza en su rol de empleador constituye el medio que permite el cumplimiento de aquello que dispone y que está destinado a asegurar la finalidad misma de la entidad, y sin el cual, perdería el poder de dirección que le es inherente en virtud de la relación de subordinación que mantiene con el trabajador;

➤ **Con relación a la falta tipificada en el literal c) del artículo 85° de Ley del Servicio Civil.**

Que, el artículo 16 de la Ley Marco del Empleo Público establece un conjunto de obligaciones para los empleados que se encuentran al servicio del Estado, entre los cuales destaca la observancia de un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo. Dicho deber nace de la necesidad de mantener dentro de la administración y en la prestación del servicio público, relaciones de cordialidad, respeto mutuo y trato alturado con los colegas de labor y personal que ocupa cargos jerárquicos superiores dentro del centro de labores;

Que, es por ello que el incumplimiento de dicho deber configura la infracción administrativa prevista en el literal c) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil, que prevé como falta grave: *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o **faltamiento de palabra** en agravio de su superior del personal jerárquico y **de los compañeros de labor***, (Énfasis añadido)

Que, en relación al faltamiento de palabra, la doctrina señala lo siguiente: *El faltamiento de palabra verbal o escrita es la expresión insultante que supone desprecio, falta de consideración y respeto. Ofensa verbal, será toda aquella que pueda “humillar o herir el amor propio o la dignidad de alguien, o ponerlo en evidencia con palabras”. Dado el silencio legal, cualquier medio será válido para emitir y hacer llegar esa ofensa al destinatario: de viva voz, mediante llamada telefónica, o cualquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante la realización de octavillas². En ese sentido, **se considerará faltamiento de palabra aquella expresión materializada de forma verbal o escrita, que involucre la falta de respeto y consideración al empleador y/o compañeros de trabajo, al dirigirse en tono desafiante o amenazante, atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades públicas.*** (Énfasis añadido);

² GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. El despido disciplinario en España. Primera parte: configuración jurídica”; texto citado en el libro de: QUISPE CHÁVEZ, Gustavo; MESINAS MONTERO, Federico. El Despido en la Jurisprudencia Judicial y Constitucional. 1ª edición, Gaceta Jurídica, Lima, 2009. p. 42.



Que, sobre este último punto, en la sentencia del Expediente N.º 01428-2012-PA/TC21 se precisa lo siguiente: *Sobre la falta grave transcrita, es pertinente señalar que **la buena fe laboral impone al trabajador que en ejercicio de su derecho a la libertad de expresión no formule denuncias calumniosas e injuriosas, ni faltamiento de palabra verbal o escrita en contra del empleador y/o de los trabajadores, pues en estos supuestos estamos ante un ejercicio abusivo e irregular del derecho a la libertad de expresión que merece ser sancionado en el ámbito laboral y que la propia ley regula;***

Que, considerando que el faltamiento de palabra está intrínsecamente relacionado con el ejercicio de la libertad de expresión, el Tribunal Constitucional ha señalado lo siguiente: *Por tanto, el ejercicio de la libertad de expresión **no puede contener expresiones injuriosas** (debiendo evitarse insultos, excesos verbales y respetando la dignidad de las personas), innecesarias o sin relación con las ideas u opiniones que se manifiesten;*³

Que, en ese sentido, es posible señalar que el faltamiento de palabra debe ser sancionado **cuando un servidor emita palabras agraviantes que afectan el honor y la dignidad de la persona a quien dirige sus palabras afectando de esta manera la relación laboral.** También puede ser considerado como faltamiento de palabra las denuncias calumniosas e injuriosas contra el superior jerárquico o sus compañeros de trabajo **que tienen la finalidad de desacreditar o cuestionar su profesionalismo con imputaciones no probadas.** Si bien es cierto, la libertad de expresión y opinión es un derecho constitucionalmente reconocido, este no debe ejercerse de manera indebida, de lo contrario, implicaría un ataque contra la honorabilidad y respeto personal;

Que, de igual manera, el fundamento 30 de la Resolución N.º 001672-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 25 de setiembre de 2020, menciona: *“En consecuencia, esta Sala es enfática en indicar que **es obligación de todo funcionario actuar conforme a los deberes u obligaciones establecidos en algún dispositivo legal, reglamento, u otra disposición dispuesta a nivel interno de cada entidad. Por lo tanto, y como se señaló anteriormente, existe la presunción de que todo trabajador es conocedor de las obligaciones y deberes que le asisten.** En ese sentido, se aprecia que las circunstancias en que ocurrieron los hechos obedecen a no haber mantenido el impugnante, una conducta adecuada y disciplina en su ámbito laboral, al faltar a la palabra contra sus compañeros”;* (Énfasis añadido)

Que, finalmente, debemos precisar que la Resolución N.º 000444-2022- SERVICIO CIVIL/TS-Segunda Sala de fecha 25 de enero de 2022, ha desarrollado en extenso respecto al tenor de la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, que establece como falta de carácter disciplinario: *El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior jerárquico y de los compañeros de labor,* los siguientes tipos infractores:

- I) *Incurrir en acto de violencia en agravio del superior jerárquico.*
 - II) *Incurrir en acto de violencia en agravio de los compañeros de labor.*
 - III) *Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio del superior jerárquico*
 - IV) *Incurrir en acto de grave indisciplina en agravio de los compañeros de labor.*
 - V) *Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio del superior jerárquico.*
 - VI) **Incurrir en acto de faltamiento de palabra en agravio de los compañeros de labor.**
- (Énfasis añadido)

³ Fundamento 22 de la sentencia recaída en el Exp. N.º 10034-2005-PA/TC.



Que, de igual manera, el Fundamento 34 de la citada Resolución menciona que: **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. (...)**;

Que, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo vinculado con la conducta de los imputados, quienes pueden cometer alguno de los siguientes actos:

- a) *Acto de violencia: Que implica cualquier tipo de agresión física propinada por el servidor civil (violencia física)*
- b) *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 configuraría esta falta, sino que más bien debe ser aquella que califique como grave, o sea, que merece un análisis minucioso de la entidad empleadora para determinar si el acto califica como leve o grave, analizando las conductas que rodean al acto, para así determinar que si se incurre en la falta descrita. Un ejemplo de esta falta sería el apropiarse ilícitamente de los objetos que son propiedad de sus compañeros de trabajo.*
- c) **Faltamiento de palabra, que implica cualquier tipo de agresión verbal o escrita del servidor civil, que presupone una afectación de carácter moral (violencia moral) tales como los insultos o injurias⁴.**
(Énfasis añadido)

Que, otro aspecto que se debe tener en cuenta respecto a las agresiones verbales o escritas en agravio de otros servidores, de sus superiores, o del personal jerárquico; es que este supuesto se constituye cuando el servidor injuria con insultos al personal antes descrito o atribuye calificativos que afectan su dignidad u honor;

Que, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N.º 2016-2014 Lima que: **debe entenderse por faltamiento, aquella expresión insultante, difamatoria o calumniosa por parte del trabajador que puede materializarse en forma verbal o escrita, es decir, expresiones, sonidos, gestos, por carta, entre otros, que produzcan la falta de consideración y respeto al empleador, a sus representantes, al personal jerárquico y a otros trabajadores. Asimismo, se debe precisar, que la ofensa verbal implica insultar, humillar, herir la dignidad, o poner en evidencia con palabras al empleador, a los que los representan o a otros trabajadores;**

Que, por lo tanto, al haber reafirmado el imputado las conjeturas formuladas contra la denunciante a través de su Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE de fecha 12 de setiembre de 2023, este Órgano Sancionador ha podido identificar que se ha configurado, por parte del servidor Johnny Teodoro Franco Estrada la comisión de la falta tipificada en el literal c) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, que establece que es falta incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor;

Que, asimismo, al no haberse desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa al servidor **Johnny Teodoro Franco Estrada**, en su condición de Operador PAD III, existiría mérito suficiente para sancionarlo;

⁴ Fundamento 35 de la Resolución N.º 000444-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 25 de febrero de 2022.



Que, el órgano instructor para efectos de la determinación de la aplicación de la sanción, y para el análisis del presente caso, aplicó el precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N.º 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N.º 001-2021-SERVIR/TSC de fecha 19 de diciembre de 2021, no obstante precisó que el fundamento 34 de dicho precedente define el interés general: “como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros. Son interés que van más allá del ámbito individual de las personas y que incumben a la colectividad en general”; y al bien jurídico como: “aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción. En esa línea, mediante la tipificación de faltas disciplinarias se ha buscado proteger el adecuado funcionamiento de la Administración Pública, lo que involucra la prestación de los servicios públicos, el uso de los recursos del Estado, la actuación proba de los servidores, entre otros aspectos”;

Que, de igual manera este Órgano Sancionador ha realizado la determinación de la sanción a la falta tipificada conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por lo cual se analizaron los siguientes criterios; concordancia con lo dispuesto en el Fundamento 90 del Precedente Administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N.º 30057;

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto del servidor Johnny Teodoro Franco Estrada
<p>a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.</p>	<p>Se observa que el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, a través del Informe N.º009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE, del 12 de setiembre de 2023, faltó el respeto a la servidora Kelly Vásquez Chaparro, cuando afirma en el literal h) de sus conclusiones que: <i>“A inicios del proyecto BNP Digital, la Srta. Kelly Vásquez, quien hasta ese entonces laboraba en el mismo ambiente del Laboratorio de digitalización (2º piso), fue reubicada al primer piso, debido a los desencuentros e incompatibilidad demostrada con el equipo de trabajo, hecho que es de pleno conocimiento de su despacho”</i>; sin embargo, cuando fue consultado por la STPAD, mediante Carta N.º 000011-2023-BNP-GG-OA-STPAD, del 20 de diciembre de 2023, entre las preguntas formuladas, se consultó sobre: <i>¿Cuál es el sustento con el que cuenta para afirmar lo antes expuesto?</i> Respondió que: <i>No cuento con el sustento, (...)</i>; Asimismo, el denunciante planteó otra conjetura señalando que la denunciante</p>



	contaba con acceso remoto para desarrollar sus tareas en jornadas extraordinarias dentro y fuera de la institución, y que debido a ello habría mejorado su rendimiento laboral; sin embargo, al igual que en la conjetura anterior, el denunciado no pudo acreditar lo señalado ni tampoco mostró los datos estadísticos a los que hizo referencia. En consecuencia, se evidencia que el imputado ha brindado un falso testimonio sobre las actitudes de la denunciante ante su superior, habiendo con ello afectado su dignidad. Por lo tanto, el bien jurídicamente protegido es la dignidad de la servidora agraviada.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se observa que el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, haya ocultado la comisión de la falta.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.	Se observa que el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, ostenta el cargo de Operador PAD III, sin equipo de trabajo a cargo.
d) Circunstancias en que se comete la infracción	El hecho que se le imputa al servidor ocurrió a través de las conclusiones vertidas en el Informe N.º 009-2023-BNP-DPC-ECO-JTFE.
e) Concurrencia de varias faltas.	No se observa otro tipo de falta administrativa disciplinaria.
f) Participación de uno o más servidores.	No se observa
g) Reincidencia.	De acuerdo al Informe Escalafonario N.º 005-2024-BNP-OA-ERH de fecha 09 de enero de 2024, no se observan deméritos relacionados con la falta imputada.
h) Continuidad en la comisión de la falta.	No se observa.
i) Beneficio ilícitamente obtenido.	No se observa.
j) Naturaleza de la infracción	
k) Antecedentes del servidor	No se observan sanciones vigentes por parte del servidor imputado
l) Subsanación voluntaria	No se observa
m) Intencionalidad en la conducta del infractor.	No se ha comprobado
n) Reconocimiento de responsabilidad.	El servidor rechaza y niega los hechos imputados

Que, en mérito de lo expuesto, y encontrándose acreditada la falta administrativa incurrida por el servidor Johnny Teodoro Franco Estrada, considerando la magnitud de la falta incurrida por el servidor imputado, y que no registra antecedentes de comisión de otras faltas administrativas relacionadas a la que se le imputa en el presente procedimiento, este Órgano Sancionador difiere de la propuesta de sanción recomendada por el Órgano Instructor, de conformidad con los argumentos desarrollados en la presente resolución, concluye que se le debe sancionar con **AMONESTACIÓN ESCRITA**, la misma que se encuentra regulada en el literal a) del artículo 88 de la Ley N.º 30057, Ley del



Servicio Civil y en el artículo 102 de su Reglamento General;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117, 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, contra la presente resolución procede la presentación de recurso impugnativo de reconsideración o de apelación, el mismo que deberá ser presentado ante la Gerencia General dentro del plazo de quince (15) días hábiles posteriores, contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución. La interposición del recurso impugnativo, no suspende la ejecución de la sanción, y;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM, la Directiva N.º 02-2015-SERVIR/GPGSC, *Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N.º 30057*, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N.º 101-2015-SERVIR-PE y su modificatoria; el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N.º 001-2018-MC; y, demás normas pertinentes.

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **AMONESTACIÓN ESCRITA**, al servidor **Johnny Teodoro Franco Estrada**, por haberse incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinaria regulada en el literal c) del artículo 85 de la Ley N.º 30057, Ley del Servicio Civil, por los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución al servidor **Johnny Teodoro Franco Estrada** la cual se hará efectiva a partir del día siguiente de la notificación de la presente, conforme al artículo 116 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado con Decreto Supremo N.º 040-2014-PCM.

Artículo 3.- DISPONER que la Unidad Funcional de Recursos Humanos, adjunte en el legajo del servidor sancionado, copia fedateada de la presente Resolución y de su respectiva notificación.

Regístrese y comuníquese.

Documento firmado digitalmente

KELLY DEL ROSARIO CARRION REYES
JEFA DE LA OFICINA DE ADMINISTRACIÓN
BIBLIOTECA NACIONAL DEL PERÚ

