



RESOLUCION DE ADMINISTRACION N° -2023-BNP-GG-OA

Lima, 28 de junio de 2023

VISTO: El Informe N° 000060-2023-BNP-J-DAPI-GBPL de fecha 07 de junio de 2023, emitido por la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, en su condición de Órgano Instructor en el Expediente N° 07-2023-BNP-STPAD; la Carta S/N de fecha 04 de Mayo de 2023, y;

CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 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° 30057, 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 regirán 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, mediante el Memorando N° 000411-2023-BNP-GG-OA de fecha 11 de abril de 2023, el Jefe de la Oficina de Administración, remite a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos, en adelante Secretaria Técnica, los Informes N° 024-2023-BNP-J-DAPI y el Informe N° 036-2023-BNP-J-DAPI-GBPL, ambos de fecha 11 de abril de 2023, solicitando se realice el proceso de investigación para el deslinde de responsabilidad que hubiere a lugar; y asimismo evaluar la aplicación de la medida cautelar prevista en el artículo 96 de la Ley del Servicio Civil, así como en el artículo 108 de su Reglamento, consistente en exonerarla de su obligación de asistir al centro de trabajo;

Que, se aprecia que mediante el Informe N° 000024-2023-BNP-J-DAPI el Director de Acceso y Promoción de la Información, remite al Gerente General, el Informe N° 000036-2023-BNP-J-DAPI-GBPL, de la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, quien da cuenta de los pormenores respecto de la situación y actitudes de la servidora Marcela



Poirier Maruenda, por lo que para prevenir afectaciones mayores a la Institución y antes de iniciar un proceso administrativo disciplinario, solicita la aplicación de la medida cautelar prevista en el artículo 96 de la LSC, así como en el artículo 108 de su Reglamento General, correspondiente en exonerarla de su obligación de asistir al centro de trabajo;

Que, se observa que a través del Informe N° 000036-2023-BNP-J-DAPI-GBPL, de la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, da cuenta, en relación al comportamiento de la servidora Marcela Poirier Muruenda, de lo siguiente: ... (...)

“Realiza comentarios desatinados en la Página de FACEBOOK Institucional de la Biblioteca Nacional del Perú:

- En la publicación de fecha 27 de marzo de 2023, sobre la efemérides que hace 17 años se inauguró la nueva sede de la Entidad, la servidora Marcela Poirier Maruenda, con el nombre CHELA PM, comentó ***“Ojala cuidaran el ambiente laboral y a las personas de la GBPL y EBPS tanto como cuidan los libros...”***

“Al respecto, se puede apreciar, en primer término, que el comentario no tiene nada que ver con la publicación y, segundo, que, con dicho comentario, la servidora da a entender a las personas que leen la publicación de la Biblioteca Nacional del Perú, dos aseveraciones:

1) Que el ambiente laboral en la Biblioteca Nacional del Perú, está descuidado por parte de la institución.

2) Que la Biblioteca Nacional del Perú descuida a las personas (no especifica si se trata de servidores o usuarios) de la Gran Biblioteca Pública de Lima y las Estaciones de Biblioteca Pública.

Sobre el particular, debido a que es una publicación libre, cualquier persona tiene acceso a revisar la misma, así como los comentarios que tenga dicha publicación, por lo que, la servidora estaría dañando abiertamente la imagen institucional de la Biblioteca Nacional del Perú, con la agravante de hacerlo en un medio de comunicación masivo”.

- En otra oportunidad, la institución hizo una publicación sobre el conversatorio “Los derechos de la mujer peruana (1910 – 1956)” y el recorrido virtual de la exposición “Dirigidas por mujeres Cartografía de revistas peruanas del siglo XX”. Sobre el particular, la servidora con apelativo “Chela PM” en la red social, escribió un comentario a dicha publicación, señalando lo siguiente: ***“en algunas bibliotecas cuidan más a los libros que a las personas...”***

“Al respecto, como en el caso anterior, se puede apreciar, en primer término, que el comentario no tiene nada que ver con la publicación y, segundo, que, con dicho comentario, la servidora da a entender a las personas que leen la publicación de la Biblioteca Nacional del Perú, que la Biblioteca Nacional del Perú descuida a las personas (no especifica si se trata de servidores o usuarios). Sobre el particular, debido a que es una publicación libre, cualquier persona tiene acceso a revisar la misma, así como los comentarios que tenga dicha publicación, por lo que, la servidora estaría dañando abiertamente la imagen institucional de la Biblioteca Nacional del Perú, con la agravante de hacerlo en un medio de comunicación masivo”.

- En otra publicación de la página de Facebook oficial de la Biblioteca Nacional del Perú, la servidora hizo el siguiente comentario: ***“hermoso sería que la sede de san Borja respetara a quienes trabajamos en la sede de la GBPL y las EBPs... algunas bibliotecas tratan mejor a los libros que a las personas, que pena que la BNP sea una de ellas” (sic.).***



“Al respecto, se puede observar que, la servidora estaría aseverando que la Biblioteca Nacional del Perú, específicamente la sede San Borja, no respeta a los trabajadores de la Gran Biblioteca Pública de Lima ni a los trabajadores de la Estaciones de Biblioteca Pública. Esta situación es grave, pues es el respeto uno de los valores sociales más importantes, sino el más importante de todos, pues es sobre la base del respeto que se erigen todas las relaciones entre las personas, ya sea en el ámbito familiar, amical, social o laboral. No respetar a una persona es atentar contra su dignidad como persona humana, hecho que contraviene a nuestra Constitución Política, que en su artículo 1 señala lo siguiente: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.

Asimismo, la servidora afirma que la Biblioteca Nacional del Perú trataría mejor a los libros que a las personas, lo que genera un grave perjuicio a la imagen institucional de la entidad, más aún al hacerlo a través de un medio de comunicación masivo, como lo es la red social Facebook”.

- *La servidora hizo otro comentario en una publicación de la página de Facebook oficial de la Biblioteca Nacional del Perú, señalando lo siguiente: **“¿para cuándo un video de lo mal que nos tratan los de la sede de san borja a quienes trabajamos en la GBPL y las EBPs?”.** (sic.)*

“Al respecto, se puede observar que, la servidora estaría aseverando que la Biblioteca Nacional del Perú, específicamente las personas que trabajan en la sede San Borja, maltratan a los trabajadores de la Gran Biblioteca Pública de Lima y a los trabajadores de la Estaciones de Biblioteca Pública. El maltratar a un compañero de trabajo es atentar contra su dignidad como persona humana, hecho que contraviene a nuestra Constitución Política, que en su artículo 1 señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Debo señalar que, en ninguno de los comentarios realizados por la servidora, existe coherencia con las publicaciones realizadas por la Biblioteca Nacional del Perú, asimismo, serían comentarios completamente maliciosos pues no tiene ningún fundamento fáctico para realizarlos, por lo que serían comentarios tendenciosos con la única finalidad de dañar la el honor y la reputación de nuestra institución”.

Utiliza el correo institucional para dirigirse a otros servidores de la Entidad de una forma inadecuada, según la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima.

Continuación, se aprecian unas capturas de pantalla de los correos Electrónicos de la servidora:

a) *Se observa que la servidora le hace una suerte de “reclamo” al servidor de nombre Jorge, quien prestaría servicios en la sede San Borja, respecto del Totem de la GBPL, señalando que la referida sede institucional no promocionaría las actividades de la GBPL y hace referencia a un **“malestar de que solo importa San Borja”**:*

Correo 1



Rv: Totem de la GBPL



Marcela Poirier Maruenda
Help Desk, + 6

27 mar.



Estimado Jorge,

muy buenos días. Por favor quisiera saber como va el arreglo del Totem de San Borja, ya que es urgente que nos regresen el totem que se llevaron de la GBPL. Tengo entendido que se lo han llevado y lo están utilizando para una exposición. Estoy de acuerdo con utilicen UN totem para sus exposiciones, sin embargo el que están utilizando fue asignado a la GBPL. Nosotros/as lo utilizamos para promocionar nuestras actividades; sobre todo si es que no promocionan nuestras actividades de manera oportuna (tuve un taller el sábado en la mañana al que no vino nadie.... y eso solo como un ejemplo). Los referencistas y personas de recepción me reiteran el pedido de manera casi semanal. Si no nos van a devolver nuestro totem, les solicitaría a DAPI que se encarguen de pedir que arreglen el malogrado y en ambas

Responder a todos

~~Nosotros/as lo utilizamos para promocionar nuestras actividades; sobre todo si es que no promocionan nuestras actividades de manera oportuna (tuve un taller el sábado en la mañana al que no vino nadie.... y eso solo como un ejemplo). Los referencistas y personas de recepción me reiteran el pedido de manera casi semanal. Si no nos van a devolver nuestro totem, les solicitaría a DAPI que se encarguen de pedir que arreglen el malogrado y en ambas sedes grandes podamos tener el totem; de no se el caso y mientras mas demora, mas se soldificar el malestar de que "solo importa San Borja".~~

me avisas por favor si es que se debe hacer un pedido más formal. Y en todo caso iba a preguntar también que más podría hacer; pero en realidad le corresponde a Roger solicitar que arreglen SU totem - y es algo que debió hacer hace meses, ya que hace meses vengo pidiendo que se nos devuelva lo que se llevaron sin nuestra autorización.

mil gracias,
Marcela

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD:

Responder a todos

Correo 2

Se observa que la servidora se dirige al señor Roger Armando Cáceres Atocha, quien es Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información, a modo de reclamo, sin considerar la línea jerárquica de sus respectivos puestos.

Asimismo, se observa que el servidor respondió el correo electrónico de forma cortés.



RV: Cronograma de exposiciones



Marcela Poirier Maruenda
Roger Armando Cáceres Atocha, + 3

27 mar.



Buenos días Roger,

sigo a la espera del cronograma de exposición que traerás a la GBPL - algo que me has prometido enviar desde enero.

quedo atenta,
Marcela

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD:

Este correo electrónico y/o material adjunto es para uso exclusivo de la persona o entidad a la que se le ha enviado y está prohibida cualquier divulgación, difusión, distribución y copia, o la toma de cualquier acción basada en esta información que puede ser de naturaleza confidencial o legalmente protegida. Si usted no es el destinatario legítimo del mismo, por favor repórtelo inmediatamente al remitente del correo y bórralo. La Biblioteca Nacional del Perú no es responsable de los errores u omisiones que pueda contener este mensaje, ni de los daños derivados del uso incorrecto del correo electrónico. Cualquier opinión o declaración contenida en este mensaje y/o archivo adjunto, son de exclusiva responsabilidad de su autor y no representan necesariamente a la Biblioteca Nacional del Perú.



Roger Armando Cáceres Atocha
Liubinka Obrenovich Rojas, + 3

27 mar.



Responder

destinatario legítimo del mismo, por favor repórtelo inmediatamente al remitente del correo y bórralo. La Biblioteca Nacional del Perú no es responsable de los errores u omisiones que pueda contener este mensaje, ni de los daños derivados del uso incorrecto del correo electrónico. Cualquier opinión o declaración contenida en este mensaje y/o archivo adjunto, son de exclusiva responsabilidad de su autor y no representan necesariamente a la Biblioteca Nacional del Perú.



Roger Armando Cáceres Atocha
Liubinka Obrenovich Rojas, + 3

27 mar.



cronograma EGCIE 2023.xlsx
XLSX - 14 KB



Estimada Liubinka y Marcela
Es un gusto saludarles y remitirles el cronograma de EGCIE para el año 2023.
Saludos cordiales,



Biblioteca Nacional del Perú
Calle 1000, Lima 181



+51 1 512 4000



info@bnp.gob.pe



www.bnp.gob.pe



Roger Armando Cáceres Atocha
Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones
Oficina de Asesoría y Promoción de la Información
+51 1 512 4000 Anexo 7010
Av. 1000, Lima 181, Perú

Por favor, antes de imprimir este correo electrónico, por favor, asegúrese de que el documento sea el correcto y no sea necesario imprimirlo en papel.



Marcela Poirier Maruenda
Roger Armando Cáceres Atocha, + 3

27 mar.



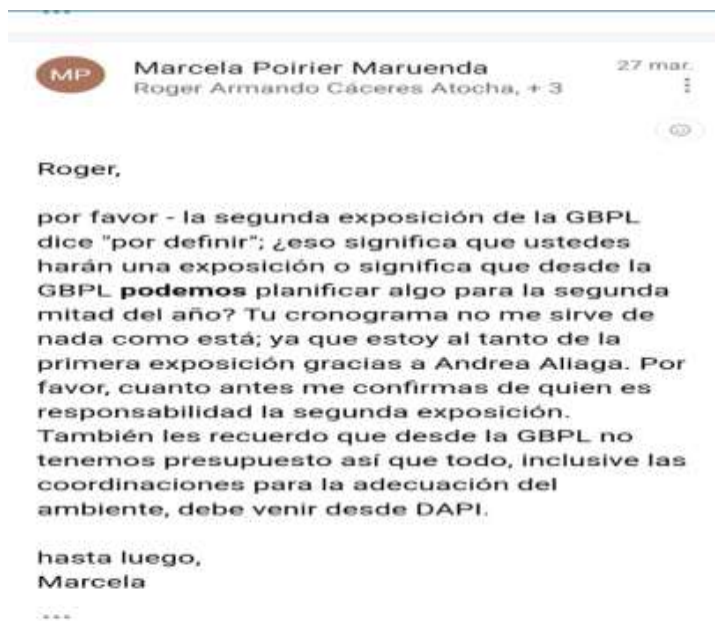
IR AL ÚLTIMO



Responder

Sin embargo, la servidora respondió el correo del Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información de forma mal educada, señalando: “Tu cronograma no me sirve de nada como está (...)”.





Sandro Tucto Trigoso <sandro.tucto@bnp.gob.pe>

Asunto: RE: Corrección de la agenda cultural 2023

Muchas gracias por el alcance, Claudia.
Con respecto a las actividades del mes de abril de la Sala Infantil, necesitamos lo siguiente:

1. Que se resalte que con estas estamos celebrando el Día Internacional del Libro Infantil. Se me ocurre que la difusión podría hacerse de manera similar a la gráfica de los Programas Académicos BNP (en la que aparecen todas las selones) o en cada gráfica podría colocarse "Día Internacional del Libro Infantil".
2. Hay actividades en las que se requiere la inscripción a través de *Google form* y es necesario que se difundan con dos o una semanas de anticipación para que llegue con tiempo a los potenciales participantes.

Agradezco la atención.

Cordialmente,

Irina Burgos

Responder

De: Marcela Poirier Maruenda
<marcela.poirier@bnp.gob.pe>

Enviado: lunes, 27 de marzo de 2023 11:36

Para: Claudia del Carmen Paredes Jesús

<claudia.paredes@bnp.gob.pe>; apoyo07.gbpl

<apoyo07.gbpl@bnp.gob.pe>; Pedro Enrique Perales García <pedro.perales@bnp.gob.pe>; Cecilia Jesus

Morales Sanchez <cecilia.morales@bnp.gob.pe>;

Yovana Mabel Perez Chipana

<yovana.perez@bnp.gob.pe>; Rosa Maria Yataco

Marín <rosa.yataco@bnp.gob.pe>; Gloria Monica

Cecilia Ferrer Mariategui <gloria.ferrer@bnp.gob.pe>

Cc: Liubinka Obrenovich Rojas

<liubinka.obrenovich@bnp.gob.pe>; Roger Armando

Cáceres Atocha <roger.caceres@bnp.gob.pe>;

Sandro Tucto Trigoso <sandro.tucto@bnp.gob.pe>

Asunto: RE: Corrección de la agenda cultural 2023

Buenos días, apenas reciba respuesta de los correos que he mandado a EGCIE mando mis comentarios sobre la agenda.

gracias,
Marcela

De: Claudia del Carmen Paredes Jesús

Responder

Correo 4



Para: Marcela Poirier Maruenda
<marcela.poirier@bnp.gob.pe>; apoyo07.gbpl
<apoyo07.gbpl@bnp.gob.pe>; Pedro Enrique Perales
García <pedro.perales@bnp.gob.pe>; Cecilia Jesús
Morales Sánchez <cecilia.morales@bnp.gob.pe>;
Yovana Mabel Pérez Chipana
<yovana.perez@bnp.gob.pe>; Rosa María Yataco
Marín <rosa.yataco@bnp.gob.pe>; Gloria Monica
Cecilia Ferrer Mariategui <gloria.ferrer@bnp.gob.pe>
Cc: Liubenka Obrenovich Rojas
<liubenka.obrenovich@bnp.gob.pe>; Roger Armando
Cáceres Atocha <roger.caceres@bnp.gob.pe>;
Sandro Tucto Trigos <sandro.tucto@bnp.gob.pe>
Asunto: RE: Corrección de la agenda cultural 2023

Estimada Marcela, hay actividades en la agenda
que inicia el 1 de abril, es por ello que habíamos
solicitado los comentarios, observaciones o
aportes en la brevedad posible.

Atentamente,

 **Claudia del Carmen Paredes Jara**
Especialista Social
Departamento de Gestión Cultural, Investigaciones y Biblioteca - BNP
+51 1 511 0000 Anexo 1020
Av. 28 de Febrero 1000, San Borja

← ~ Responder

<claudia.paredes@bnp.gob.pe>
Enviado: lunes, 27 de marzo de 2023 11:35
Para: apoyo07.gbpl <apoyo07.gbpl@bnp.gob.pe>;
Marcela Poirier Maruenda
<marcela.poirier@bnp.gob.pe>; Pedro Enrique
Perales García <pedro.perales@bnp.gob.pe>; Cecilia
Jesús Morales Sánchez
<cecilia.morales@bnp.gob.pe>; Yovana Mabel Pérez
Chipana <yovana.perez@bnp.gob.pe>; Rosa María
Yataco Marín <rosa.yataco@bnp.gob.pe>; Gloria
Monica Cecilia Ferrer Mariategui
<gloria.ferrer@bnp.gob.pe>
Cc: Liubenka Obrenovich Rojas
<liubenka.obrenovich@bnp.gob.pe>; Roger Armando
Cáceres Atocha <roger.caceres@bnp.gob.pe>;
Sandro Tucto Trigos <sandro.tucto@bnp.gob.pe>
Asunto: RE: Corrección de la agenda cultural 2023

Muchas gracias Irina.
Haremos énfasis en la forma de difusión de las
actividades programadas por el Día
Internacional del Libro Infantil teniendo en
cuenta tus comentarios.

Saludos,

 **Claudia del Carmen Paredes Jara**
Especialista Social
Departamento de Gestión Cultural, Investigaciones y Biblioteca - BNP
+51 1 511 0000 Anexo 1020

← ~ Responder



<claudia.paredes@bnp.gob.pe>; apoyo07.gbpl
<apoyo07.gbpl@bnp.gob.pe>; Pedro Enrique Perales
Garcia <pedro.perales@bnp.gob.pe>; Cecilia Jesus
Morales Sanchez <cecilia.morales@bnp.gob.pe>;
Yovana Mabel Perez Chipana
<yovana.perez@bnp.gob.pe>; Rosa Maria Yataco
Marin <rosa.yataco@bnp.gob.pe>; Gloria Monica
Cecilia Ferrer Mariategui <gloria.ferrer@bnp.gob.pe>
Cc: Liubanka Obrenovich Rojas
<liubanka.obrenovich@bnp.gob.pe>; Roger Armando
Cáceres Atocha <roger.caceres@bnp.gob.pe>;
Sandro Tucto Trigos <sandro.tucto@bnp.gob.pe>
Asunto: RE: Corrección de la agenda cultural 2023

concuerto, pero las cosas que yo he mandado
también son urgentes y sigo sin obtener
respuesta del equipo de EGCIE. Entiendo que
tenemos una fecha limite, pero desde San Borja
exigen y exigen, pero cuando nosotras/os
necesitamos algo, se demoran días y semanas
en contestar. Quedo atenta a las respuestas de
Roger y Sandro para luego mandar mis
observaciones sobre la agenda.

Saludos,
Marcela

⏪ ⏩ Responder

Correo 5

d) Por otro lado, se observa que la servidora Poirier señaló abiertamente a los servidores Roger Armando Cáceres Atocha (Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información), Sandro Tucto Trigos (Director de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información) y Gracia María Angulo Flores (Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección de Acceso y Promoción), acusándolos de que le faltan el respeto a los trabajadores de la Gran Biblioteca Pública de Lima.

Sin embargo, debido a que la servidora Gracia María Angulo Flores le replicó las acusaciones a la señora Poirier, ésta en un inicio trató de excusarse y luego la atacó, conforme se puede ver de las siguientes capturas de pantalla a los correos electrónicos generados:



Re: Actividad de mediación con el libro
"Plantas Nativas"



Marcela Poirier Maruenda
Roger Armando Cáceres Atocha, + 11

24 mar,



Estimado Roger C. y Sandro T.

Muy buenos días. La razón de mi correo es para consultarles si es que **¿le han preguntando a Irina si es que tiene disponibilidad de tiempo para realizar esta mediación de lectura?** Tengo entendido que no fue consultada y se le ha agendado una actividad sin su consentimiento. Esto no solo es una falta de respeto hacia Irina y la Sala Infantil, sino también se ha vuelto una actitud repetitiva de parte de ustedes, a muchas personas. La exposición que está planificada para la GBPL en abril, no se me fue notificado **¿Se le notificó a Liubenka?** Asimismo, en octubre del año pasado me colocaron en una charla sin preguntarme si podía o quería donar mi tiempo fuera de las horas de trabajo.

Por favor les pido que trabajen con **mas**

✉️ ~ Responder a todos

mi tiempo fuera de las horas de trabajo.

Por favor les pido que trabajen con **mas transparencia**, en gestiones anteriores no hemos tenido este tipo de problemas. Estan desgastando y deteriorando el ambiente de trabajo de muchas personas que dedican su vida al servicio del acceso a la información a un publico de ciudadanos de a pie. Ellos merecen el mismo trato que quienes van a San Borja, pero si quienes atendemos a estas personas recibimos este tipo de trato en el trabajo los que salen mas perjudicados son los usuarios. Por favor les pido que dejen de disponer de nuestro tiempo como si fuera el suyo. Eso también es una falta de respeto

Espero que esto no vuelva a ocurrir y tengan el tino de avisarnos como utilizaran el espacio de la GBPL **con ANTICIPACIÓN y consideración** por las personas.

Saludos,
Marcela Poirier.

↓ IR AL ÚLTIMO

✉️ ~ Responder a todos

Correo 6





Rosa Elizabeth Facio Astocondor 24 mar.
Gracia María Angulo Flores, + 11



Buen día Gracia:

Reenvío mensaje para conocimiento.

Atentamente,



Rosa Elizabeth Facio Astocondor
Especialista en Educación II
Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones - DAPC
MCT 11 111-0000 Anexo 1000
Av. De la Plaza 100, San Diego

Por favor, antes de responder este correo, por favor leer el contenido completo, el cual se encuentra en el medio ambiente en su totalidad.

Queremos un mundo LIBRE de violencia contra las MUJERES y las NIÑAS



...



Liubinka Obrenovich Rojas
Marcela Poirier Maruenda, + 12

24 mar.



Correo.Pla
PDF - 110 KB

↓ **IR AL ÚLTIMO**



Correo2.Plar
PDF - 134 KB

2 datos adjuntos (244 KB)

↩️ Responder a todos

...



Liubinka Obrenovich Rojas
Marcela Poirier Maruenda, + 12

24 mar.



Correo.Plantas Nativas.pdf
PDF - 110 KB



Correo2.Plar
PDF - 134 KB

2 datos adjuntos (244 KB)



Estimada Marcela, gracias por el mensaje.
Para conocimiento, se adjunta correos sobre la mediación del libro "Plantas Nativas" que se coordinó desde enero de 2023.
Por las manifestaciones sociales, se tuvo que suspender la actividad.
Las disculpas del caso, por no copiarte en el correo.
Agradecería tu apoyo en la coordinación con el equipo de la Sala Infantil y de Gestión Cultural de la BNP para el desarrollo de la actividad.
Saludos cordiales,



Liubinka Obrenovich Rojas
Coordinadora de Gestión Cultural y Gestión de Línea
Coordinadora de Gestión y Administración de la Educación
MCT 11 111-0000 Anexo 1000
Av. De la Plaza 100, San Diego

Por favor, antes de responder este...

↓ **IR AL ÚLTIMO**

...el medio ambiente en su totalidad.

...

↩️ Responder a todos





Gracia María Angulo Flores
Marcela Poirier Maruenda, + 11

24 mar.



Estimada Marcela,

Me llama la atención tu mensaje que, por cierto, he recibido gracias a Rosa Fascio. Si lo leíste, podrás encontrar esta cita: "En este sentido, te escribo para solicitar tu apoyo con la dirección de esta segunda actividad en la GBPL. Por favor, **haznos saber si es posible y si necesitarías alguna información o acción adicional** de mi parte para su organización".

¿Cómo es posible que afirmes que he agendado una actividad sin conocimiento si, tres semanas antes escribo y coloco "haznos saber si es posible?"

Además, debo recalcar que esta actividad estaba prevista para diciembre y luego para enero y, debido a las manifestaciones, debimos posponerlas. No es una actividad repentina.

↓ IR AL ÚLTIMO

Te pido que, en futuras comunicaciones en las

✉️ ∨ Responder a todos

de esta segunda actividad en la GBPL, **haznos saber si es posible y si necesitarías alguna información o acción adicional** de mi parte para su organización".

¿Cómo es posible que afirmes que he agendado una actividad sin conocimiento si, tres semanas antes escribo y coloco "haznos saber si es posible?"

Además, debo recalcar que esta actividad estaba prevista para diciembre y luego para enero y, debido a las manifestaciones, debimos posponerlas. No es una actividad repentina.

Te pido que, en futuras comunicaciones en las que aludas a mi persona, tengas el cuidado de leer detenidamente los correos que envío y que puedas tener la cortesía mínima de ponerme en copia.

Quedo, en todo caso, atenta a la respuesta de Irina sobre su disponibilidad.

Saludos cordiales,

Gracia Angulo

↓ IR AL ÚLTIMO

✉️ ∨ Responder a todos



Gracia Angulo Flores



Marcela Poirier Maruenda
Gracia María Angulo Flores, + 11

24 mar.



Estimada Gracia, el problema nunca fue contigo y me parece una falta de respeto que te hayan mandado el correo. Si hubiera sido dirigido a ti, te hubiera incluido. Mi queja es con Roger y Sandro, no contigo. Agradecería que para la próxima no me ataques. Además, esto no estaría pasando si es que tuviéramos una mejor comunicación entre áreas y los encargados de San Borja nos incluyeran en sus planificaciones.

Saludos,
Marcela



Marcela Poirier Maruenda
Gracia María Angulo Flores, + 11

24 mar.



⏪ ∨ Responder a todos

Correo 7

Saludos,
Marcela



Marcela Poirier Maruenda
Gracia María Angulo Flores, + 11

24 mar.



plantas nativas.jpg
JPG - 323 KB



además, discúlpennme, pero que ya esté en la agenda sin esperar la respuesta de Irina, solo muestra que no les interesa el tiempo de las demás personas.



Gracia María Angulo Flores
Marcela Poirier Maruenda, + 11

24 mar.



Estimada Marcela,

Si la queja proviene de una actividad que coordino, como editora de la institución, y si se

⏪ ∨ Responder a todos



Correo 8



Gracia María Angulo Flores
Marcela Poirier Maruenda, + 11

24 mar.
⋮


Estimada Marcela,

Si la queja proviene de una actividad que coordino, como editora de la institución, y si se menciona mi comunicación, entiendo que es esta la que ha provocado tu correo.

Dejo en claro que en ningún momento te he atacado, solo he respondido que me sorprende el tono de tu comunicación cuando mi correo tuvo otro tenor.

Finalmente, la gráfica que adjuntas se hizo anticipadamente porque OC así nos lo pide, pero no se ha publicado pues estamos esperando la respuesta de Irina. Si no fuera posible su participación, por favor, nos indican si existe alguna mediadora o mediador que sí nos pueda ayudar. Si no es así, la actividad de aplazaría (en este caso, pediría nos indiquen cuándo la tienen, por favor).

[↓ IR AL ÚLTIMO](#)

⏪ ⌵ Responder a todos

tuvo otro tenor.

Finalmente, la gráfica que adjuntas se hizo anticipadamente porque OC así nos lo pide, pero no se ha publicado pues estamos esperando la respuesta de Irina. Si no fuera posible su participación, por favor, nos indican si existe alguna mediadora o mediador que sí nos pueda ayudar. Si no es así, la actividad de aplazaría (en este caso, pediría nos indiquen cuándo la tienen, por favor).

No tengo la costumbre de tomarme como algo personal los asuntos laborales y creo que, en defensa de la armonía que pides, no debemos sobredimensionar una coordinación que ha seguido los conductos regulares y ante la que solo esperaba una respuesta positiva o afirmativa. Nada más.

Saludos y espero puedas hablar con Sandro y Roger sobre tus recomendaciones a futuro para una mejor comunicación.

Gracia Angulo Flores

⏪ ⌵ Responder a todos





Correo 9 y 10

Asimismo, se observa que la servidora Poirier le envió un correo electrónico el día 23 de marzo al servidor Roger Armando Cáceres Atocha (Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información) y a otros servidores, mediante el cual usa una redacción desafiante y mal educada, indicando lo siguiente: "tienen cero tino en



DAPI; ¿cómo es posible que me entere un mes antes que van a utilizar nuestro espacio? ya no aguanto más, que desagradable ambiente laboral”.

Asimismo, pese a reconocer que el servidor Roger Armando Cáceres Atocha es un coordinador de la Biblioteca Nacional del Perú, la señora Poirier no tiene un trato adecuado hacia el servidor:

RV: exposiciones

 **Marcela Poirier Maruenda**
Roger Armando Cáceres Atocha, + 5

23 mar.

Ahora me comenta Andrea que el plan es inaugurar finales de Abril... tienen cero tino en DAPI; ¿como es posible que me entere un mes antes que van a utilizar nuestro espacio? ya no aguanto más, que desagradable ambiente laboral.

 **Sandro Tucto Trigos**
Kristel Best Urday

2:27 p. m.



Sandro Tucto Trigos
Director
Dirección de Asesoría y Promoción de la Información
+51 11 515 8880 Anexo 3142
Av. De la Piedad 105, San Borja

Por favor, antes de imprimir considere el impacto ambiental. Si es necesario, imprima en un modo de impresión que ahorre tinta.

 **Responder**

Cc: Sandro Tucto Trigos
<sandro.tucto@bnp.gob.pe>; Liubinka Obrenovich Rojas <liubinka.obrenovich@bnp.gob.pe>; Claudia del Carmen Paredes Jesús <claudia.paredes@bnp.gob.pe>; Rosa Elizabeth Facio Astocondor <rosa.facio@bnp.gob.pe>
Asunto: exposiciones

Estimado Roger C.,

me ha llamado Andrea Aliaga para planificar una siguiente explosión en la GBPL. ¿Será posible que me mandes tu plan de exposiciones de la GBPL para todo el 2023? Me dijiste que me lo pasarías hace mes y todavía no lo he recibido. Entiendo que seas el jefe de Gestión Cultural, pero me parece otra falta de respeto y desconsideración de parte de DAPI que tengan planes de utilizar nuestro espacio y nosotras no sepamos que quieren hacer. Felizmente Andrea ha tenido el tino de llamarme para escuchar mis opiniones y sugerencias; algo que no todo el mundo hace de DAPI.

quedo atenta a tu plan
Marcela

 **Responder a todos**

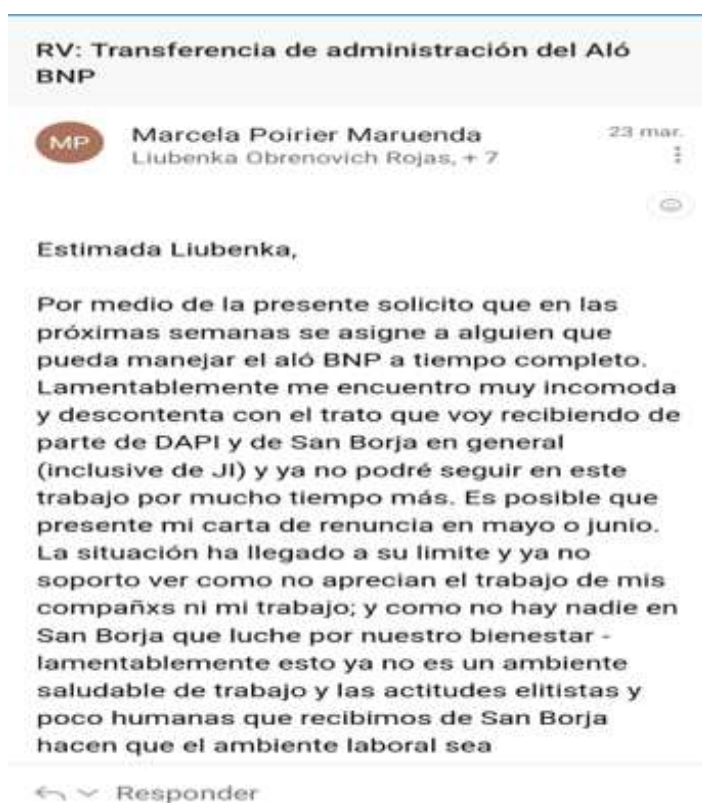


Correo 12

Asimismo, la servidora Poirier envió un correo electrónico el día 23 de marzo, con copia a otros siete servidores, en el que se expresa de forma inadecuada, señalando expresamente que es maltratada por parte de la DAPI, de la sede San Borja e incluso de la Jefa de la Biblioteca Nacional del Perú, y por lo tanto “solicita” a suscrita quien es Jefa de la Gran Biblioteca Pública de Lima, que se asigne a alguien que pueda manejar el Aló BNP a tiempo completo, función que ella viene desarrollando.

Es decir, no quiere realizar las funciones encomendadas, y señala como excusa que hay un supuesto “mal ambiente laboral” y que por tal motivo probablemente renunciaría en el junio.

Asimismo, afirma que en la sede San Borja, el personal tiene “actitudes elitistas y poco humanas” que hacen que el ambiente laboral sea desagradable.



(inclusive de JI) y ya no podré seguir en este trabajo por mucho tiempo más. Es posible que presente mi carta de renuncia en mayo o junio. La situación ha llegado a su límite y ya no soporto ver como no aprecian el trabajo de mis compañxs ni mi trabajo; y como no hay nadie en San Borja que luche por nuestro bienestar - lamentablemente esto ya no es un ambiente saludable de trabajo y las actitudes elitistas y poco humanas que recibimos de San Borja hacen que el ambiente laboral sea desagradable. Por estos motivos y otros, que muchas personas copiadas en el correo conocen, es que pretendo renunciar en los próximos meses. Si pudiera llevarme el Aló BNP lo haría, porque es mi bebe y porque es un servicio que le ha hecho tanto bien a las personas, pero se que no puedo. Pero por lo mismo que no quiero que deje de funcionar. Ese es el motivo principal de este correo; quisiera poder ir explicándole a alguien como funciona todo para poder dejarlo en buenas manos y seguir apoyando a cientos de personas.

un abrazo,
Marcela

↓ IR AL ÚLTIMO

AVISO DE CONFIDENCIALIDAD:

← Responder

Correo 13

Luego de lo mencionado, la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, considera que de los correos electrónicos mencionados en los párrafos precedentes, la servidora genera un pésimo ambiente laboral en la Gran Biblioteca Pública de Lima y en general en toda la institución, pues no se dirige de una forma adecuada al resto del personal, no respeta las líneas jerárquicas de la Biblioteca Nacional del Perú, acusa al personal de que se cometerían actos en contra de la Gran Biblioteca Pública de Lima, que los usuarios no nos importan.

Mencionando que en relación al actuar de la servidora, se puede observar que no se trata de un hecho aislado, sino que se trataría de un conjunto de situaciones que se repiten, por lo que sería una situación reiterada y continuada.

En ese sentido, la servidora estaría constantemente faltando la palabra en agravio de los servidores de la Biblioteca Nacional del Perú, que en algunos casos llegan a ser sus superiores jerárquicos.

Que, mediante Resolución de Administración N° 000041-2023-BNP-GG-OA de fecha 12 de abril de 2023, se dispuso la aplicación de la medida cautelar de exonerar a la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**; de la obligación de asistir al centro de trabajo, hasta la conclusión del procedimiento administrativo;

Que, mediante Informe N° 000058-2023-BNP-GG-OA-STPAD del 18 de abril de 2023 la Secretaría Técnica emitió el Informe de Precalificación, recomendando el inicio del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante PAD, contra la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, con una propuesta de sanción de suspensión;

Que, en atención a dicha recomendación, la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, emitió la Carta N° 000001-2023-BNP-GG-OA del 18 de abril de 2023, iniciando el PAD contra la referida servidora, la misma que se notificó el 19 de abril de 2023;

Que, se le imputó la servidora, **MARCELA POIRIER MARUENDA**, en su condición de Profesional en Servicios de Gestión Educativa –Cultural, que al escribir y remitir los correos electrónicos, desde su correo institucional marcela.poirier@bnp.gob.pe, se probaría una presunta falta administrativa disciplinaria realizada, que configuraría un



faltamiento de palabra contra sus compañeros de labores y contra sus superiores jerárquicos, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal c) del artículo 85 de la LSC, que señala: “*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) c) 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*”, dicha infracción se encontraría sustentada en los siguientes correos electrónicos:

Fecha	Servidor a quien se dirige	Cargo del servidor	Observación/Impacto
27.03.23 Correo 1	Jorge	Sin precisar	Falta de consideración/ falta de respeto/tono desafiante
27.03.23 Correo 2	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Tono desafiante
27.03.23 Correo 3	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Falta de consideración/falta de respeto/Tono desafiante
27.03.23 Correo 4	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Falta de consideración
No se observa Correo 5	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso/ Gracia María Angulo	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI/ Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Falta de consideración /Falta de respeto.
24.03.23 Correo 6	Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto.
24.03.23 Correo 7	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Tono amenazante/Falta de respeto.
24.03.23 Correo 8	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de	Falta de respeto/Falta de consideración/Tono



		Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	desafiante
24.03.23 Correo 9	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Falta de consideración / Tono desafiante/ Falta de respeto
24.03.23 Correo 10	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono desafiante
23.03.23 Correo 11	Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante / Falta de respeto.
No se observa Correo 12	Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto/ tono amenazante/Falta de consideración
23.03.23 Correo 13	Liubenka Obrenovich Rojas	Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima	Tono desafiante/ Tono amenazante/Falta de respeto/ Falta de consideración

Que, posteriormente, luego de habersele concedido la ampliación del plazo, la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA** presentó sus descargos mediante escrito ingresado a la mesa de partes de la Entidad, el 04 de Mayo de 2023;

Que, asimismo se identificó como normas presuntamente vulneradas por la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, en su condición de Profesional en Servicios de Gestión Educativo – Cultural de la Gran Biblioteca Pública de Lima, en el periodo del mes de marzo de 2023, las siguientes:

✓ ☐ **Constitución Política del Perú**

Artículo 1. Defensa de la Persona Humana

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

✓ ☐ **Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público**

Artículo 2.- Deberes generales del empleado público. Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de: (...)

e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo.

✓ ☐ **Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.**

Artículo 6.- Principios de la Función Pública.

El servidor público actúa de acuerdo a los siguientes principios.(...)



5.- Veracidad. Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía y contribuye al esclarecimiento de los hechos.

6.- Lealtad y obediencia. Actúa con fidelidad y solidaridad hacia los miembros de su institución, cumpliendo las ordenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiestas, las que deberá de poder en conocimiento del superior jerárquico de su institución.

7.- Justicia y Equidad. Tiene permanente disposición para el cumplimiento de sus funciones, otorgando a cada uno lo que le es debido, actuando con equidad en sus relaciones con el Estado, con el administrado, con sus superiores, con sus subordinados y con la ciudadanía en general.

Artículo 7. Deberes de la Función Pública

El servidor público tiene los siguientes deberes:

1. Neutralidad. Debe actuar con absoluta imparcialidad política, económica o de cualquier otra índole en el desempeño de sus funciones demostrando independencia a sus vinculaciones con personas, partidos políticos o instituciones.

2. Transparencia. Debe ejecutar los actos del servicio de manera transparente, ello implica que dichos actos tienen en principio carácter público y son accesibles al conocimiento de toda persona natural o jurídica. El servidor público debe de brindar y facilitar información fidedigna, completa y oportuna

3. Discreción. Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública.

✓ **Ley del Código de Ética y Conducta de la Biblioteca**

Nacional del Perú, aprobado por Resolución Jefatural N° 000129-2022-BNP:

6.1.5. Veracidad.- “Se expresa con autenticidad en las relaciones funcionales con todos los miembros de su institución y con la ciudadanía, y contribuye al esclarecimiento de los hechos”.

6.1.6. Lealtad y obediencia.- Actúa con fidelidad y solidaridad hacia todos los miembros de su institución, cumpliendo las órdenes que le imparta el superior jerárquico competente, en la medida que reúnan las formalidades del caso y tengan por objeto la realización de actos de servicio que se vinculen con las funciones a su cargo, salvo los supuestos de arbitrariedad o ilegalidad manifiesta, las que deberá poner en conocimiento del superior jerárquico de su institución”.

6.2.3. Discreción.- “Debe guardar reserva respecto de hechos o informaciones de los que tenga conocimiento con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones, sin perjuicio de los deberes y las responsabilidades que le correspondan en virtud de las normas que regulan el acceso y la transparencia de la información pública”.

6.2.4. Ejercicio adecuado del cargo.- Con motivo o en ocasión del ejercicio de sus funciones el servidor público no debe adoptar represalia de ningún tipo o ejercer coacción alguna contra otros servidores públicos u otras personas”.

6.3.5. Presionar, amenazar y/o acosar.- Ejercer presiones, amenazas o acoso sexual contra otros servidores públicos o subordinados que puedan afectar la dignidad de la persona o inducir a la realización de acciones dolosas”. (...)”

Identificación de la presunta falta administrativa



Que, asimismo se identificó como presunta falta administrativa disciplinaria, incurrida presuntamente por la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, la siguiente:

- **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

“Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario. Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

c) El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabras en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor”.

Que, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, se 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 LSC y su Reglamento General, no contemplan una definición sobre faltas disciplinarias debe tomarse en cuenta que este concepto fue desarrollado por normas precedentes. Así, el artículo 150 del Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 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”;*

Que, sobre este punto, 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 materia¹;

Que, en concordancia con lo mencionado, se indicó que 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 comentan 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, entonces 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 permite a este último dirigir y supervisar el desempeño de las funciones de aquél, 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

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



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 al 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 se encuentra 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”*;

Que, en relación al faltamiento a la 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 cualesquier otro medio de transmisión como podría ser, carta, fax, correo electrónico, o incluso mediante la realización de octavillas”*²;

Que, en esa misma línea, Sánchez Morón, al tratar sobre la grave desconsideración con los superiores, compañeros o subordinados, resalta que: *“La aplicación de este tipo debe conciliarse con el legítimo ejercicio de la libertad de expresión del funcionario. Pero no es ejercicio legítimo de esta libertad la profusión de expresiones insultantes y degradantes, o la imputación de hechos delictivos o que perturben el servicio poniendo en duda el decoro o desacreditando a un superior jerárquico o a un compañero o subordinado”*³;

Que, sobre este último punto, en la sentencia del Expediente N° 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, teniendo en cuenta 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”*⁴;

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.

³ SÁNCHEZ MORÓN, Miguel. “Derecho de la Función Pública”. TECNOS. Séptima Edición. Madrid 2013, p. 334.

⁴ Fundamento 22 de la sentencia recaída en el Exp. N° 10034-2005-PA/TC.



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;

Que, 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° 001672-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 25 de setiembre de 2020, menciona que. *“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”.* (Subrayado nuestro);

Que, finalmente, se precisó que la Resolución N° 000444-2022-SERVIR/TS-Segunda Sala de fecha 25 de enero de 2022, ha desarrollado en extenso respecto 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;

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. Es por ello que el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, considera como faltas algunas conductas que constituyen una afectación a esta obligación de respeto mutuo, con lo cual, cabe la sanción de suspensión o destitución”;*



Que, sobre la falta en mención, la citada disposición ha establecido un elemento objetivo, vinculado con la conducta de los imputados, cuales son 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 injurias⁵;

Que, es importante mencionar que cuando la norma hace referencia al “personal jerárquico”, no se refiere al superior directo del servidor imputado, sino a aquellos servidores que ocupan un cargo de mayor jerarquía que el servidor imputado, pero que no se encuentran en una línea jerárquica inmediatamente ascendente, digamos, pueden ser, por ejemplo, los funcionarios públicos que laboran en otra área de la entidad distinta a la del servidor de carrera imputado⁶;

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

Que, la jurisprudencia ha determinado en la Casación N° 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 expuesto, entonces se considera faltamiento 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,

⁵ Fundamento 35 de la Resolución N° 000444-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 25 de febrero de 2022.

⁶ Fundamento 37 de la Resolución N° 000444-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 25 de febrero de 2022.



atentando contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades⁷;

Que, en ese contexto, se encontró indicios suficientes que acreditarían que la servidora MARCELA POIRIER MARUENDA, en su condición de Profesional en Servicios de Gestión Educativa –Cultural, al escribir y remitir los correos electrónicos, desde su correo institucional marcela.poirier@bnp.gob.pe, de acuerdo al siguiente detalle:

ha	Fec	Servidor a quien se dirige	Cargo del servidor	Observación/Impacto
3.23 eo 1	27.0 Corr	Jorge	Sin precisar	Falta de consideración/ falta de respeto/tono desafiante
3.23 eo 2	27.0 Corr	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Tono desafiante
3.23 eo 3	27.0 Corr	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Falta de consideración/falta de respeto/Tono desafiante
3.23 eo 4	27.0 Corr	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Falta de consideración
No se observa eo 5	No Corr	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso/ Gracia María Angulo	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI/ Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Falta de consideración /Falta de respeto.
3.23 eo 6	24.0 Corr	Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigoso	/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto.

⁷ Fundamento 41 de la Resolución N° 000444-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 25 de febrero de 2022.



24.0 3.23 Corr eo 7	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Tono amenazante/Falta de respeto.
24.0 3.23 Corr eo 8	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Falta de respeto/Falta de consideración/Tono desafiante
24.0 3.23 Corr eo 9	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Falta de consideración / Tono desafiante/ Falta de respeto
24.0 3.23 Corr eo 10	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono desafiante
23.0 3.23 Corr eo 11	Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante / Falta de respeto.
No se observa Corr eo 12	Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto/ tono amenazante/Falta de consideración
23.0 3.23 Corr eo 13	Liubinka Obrenovich Rojas	Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima	Tono desafiante/ Tono amenazante/Falta de respeto/ Falta de consideración

Se probaría la existencia de una presunta falta administrativa disciplinaria por parte de la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, que configuraría un faltamiento de palabra contra sus compañeros de labores y contra sus superiores jerárquicos, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *“Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) c) 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”;*

Que, la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, presentó sus descargos a los hechos imputados a través de la Carta N° 000001-2023-BNP-J-DAPI, de fecha 18 de Abril de 2023, señalando que:

a. “Sobre las imputaciones contenidas en el Informe N° 000058-2023-BNP-GG-OA-STPAD.

La servidora realiza un detalle de los hechos mencionados en el Informe N° 000058-2023-BNP-GG-OA-STPAD.



b. Sobre la síntesis de sus descargos:

b.1) Señala que viene trabajando para la institución desde el 15 de noviembre de 2019, siendo que durante el tiempo de servicio a la actualidad ha realizado sus labores de manera impecable y con la debida diligencia por la que se caracteriza. Mencionando como ejemplos: que tubo a cargo el servicio de ALO BNP por tres (3) años, así como los premios de Innovación de Servicios Bibliotecarios en tiempos de Pandemia del EIFL y el reconocimiento como Buena Práctica en Gestión Pública e inclusión social, así como que trabajó con un grupo a su cargo de 200 voluntarios/as, sin que en ese periodo haya tenido problemas con algunos de ellos/as, agrega que su disposición de trabajo siempre ha sido impecable y ha trabajado en beneficio de los usuarios/as y sus compañeros/as de trabajo. Además que la Biblioteca Nacional del Perú le otorgó el reconocimiento por representar el valor institucional de equidad.

b.2) Adjunta Testimonios de sus compañeros de trabajo: Rosa Marita Yataco Marín, Rigoberto Gregorio Camargo Alfaro, Yovana Mabel Pérez Chipana, Diana Valeria Saavedra Vásquez y Cecilia Jesús Morales Sánchez, mencionando que con estos testimonios demuestran su diligencia en el trabajo y su buen trato con sus compañeros.

b.3) Señala que el 19 de abril de 2023, se le cursó el Informe N° 000058-2023-BNP-GG-OA-STPAD donde la Secretaría Técnica solicita su suspensión sin goce de remuneraciones debido a que su persona habría incurrido en la falta contenida en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, debido a unos comentarios hechos por su persona en red social Facebook y además sobre los correos remitidos por ella misma, imputándole que sus acciones son actos de violencia hacia sus compañeros y superiores de trabajo.

b.4) Al respecto sobre los correos supuestamente desatinados entre su persona y compañeros de trabajo y superiores; la secretaria técnica argumenta que estaría cometiendo una falta grave ya que la norma dispone que "El incurrir en acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabras en agravio de su superior del personal jerárquico y de los compañeros de labor "

b.5) Menciona, que si bien es cierto que el artículo 85 de la Ley del Servicio Civil prevé como falta grave el incurrir en actos de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de superiores jerárquicos y compañeros de labor, esta norma debe ser interpretada de manera restrictiva y en concordancia con los principios constitucionales de legalidad y proporcionalidad.

Agregando que, para que se configure una falta grave bajo esta norma, se deben cumplir todos los elementos descritos en ella; acto de violencia, grave indisciplina o faltamiento de palabra en agravio de un superior o compañero de trabajo. Además, estos actos deben ser evaluados en su contexto y gravedad, para determinar si efectivamente configuran una falta grave que amerite sanción.

Por lo tanto, no se puede sancionar de manera automática cualquier acto que se ajuste a los términos del artículo 85, sino que se debe realizar un análisis cuidadoso y riguroso de cada caso concreto para determinar si efectivamente se configura una falta grave.



b.6) De igual manera, la servidora menciona que de los correos donde se le imputa esta falta, se debe tener en cuenta que son correos estrictamente relacionados al entorno laboral, y por ningún motivo se deben tomar como falta de respecto a sus compañeros de trabajo puesto que las comunicaciones realizadas son la finalidad de cumplir con los objetivos laborales diarios que se plantean. Asimismo, menciona que se escribieron porque la situación había llegado a un punto de quiebre. Desde noviembre del 2022, menciona que viene solicitando al área de DAPI que tome mayor consideración a las necesidades y solicitudes de apoyo realizadas por personal de la GBPL. Desde ese entonces menciona que manifestó su malestar con la Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima, al encargado de EGCIE-DAPI, y al Jefe de la DAPI, mencionando lo siguientes reclamos, que literalmente detalla:

1. *“Falta de consideración a la hora de planificar reuniones de trabajo.*
2. *Una vez que se tenía planeado reuniones de trabajo, se cancelaban a último minuto – ignorando no solo nuestro malestar, sino también quitándonos espacio para manifestar nuestras preocupaciones, sino también no teniendo consideración con nuestro tiempo.*
3. *En reiteradas veces mis compañeros/as y yo somos asignados/as con responsabilidades a último minuto, por ejemplo nos compromete en realizar charlas o actividades sin consultarnos primeo si disponemos de tiempo para realizarlo.*
4. *En reiteradas oportunidades, mis compañeros/as y yo hemos manifestados nuestro malestar que los eventos culturales y educativos que planificamos no reciben el apoyo necesario de EGCIE-DAPI y la Oficina de Comunicaciones teniendo consecuencias negativas no solo en nuestras metas del POI, sino también en el ambiente laboral que esto genera – ya que se siente que algunas áreas de la BNP no valoran el trabajo que se realiza desde la GBPL y las EBPs.*
5. *Toman decisiones que tienen que ver con nuestras actividades sin consultarnos. (...)*
6. *Las mujeres de la GBPL y as EBPs no fueron consideradas en el saludo institucional público que se hizo por el día de la mujer.*
7. *Durante diciembre 2022 y febrero 2023 mucho/as trabajadores/as de la GBPL y las EBPs sentimos que no se estaba velando por nuestra seguridad durante las manifestaciones Anti-gobierno, se estaba poniendo en riesgo la vida de los/as trabajadores de la GPBL y también la de los/as usuarios*
8. *Durante la ola de calor que hemos sentido este 2023 no ha habido una preocupación por los trabajadores/as de la GBPL (...)*
9. *Constantemente nuestra caja chica se encuentra en cero – forzando a los/as trabajadores de la GBPL y las EBPs s a poner de su dinero para poder asegurar se realicen nuestras actividades (...)*
10. *En varias oportunidades no se ha respetado las vacaciones de algunos de los/as trabajadores de la GBPL, constantemente pidiendo que se realicen informes o actividades otorgadas a último minuto*
11. *Finalmente, los pedidos de mejora del sistema del Aló BNP se solicitaron en junio 2022 y 11 meses después todavía no se había recibido los cambios (...).”*

b.7) La servidora señala que, todos estos malestares fueron derivados a las personas mencionadas y no hubo solución directa,



sintiéndose en la responsabilidad de proteger la integridad de sus compañeros y la suya. Menciona que el malestar del ámbito laboral que existe en la GBPL no es novedad para DAPI, ni los correos/publicaciones de Facebook fue la primera vez que lo mencionaba. Señala que estuvo tratando de solucionar ese malestar por mecanismos internos desde hace más de cinco meses, sin recibir apoyo de parte de sus jefes y superiores. Entiende que debe haber respecto hacia sus superiores, pero ese problema no ha sido nuevo y más bien, indica que, ellos no han sabido cómo manejarlo. Un ejemplo claro de eso fueron las disculpas que recibió de parte de Roger Cáceres, Sandro Tucto e inclusive de parte de Arturo Angulo, asesor de la Jefatura Institucional. Este último se disculpó con ellas por haber dejado que esta situación llegará a donde había llegado en una reunión que sostuvieron en Abril. Agrega que los tres asumieron su responsabilidad en algún momento, pero que no apreció cambios significativos que ayuden a mejorar las condiciones de trabajo- al contrario, señala que está siendo hostigada a través de una potencial sanción por defender los derechos de sus compañeros/as. Nuevamente, por eso se siente en la necesidad de manifestar su malestar de otra manera, para ver si es que así serían escuchadas sus necesidades. Menciona que ha sido mu difícil y perjudicial para su salud mental ver día a día a sus compañero/as de trabajo que dedican su vida a servirle a la población peruana y que no reciben un trato que se merecen. Menciona que sus compañeros merecen lo mejor y ese fue el intento de brindarles algún tipo de apoyo ya que no reciben apoyo de sus superiores y jefes, sin importar cuanta ayuda piden, nunca llega.

b.8) La servidora señala que, es de tener en cuenta que constantemente su persona por el puesto que desempeñaba y por una gestión de personal que sus superiores tiene respecto de las áreas, se generan cuadros de tensión y estrés que por el calor del trabajo sus palabras podrían haberse mal interpretado, pero que ello no supone una falta de respecto a sus compañeros, volviendo a mencionar que, los correos imputados son estrictamente por razones laborales y no de otra índole.

b.9) En esa línea, la servidora agrega que el 23 de marzo, se encontraba en su oficina trabajando, Luego de algunos problemas vinculados a la gestión cultural y la pésima comunicación que existe DAPI y la GBPL, y que estuvo a punto de renunciar. La razón principal de querer renunciar ese día era, porque estaba cansada de llorar de frustración porque después de semanas y meses de manifestar su malestar por el trato recibido de hacia su persona y la de mis compañeros, las cosas seguían igual o peor. Mencionando que nadie debería pasar por momentos de tristeza y dolor porque ve como personas parecen no respetar su trabajo o la de sus compañeros/as, menos en la Biblioteca Nacional del Perú, un lugar con tanta historia de democratización. Lo único que la ha mantenido en este trabajo desde marzo 2023- cuando la situación llegó a su límite- ha sido el Aló, BNP.

Menciona que desde marzo del 2023 ha querido renunciar, pero no lo he hecho para no dejar el aló, BNP sin funcionar. Sin la correcta capacitación a la siguiente persona encargada – algo que tomaría por lo menos dos semanas de prácticas y ritmo el aló, BNP, no funcionaría correctamente – hay muchas cosas que la persona tiene que aprender. Si, la servidora renunciaba ese día, el aló, BNP y las 60 personas que trabajan (y sus usuarios) en el servicio hubieran quedado



en el aire sin apoyo constante para poder realizar sus llamadas. Por lo cual, argumenta que la interpretación de la Secretaría Técnica es errónea, ya que es exactamente lo contrario, está solicitando que se comience a realizar la transferencia del liderazgo del Aló, BNP porque sin esa transferencia el servicio podría verse comprometido. Su trabajo siempre ha sido y seguirá siendo el beneficio de las personas y trabajar constantemente por justicia e igualdad. Adicionalmente niega rotundamente que ese correo haya sido para librarse de sus labores o dejar de trabajar –quien conoce de su trabajo con el Aló BNP, sabe que ha trabajado durante feriados (navidad, año nuevo, día de la madre, día del padre) para poder beneficiar a las personas y a la BNP, no habría sentido para la servidora, dejar tirado un trabajo al cual le dedicó el 100% desde cerca de tres años.

b.10) Por lo señalado, la servidora menciona que queda expuesto el compromiso hacia sus labores, pero por deficiencia de comunicación, defectos en la entrega de trabajos y demás, no está pudiendo cumplir con sus objetivos laborales, hechos que le generan un estrés y a su vez queda demostrados que el tipo de falta la cual se le imputa no está siendo acorde a derecho. Sus protestas han sido con el fin de llamar la atención a como se sienten en la GBPL y las EBPs. Constantemente siente que su trabajo no es valorado ni lo ven como importante desde otras áreas. Esto hace que el ambiente laboral sea difícil de navegar, y nuevamente menciona que no es justo que nadie que ame su trabajo tenga que pasar los problemas antes mencionados.

b.11) Adjunta unas capturas de pantallas, con la finalidad de demostrar que después de 2 meses sus compañero/as tienen el mismo tipo de quejas y preocupaciones por su seguridad, mencionando que habían días que preguntaban si ya podía retirarse –pero se comenta que debe esperar la indicación desde San Borja, que , en muchos casos, llegaba tarde. Esto es preocupante ya que durante las manifestaciones no solo sentían que no valoraban su trabajo, sino que no tomaban en consideración su integridad física;

c.) Respetto de los comentarios en la red social Facebook.

c.1) La servidora menciona lo regulado sobre la libertad de expresión en la Constitución Política del Perú.

Seguidamente, realiza una definición de lo qué es el Discurso de odio, la calumnia, la Injuria, señalando que el agravante penal debe ser puesto a contraste ya que sirve como línea de partida para desmentir la falta grava imputada por la secretaría Técnica.

c.2) Señala, que en este caso, los comentarios realizados por su persona en las redes sociales pueden ser interpretados como una crítica hacía la institución en la que trabaja y hacia ciertas prácticas laborales que podrían considerarse inadecuadas. Mencionando que el objetivo principal fue mejorar las condiciones de trabajo y el ambiente laboral para quienes trabajan en la GBPL y en las EBPs. Mencionando además que fue en un contexto de discusión pública y en una plataforma donde los usuarios suelen expresar sus opiniones libremente, indicando que estos permanecieron no más de 24 horas en la página de la entidad – y fueron eliminados por su persona, después de un tiempo prudente, dichos comentarios fueron para que evidencien claramente que existe un clima



laboral tenso.

c.3) Por lo cual, señala que los comentarios realizados por su persona no pueden ser considerados injuriosos, ya que no tienen como objetivo dañar la reputación de ninguna persona en particular, se trata de una crítica legítima a ciertas prácticas laborales que podrían ser mejoradas en beneficio de los trabajadores de la institución, solicitando que esta falta debe ser desestimada.

c.4) Menciona que el ambiente laboral está descuidado en la institución, ya que las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en las bibliotecas públicas no son las mejores y en la gran mayoría de casos son cosas que podrían arreglarse con un poco de interés por parte de las autoridades que conocen el descontento de los trabajadores, señalando otra vez que la intención de su publicación fue llamar la atención a las autoridades de la biblioteca ya que su malestar no estaba siendo atendido, sin importar que las quejas datan de tiempo atrás, alegando que de ninguna manera se puede considerar estas publicaciones como un medio masivo de comunicación, recalcando que su protesta en redes sociales ha sido en todo momento destinada a llamar la atención a cómo los/as trabajadores se sentían en la GBPL para que se tome en serio su malestar. Indicando que su legajo disciplinario es impecable, toda vez que no se puede hablar de una falta grave directa sin que su persona haya sido pasible de sanción anterior.

d) Sobre la medida cautelar solicitada.

Sobre este aspecto, señala que no existe verosimilitud en el derecho, toda vez que se afirma que hay una falta cometida, el cual aún se determinará en el presente PAD, además que se ampara en el peligro en la demora al tener acceso al correo electrónico de la entidad, se podría seguir faltando el respecto a sus compañeros, lo cual no ha sido probado aún, recalcando que aún se encuentra por determinar la conducta que se le imputa, y que rechaza en todo momento, menciona que no debe ampararse la medida cautelar ya que iría en contra del ordenamiento jurídico.

e) Sobre la determinación de la sanción impuesta.

Sobre esto en particular, menciona que la sanción propuesta de suspensión sin goce de remuneraciones, no observa el principio de proporcionalidad que establece la Ley y el Reglamento, considerando que no se han observado los criterios establecidos en el artículo 87 de la Ley a efectos de proponer una sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, la cual resulta desproporcionada, respecto de la falta que se le imputa, y en cuyo caso en el supuesto negado que se le hallara responsabilidad en su persona, esta debería ser rebajada o variada en su integridad.

f) Finalmente, solicita desestimar las imputaciones incoadas en su contra en el presente PAD y se disponga su archivamiento correspondiente;

Que, el Órgano Instructor mediante Informe N° 000060-2023-BNP-J-DAPI-GBPL de fecha 07 de junio de 2023, analizó los descargos de la servidora MARCELA POIRIER MARUENDA, señalando que:

“



i) Con relación a lo mencionado en el literal a), se precisa que la imputación de los hechos que constituirían presuntas faltas se encuentran contenidos en el Carta N° 000001-2023-BNP-J-DAPI-GBPL de fecha 18 de abril de 2023, siendo esta la siguiente:

“Al escribir y remitir los correos electrónicos, desde su correo institucional marcela.poirier@bnp.gob.pe, de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha	Servidor a quien se dirige	Cargo del servidor	Observación/Impacto
27.0 3.23 Correo 1	Jorge	Sin precisar	Falta de consideración/ falta de respeto/tono desafiante
27.0 3.23 Correo 2	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Tono desafiante
27.0 3.23 Correo 3	Roger Cáceres Atocha	Coordinador	Falta de consideración/falta de respeto/Tono desafiante
27.0 3.23 Correo 4	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigo	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Falta de consideración
No se observa Correo 5	Varios servidores/ Liubenka Obrenovich Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigo/Gracia María Angulo	Pares/ Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI/ Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Falta de consideración /Falta de respeto.
24.0 3.23 Correo 6	Rojas/Rogger Cáceres Atoche/Sandro Tucto Trigo	/Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI /Director de la DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto.
24.0 3.23 Correo 7	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono Desafiante/Tono amenazante/Falta de respeto.
24.0 3.23	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el	Falta de respeto/Falta de consideración/Tono



eo 8	Corr		Equipo de Trabajo de Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	desafiante
24.0 3.23 eo 9	Corr	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Falta de consideración / Tono desafiante/ Falta de respeto
24.0 3.23 eo 10	Corr	Gracia María Angulo	Editora de Publicaciones para el Equipo de Trabajo de Gestión Cultural , Investigaciones y Ediciones de la DAPI	Tono desafiante
23.0 3.23 eo 11	Corr	Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante / Falta de respeto.
No se observa Corr eo 12		Roger Cáceres Atoche	Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de DAPI	Tono desafiante/Falta de respeto/ tono amenazante/Falta de consideración
23.0 3.23 eo 13	Corr	Liubenka Obrenovich Rojas	Coordinadora de la Gran Biblioteca Pública de Lima	Tono desafiante/ Tono amenazante/Falta de respeto/ Falta de consideración

Se probaría la existencia de una presunta falta administrativa disciplinaria por parte de la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, que configuraría un faltamiento de palabra contra sus compañeros de labores y contra sus superiores jerárquicos, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: “ Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) c) 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”.

Cabe señalar que los Informes que emite la Secretaría Técnica no tienen capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes⁸;

ii) Con relación a lo señalado en el literal b.1), la servidora describe el tiempo de relación laboral en la Entidad, y los méritos que habría obtenido, los cuales no se observan en el Informe Escalafonario. (véase Folio 18).

iii) Con relación a lo señalado en el literal b.2), este órgano instructor ha realizado la lectura y análisis de los testimonios presentados por la servidora imputada, considerando que son apreciaciones de sus compañeros de trabajo hacia ella.

iv) Con relación a lo expuesto en el literal b.3), debemos mencionar que

⁸ Artículo 92 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.



mediante el Informe N° 58-2023-GG-OA-STPAD, la secretaria técnica no solicita la suspensión sin goce de remuneraciones a la servidora imputada, esta es una recomendación, ello al haber incurrido presuntamente en la falta contenida en el literal c) de artículo 85 de la Ley N° 30057, debido a los correos electrónicos cursados por su persona a sus compañeros de labores y superiores jerárquicos, excluyendo del deslinde de responsabilidad a los comentarios realizados en la página del Facebook de la Biblioteca Nacional del Perú.

v) Con relación a lo mencionado en el Literal b4) y b5), es necesario señalar que con relación a la falta imputada el Tribunal del Servicio Civil, en varias Resoluciones de Sala ha mencionado que existen varios tipos infractores,

Siendo las siguientes:

(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 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.

Es decir, la Sala ha señalado que esta falta no requiere que todos los elementos descritos en ella ocurran, para que se configure. En ese sentido se le imputó a la servidora MARCELA POIRIER MARUENDA, que con el contenido de los correos cursados configuraría **un faltamiento de palabras contra sus compañeros de labores y contras sus superiores jerárquicos**, conducta prevista como falta disciplinaria en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Por lo que corresponde concluir con la Etapa Instructora del presente PAD, dentro de la cual se recomienda o no la sanción, sin que se haya sancionado automáticamente como menciona la servidora imputada.

vi) Con respecto a lo señalado en el literal b.6) sobre que los correos son estrictamente laborales, de la lectura de ellos podemos observar que si bien estos se refieren a temas laborales como lo menciona, en algunos se dirige de manera en un tono desafiante, otros con falta de consideración y otros con falta de respeto.

Al respecto, estos conceptos han sido desarrollados en la Casación N° 2016-2014 Lima, la cual detalla lo siguiente **“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 empleados, 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 las que lo representan a otros trabajadores”.

Es así que en el Fundamento 4.1 de la Resolución N° 000444-2022-SERVIR-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 25 de febrero de 2022, menciona lo siguiente: “4.1 En ese sentido, se considerará faltamiento 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, atentado contra el respeto mutuo y quebrantando el ambiente de armonía y cordialidad que debiera existir en las entidades”.

En el presente caso, se observa que la servidora MARCELA POIRIER MARUENDA, se dirige en un tono desafiante en todos los correos identificados en las fechas del 23 al 27 de marzo del año en curso, utilizando frases como:

Correo 1 “De no ser el caso y mientras más demora, más se solidificar el malestar de que “solo importa San Borja”. (...) “pero en realidad le corresponde a Roger solicitar que arreglen SU tótem- y es algo que debió hacer hace meses, ya que hace meses vengo pidiendo que se nos devuelva lo que se llevaron sin nuestra autorización”.

Correo 2 “Por favor, cuanto antes me confirmas de quien es responsabilidad la segunda exposición”.

Correo 3 “Apenas reciba respuesta de los correo que he mandado a EGCIE mando mis comentarios sobre la agenda”.

Correo5 “(...) me colocaron en una charla sin preguntarme si podía o quería donar mi tiempo fuera de las horas de trabajo”.

Correo 6 “Mi queja es con Roger y Sandro, no contigo. Agradecería que para la próxima no me ataques. Además, esto no estaría pasando si es que tuviéramos una mejor comunicación entre áreas y los encargados de San Borja nos incluyeran en sus planificaciones”

Correo 7 “además, discúlpennme, pero que ya esté en la agenda sin esperar la respuesta de Irina, solo muestra que no les interesa el tiempo de las demás personas”.

Correo 8 “Lamentablemente ha llegado al punto este desastre en que, si nadie nos defiende en San Borja, lo haré yo. La gente está harta que hagan con nuestro tiempo lo que quieren”.

Correo 9 y 10 “cómo es posible que me entere un mes antes que van a utilizar nuestro espacio? Ya no aguanto más, que desagradable ambiente laboral”.

Correo 11 “Me dijiste que me lo pasarías hace mes y todavía no lo he recibido. Entiendo que seas el jefe de Gestión Cultural, pero me parece otra falta de respeto y desconsideración de parte de DAPI que tengan planes de utilizar nuestro espacio y nosotras no sepamos que quieren hacer?”

Correo 12 “La situación ha llegado a su límite y ya no soporto ver como no aprecian el trabajo de mis compañxs de trabajo y las actitudes elitistas y poco humanas que recibimos de San Borja hacen que el ambiente laboral sea desagradable”(sic).



De igual manera se observa que los mismos se dirigen con falta de respeto y consideración, teniendo en cuenta que la servidora se dirige al Coordinador del Equipo de Trabajo de Gestión Cultural, Investigaciones y Ediciones de la Dirección del Acceso y Promoción de la Información, al Director del Dirección del Acceso y Promoción de la Información y a esta Coordinación de la Gran Biblioteca Pública de Lima, como su jefa inmediata.

Ahora bien, la servidora menciona que manifestó su malestar, a la suscrita, de los temas que describe en sus descargos; al respecto debo mencionar que algunos de sus reclamos fueron alcanzados a través de correos electrónicos, en los cuales estaba copiada, pero nunca a través de un documento formal como lo menciona.

vii) Con respecto a lo señalado en el literal b.7), la servidora reconoce que debe existir un respeto hacia sus superiores, y cómo su reclamo laboral no fue atendido, tuvo la necesidad de manifestar su malestar de otra manera, es decir reconoce de esta manera que la forma de dirigir los correos y de expresarse en ellos, son cursados de una manera diferente.

viii) Con relación a lo señalado en el literal b.8), el argumentar el estrés en el trabajo y justificar la incorrecta interpretación del contenido de sus correos, no la exime de la responsabilidad disciplinaria que se le imputa, toda vez que se observa la falta de respeto en el contenido de sus correos electrónicos.

ix) Con respecto a lo señalado en el literal b.9) y la explicación por parte de la servidora, sobre su posible renuncia y el trabajo que realiza en la Gran Biblioteca Pública de Lima, se precisa que no existe la interpretación de la Secretaría Técnica, esta apreciación es de la suscrita como jefe inmediato. Asimismo es preciso indicar que la servidora cuenta con el Contrato Administrativo de Servicios N° 050-2019-BNP, como profesional en servicios de gestión educativo-cultural en esta Gran Biblioteca Nacional del Perú.

x) Con respecto a lo señalado en el literal b.10) la servidora vuelve a reconocer que el contenido de sus correos, son una protesta para llamar la atención de sus superiores, los mismos que fueron dirigidos con falta de respeto, de consideración y en tono desafiante.

xi) Con respecto a lo señalado en el literal b.11); sobre la capturas de pantallas en las cuales se aprecia las coordinaciones para salir por la protestas de los primeros meses del año, es una situación que ha sido superada y que no desvirtúa los hechos imputados en su contra.

xii) Con respecto a lo señalado en el literal c.1), c.2). c3) y c.4) sobre las publicaciones realizadas por su persona en el Facebook institucional de la Entidad, son hechos que no fueron imputados en como falta administrativa disciplinaria en la Carta N° 00001-2023-BNP-J-DAPI-GBPL de fecha 18 de abril de 2023.

xiii) Con relación a lo señalado en el literal d), se precisa que la medida cautelar la decidió el Jefe de la Oficina de Administración, al ejercer las funciones de recursos humanos en la Entidad.

xiv) Con relación a lo expuesto en el literal e) el principio de proporcionalidad, así como los criterios de ponderación de la sanción será evaluados como corresponde en esta Fase Instructora”;



Que, el órgano instructor concluyó que en atención a lo antes indicado y al análisis realizado, se habría configurado, por parte de la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA** la comisión de la falta establecida en el literal c) del artículo 85 de la LSC, que establece que son faltas disciplinarias que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) *“c) 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”*;

Que, asimismo el órgano instructor señaló que, no habiendo desvirtuado los hechos por los cuales se le imputa responsabilidad administrativa la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, en su condición de Profesional en Servicios de Gestión Educativo – Cultural de la Gran Biblioteca Pública de Lima, existiría mérito suficiente para sancionarla;

Que, por lo tanto, estaría acreditado en los actuados la vulneración de las normas señaladas en los considerandos del presente acto resolutivo, configurándose así la falta prevista en el literal c) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el órgano instructor para efectos de la determinación de la aplicación de la sanción, y para el análisis del presente caso, realizó la determinación de la sanción a la falta tipificada conforme a lo dispuesto en el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por lo cual se analizaron los siguientes criterios;

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción respecto de la servidora
a) Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos. .	Se observa que con la conducta realizada por la servidora imputada, habría afectado el adecuado funcionamiento de la administración pública, toda vez que los correos fueron dirigidos con evidente falta de respeto, en tono desafiante y con falta de consideración hacia sus compañeros de labores y sus superiores jerárquicos.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se aprecia.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.	Se advierte que la servidora tiene la condición de Profesional en Servicios de Gestión Cultural.
d) Circunstancias en que se comete la infracción	Se observa que los hechos tuvieron lugar al momento de ejercer sus funciones.
e) Concurrencia de varias faltas.	No se advierte la concurrencia de varias faltas.
f) Participación de uno o más servidores.	No se advierte la participación de más servidores.
g) Reincidencia.	No se evidencia
h) Continuidad en la comisión de la falta.	No se evidencia.



i) Beneficio ilícitamente obtenido.	No se evidencia.
j) Naturaleza de la infracción	Consideramos que el hecho que constituye falta administrativa disciplinaria imputada a la servidora; agravó a sus compañeros de labores y superiores jerárquicos.
k) Antecedentes de la servidora	No se evidencia.
l) Subsanación voluntaria	No se evidencia
m) Intencionalidad en la conducta del infractor.	Se observa que la servidora conscientemente cursó los correos electrónicos a sus compañeros de trabajo y superiores jerárquicos.
n) Reconocimiento de responsabilidad.	La servidora señala que procedió de esa manera para llamar la atención de sus superiores.

Que, en mérito a lo expuesto por el Órgano Instructor y habiendo encontrando acreditada la falta administrativa incurrida por la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida, por lo que conforme a lo señalado en el artículo 102 del Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento de la Ley del Servicio Civil, recomienda se imponga a la servidora la sanción de SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES DE SEIS (6) MESES;

Que, en atención a la disposición contenida en el artículo 112 del Reglamento de la LSC, se trasladó el informe del órgano Instructor a la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA** con la Carta N° 000361-2023-BNP-GG-OA, de fecha 08 de Junio de 2023 otorgándole el plazo de tres (03) días hábiles para ejercer su derecho de defensa a través de un Informe Oral;

Que, la servidora presentó sus alegatos finales y solicitó se realice el informe oral de manera virtual a través de la plataforma Zoom o Google meet, ya que no se encuentra en la ciudad de Lima,

Que, es así que mediante Carta N° 000382-2023-BNP-GG-OA de fecha 16 de junio de 2023, se le notificó a la servidora, el link a través del cual se llevaría el cabo el Informe oral solicitado;

Que, el día 22 de junio de 2023, a las 10:00 horas se llevó a cabo el Informe Oral solicitado por la servidora, quien luego de autorizar la grabación del mismo, confirmo el contenido de sus descargos y sus alegatos finales, señalando que los correos elaborados y remitidos por ella, son laborales, que lo realizó para llamar la atención de sus superiores, que no fueron enviados con falta de respeto, reconociendo que son fuertes, sin embargo pide por favor, llamando la atención ante un problema de comunicación que existe en la Gran Biblioteca Pública de Lima, y la sede en San Borja, solicita finalmente que no la suspenda, y que se haga justicia;

Que, este órgano sancionador, considera que el argumento expuesto por la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, se encuentra detallado en los descargos presentados el 04 de mayo de 2023, los cuales fueron analizados por el Órgano Instructor,

Que, en ese sentido y considerando lo dispuesto en el artículo 103 del citado Reglamento de la Ley N° 30057 y habiendo determinado la responsabilidad de la servidora



MARCELA POIRIER MARUENDA, se procede a verificar que no concurren supuestos de eximentes de responsabilidad, desarrollados en el artículo 104 del citado cuerpo normativo;

Que, mérito de lo expuesto, y encontrándose acreditada la falta administrativa incurrida por la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, este Órgano Sancionador, considerando la magnitud de la falta incurrida por la servidora imputada, se encuentra conforme con la recomendación del Órgano Instructor, y considerando el análisis realizado en los considerandos precedentes, es decir se le debe sancionar con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE HABERES DE SEIS (6) MESES**;

Que, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 117, 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 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 Oficina de Administración 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;

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

SE RESUELVE:

Artículo 1.- IMPONER la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES DE SEIS (6) MESES**, a la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA**, por haberse incurrido en la falta administrativa de carácter disciplinaria regulada en el literal C) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por los argumentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución;

Artículo 2.- ENCARGAR a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución a la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA** 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° 040-2014-PCM.

Artículo 3.- DISPONER que el Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, en el marco de sus competencias, realice las acciones que correspondan para la ejecución de la sanción, incorpore la misma en el legajo personal de la servidora **MARCELA POIRIER MARUENDA** e inscriba ésta en los registros correspondientes conforme a la normatividad sobre la materia.

Artículo 4.- ENCARGAR a la Oficina de Tecnologías de la Información y Estadística la publicación de la presente Resolución en el portal web institucional (www.bnp.gob.pe).

Regístrese y comuníquese.

Firmado digitalmente por:
MANUEL MARTIN SANCHEZ APONTE
Jefe de la Oficina de Administración

