

responsable de entregar la información de acceso público a que se refiere el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27806, Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 021-2019-PCM, y su Reglamento, en el ámbito de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral–SUNAFIL”.

Artículo 2.- Notificar la presente resolución al responsable designado en el artículo 1 de la presente resolución.

Artículo 3.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial El Peruano y en el Portal Institucional de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL (<https://www.gob.pe/sunafil>).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

VICTOR JOSE LOYOLA DESPOSORIO
Superintendente

2101060-1

PODER JUDICIAL

CONSEJO EJECUTIVO DEL PODER JUDICIAL

Aprueban el “Manual de Procesos de Gestión de Recursos Humanos”

CONSEJO EJECUTIVO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° 000311-2022-CE-PJ

Lima, 19 de agosto del 2022

VISTOS:

El Oficio N° 000515-2022-GG-PJ de la Gerencia General del Poder Judicial, que contiene el Memorando N° 000347-2022-GDC-GG-PJ de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, el Informe N° 000125-2022-OPCA-GDC-GG-PJ de la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa, el Memorandum N° 000709-2022-GP-GG-PJ de la Gerencia de Planificación, el Informe N° 000113-2022-SR-GP-GG-PJ de la Subgerencia de Racionalización, y el Informe N° 000596-2022-OAL-GG-PJ de la Oficina de Asesoría Legal de la Gerencia General del Poder Judicial.

CONSIDERANDO:

Primero. Que, el artículo 1° de la Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado, declaró al Estado peruano en proceso de modernización en sus diferentes instancias, dependencias, entidades, organizaciones y procedimientos, con la finalidad de mejorar la gestión pública y construir un Estado democrático, descentralizado y al servicio del ciudadano.

Segundo. Que, el Reglamento del Sistema Administrativo de Modernización de la Gestión Pública, aprobado con el Decreto Supremo N° 123-2018-PCM, señala que su objetivo es desarrollar el sistema administrativo de modernización de la Gestión Pública, estableciendo los principios, normas y procedimientos que aplican al proceso de modernización de la gestión pública, en concordancia con la Ley antes citada.

Tercero. Que, la Norma Técnica N° 001-2018-SGP, “Norma Técnica para la implementación de la gestión por procesos en las entidades de la administración pública”, pone a disposición de las entidades de la administración pública disposiciones técnicas para la implementación de

la gestión por procesos, como herramientas de gestión que contribuyen con el cumplimiento de los objetivos institucionales y en consecuencia en el bienestar de los ciudadanos; estableciendo, entre otros, el proceso de soporte o apoyo, que son los que proporcionan los recursos para elaborar los productos previstos por la entidad.

Cuarto. Que, mediante Resolución Administrativa N° 233-2019-CE-PJ, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial aprobó el “Plan para la Implementación de la Gestión por Procesos en el Poder Judicial”; disponiéndose en el artículo segundo, encargar a la Gerencia General la implementación de la Gestión por Procesos en el Poder Judicial con soporte operativo-técnico de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, Gerencia de Planificación; y el apoyo técnico de la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa.

Quinto. Que, en cumplimiento con lo establecido en el numeral 6.4 de la nueva Directiva N° 019-2020-CE-PJ, “Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos del Poder Judicial”; a través del Informe N° 125-2022-OPCA-GDC-GG-PJ, la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa formuló y sustentó el proyecto del documento normativo denominado “Manual de Procesos de Gestión de Recursos Humanos”; que contiene los procesos de soporte de nivel 2 de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, relacionados a la Gestión de la Planificación, Gestión del Empleo, Gestión de la Compensación Laboral, Gestión de la Capacitación del Personal, y Gestión de las Relaciones Humanas.

Sexto. Que, la Subgerencia de Racionalización en el ámbito de sus funciones, señala que los informes formulados por la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa, cumplen con la estructura del informe de sustentación para la presentación de los proyectos normativos, de acuerdo con lo establecido en el numeral 6.4. de la referida Directiva N° 019-2020-CE-PJ; precisando que de la revisión al proyecto normativo propuesto, está acorde con lo dispuesto en el numeral 6.1 de la Directiva; por lo que otorga opinión técnica favorable para continuar con el trámite de aprobación.

Séptimo. Que, la Oficina de Asesoría Legal informa que luego del análisis del contenido y alcance del proyecto de documento normativo, este contiene una base legal vigente y su objetivo es establecer y describir el proceso de la Gestión de Recursos Humanos, el cual tiene la finalidad de asegurar la disposición y administración del capital humano del Poder Judicial, a fin de contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales; documento que será de aplicación para el personal de las dependencias de la Gerencia General del Poder Judicial.

Octavo. Que, en ese sentido, la Gerencia General del Poder Judicial mediante Oficio N° 000515-2022-GG-PJ eleva a este Órgano de Gobierno el citado proyecto, para su evaluación y aprobación correspondiente.

Noveno. Que, el artículo 82°, inciso 26), del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial determina como función y atribución del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la adopción de acuerdos y demás medidas necesarias, para que las dependencias de este Poder del Estado funcionen con celeridad y eficiencia, por lo que siendo así, y teniendo en cuenta el propósito de brindar un mejor servicio a la ciudadanía, deviene en pertinente aprobar la propuesta presentada.

Por estos fundamentos; en mérito al Acuerdo N° 1006-2022 de la trigésima sexta sesión del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, de fecha 3 de agosto de 2022, realizada con la participación de los señores y señoras Barrios Alvarado, Lama More, Arias Lazarte, Álvarez Trujillo, Medina Jiménez y Espinoza Santillán; en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 82° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Por unanimidad,

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Aprobar el “Manual de Procesos de Gestión de Recursos Humanos”, que contiene veintisiete procedimientos relacionados a la Gestión

del Planificación, Gestión del Empleo, Gestión de la Compensación Laboral, Gestión de la Capacitación del Personal, y Gestión de las Relaciones Humanas, a cargo de la Subgerencia de Procesos de Personal y Bienestar, Subgerencia de Capacitación, Subgerencia de Remuneraciones y Beneficios, Subgerencia de Escalafón y Registro, Subgerencia de Relaciones Laborales; y Secretaría Técnica de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial; que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Segundo.- Fortalecer la ejecución y cumplimiento del "Manual de Procesos de Gestión de Recursos Humanos" mediante la transferencia de conocimientos por parte de la Gerencia de Desarrollo Corporativo de la Gerencia General del Poder Judicial, a través de la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa, según el cronograma que en anexo forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo Tercero.- Disponer que la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar de la Gerencia General del Poder Judicial, conforme al cronograma antes indicado, designe a un representante, quien será responsable de las coordinaciones con la Oficina de Productividad y Competitividad Administrativa de la Gerencia de Desarrollo Corporativo, para el cumplimiento de las actividades programadas en el artículo segundo de la presente resolución.

Artículo Cuarto.- Publicar la presente resolución y los documentos aprobados en el Portal Institucional del Poder Judicial, para su difusión y cumplimiento.

Artículo Quinto.- Transcribir la presente resolución a la Presidencia del Poder Judicial, Presidentes y Presidentas de las Cortes Superiores de Justicia del país, Órgano de Control Institucional de la entidad, Procuraduría Pública del Poder Judicial; y a la Gerencia General del Poder Judicial, para su conocimiento y fines pertinentes.

Regístrese, publíquese, comuníquese y cúmplase.

ELVIA BARRIOS ALVARADO
Presidenta

El voto singular del señor Consejero Héctor Enrique Lama More, es como sigue:

VOTO SINGULAR DEL SEÑOR CONSEJERO HECTOR LAMA MORE

VISTO:

Expreso mi conformidad con el voto de mis colegas Consejeras y Consejeros, solo en el extremo por el que se aprueba el texto del documento normativo presentado, al que se le denomina "Manual de Procesos de Gestión de Recursos Humanos"; no obstante, no considero pertinente ni apropiada su denominación, por lo siguiente:

CONSIDERANDO:

Primero: La Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2013-PCM, ha establecido: "La visión de un Estado moderno al servicio de las personas: Los ciudadanos demandan un Estado Moderno, al servicio de las personas, lo cual implica una transformación de sus enfoques y prácticas de gestión, concibiendo sus servicios o intervenciones como expresiones de derechos de los ciudadanos. Con ese sentido, la presente política caracteriza ese Estado Moderno como aquél orientado al ciudadano, eficiente, unitario y descentralizado, inclusivo y abierto (transparente y que rinde cuentas)". La apuesta central de dicha Política es la de una gestión pública orientada a resultados al servicio del ciudadano, al respecto se considera que: "Esto es una gestión en la que funcionarios públicos calificados y motivados se preocupan (...) por entender las necesidades de los ciudadanos y organizan tanto los procesos de producción o actividades (...) como los de soporte (...), con el fin de transformar los insumos en productos (seguridad jurídica, normas, regulaciones, bienes o servicios públicos) que

arrojen como resultado la mejor satisfacción de los ciudadanos, garantizando sus derechos y al menor costo posible".

Segundo: Uno de los componentes de la Gestión Pública orientada a Resultados es la Gestión por procesos, entendida en la citada normativa como: "Una gestión al servicio del ciudadano necesariamente deberá cambiar el tradicional modelo de organización funcional y migrar hacia una organización por procesos contenidos en las "cadenas de valor" de cada entidad, que aseguren que los bienes y servicios públicos de su responsabilidad generen resultados e impactos positivos para el ciudadano, dados los recursos disponibles. Los procesos son definidos como una secuencia de actividades que transforman una entrada o insumo (una solicitud de un bien o un servicio) en una salida (la entrega del bien o el servicio), añadiéndole un valor en cada etapa de la cadena (mejores condiciones de calidad/precio, rapidez, facilidad, comodidad, entre otros). (...) Los Procesos son de dos tipos. Por un lado, los que resultan directamente de la producción de un bien o servicio, denominados "procesos clave" de la cadena de valor y por otro lado, los denominados "de soporte", que sirven de manera transversal a todas las actividades, tales como la administración central, la gestión financiera, del personal, la infraestructura, el equipamiento y la logística, que en el sector público están regulados por los Sistemas Administrativos nacionales aplicables a todas las entidades. En un modelo de gestión por resultados, los dos tipos de procesos deben ser optimizados. Las organizaciones modernas estudian rigurosamente cómo optimizar, formalizar y automatizar cada uno de sus procesos internos, como parte de la "cadena de valor". Los recursos (insumos) esenciales para optimizar la cadena de valor son el personal (conocimiento), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y métodos, y las finanzas".

Tercero: En general la administración, en entidades públicas como en las empresas privadas, llámese Directorio, gerencia general, órganos de gestión, etc.; debe estar permanentemente observando el core del negocio -corebusiness-, es decir, la razón de ser de la entidad o empresa, o también denominada "giro del negocio", la actividad principal o esencial del negocio, etc; ello con el objeto de lograr que el producto final sea uno de buena calidad, se obtenga en tiempo oportuno, en costo razonable y que dé satisfacción al cliente o al ciudadano; para lo cual debe asegurar que los procesos -o en su caso, procedimientos- utilizados tanto en la actividad central o esencial, como en la de soporte a ésta, sean los idóneos en todo momento; vale decir, ágiles, dinámicos, sencillos, capaces de adecuarse rápidamente a los nuevos requerimientos; los que deben estar debidamente identificados y documentados, de modo que permita su mejora continua y rápida adecuación.

Cuarto: La razón de ser del Poder Judicial es la solución de los conflictos con relevancia jurídica que surgen entre las personas, y entre éstas y el Estado; el coreinstitucional o la actividad esencial o principal, es sin duda la que realizan los órganos jurisdiccionales, que están a cargo de jueces; y, el producto final es la sentencia o decisión que pone fin a los referidos conflictos; el instrumento que le permite ello al juez es el proceso judicial, rodeado de todas las garantías constitucionales y legales a las partes; la razón de ser de la administración debe ser la de asegurar que dicha actividad se realice en las mejores condiciones, pero además, y lo más importante, asegurar que el o los procesos así como los respectivos procedimientos a cargo de dichos órganos jurisdiccionales, sean siempre los idóneos, que permitan la obtención de un producto final de calidad, en tiempo oportuno, a costos razonables y de satisfacción al litigante. Los procesos judiciales que dan lugar al producto final citado y los procesos o procedimientos de soporte administrativo deben ser, como se ha indicado en el párrafo anterior, ágiles, sencillos y transparentes, de fácil adecuación a las nuevas circunstancias.

Solo así las nuevas tecnologías, en especial las disruptivas, que como el proceso y los procedimientos son un instrumento, pueden ser mejor aprovechadas y

permitirán repotenciar los beneficios de dichos procesos o procedimientos.

Quinto: En la actualidad, la administración del Poder Judicial y dentro de ella la Gerencia General y sus órganos homólogos en cada Corte Superior, en especial las gerencias centrales y distritales, que constituyen el órgano técnico en materia de Gestión, se encargan de elaborar y dirigir los “procesos de soporte” en toda la administración de justicia. Sin embargo, se han limitado a ser proveedores de bienes y servicios de los órganos jurisdiccionales, es decir la de facilitar recursos humanos y logísticos, o recolectores y difusores de información estadística -poco fiable- tomando decisiones de gestión en base a ellas. La obsoleta organización adoptada, que responde a un esquema de gestión vertical, de compartimentos estancos –una área desconoce lo que hace la otra-, extremadamente formalista y que se sujeta a las rígidas funciones contenidas en un reglamento (ROF), que más que a resultados requeridos, atiende a la inercia de la actividad prevista, da lugar a una desatención o no atención oportuna a los requerimientos de los usuarios internos; sus procesos o procedimientos –que no están previstos para ser identificados-, que se supone deberían ser de soporte a la actividad principal –corebusiness- están dedicados al consumo del presupuesto institucional, sin observar ni atender, ni menos acompañar o mejorar la actividad de los órganos jurisdiccionales así como de sus procesos o procedimientos; obviando el monitoreo de los elementos de celeridad procesal, carga y producción de los jueces, el flujo de los procesos judiciales, los procedimientos existentes al interior de los órganos jurisdiccionales con miras a su estandarización, el uso racional e idóneo de las Tecnologías de la Información y Comunicaciones (TIC) a fin de lograr la racionalización de los recursos, la celeridad y transparencia en los Despachos Judiciales.

Solo algunos entes administrativos, que no forman parte de la estructura orgánica del Poder Judicial, y que dependen del Consejo Ejecutivo (como son los Equipos Técnicos de Implementación y monitoreo, programas presupuestales y comisiones de trabajo), cuya existencia tiene vocación temporal, hacen labor de acompañamiento, monitoreo y mejora de los procesos judiciales, que son la razón de ser del Poder Judicial; pese a la fragilidad de su constitución y la ausencia de un trabajo transversal entre los Equipos Técnicos, éstos vienen realizando una labor de relevante importancia en la marcha institucional, pues cubre en parte el vacío que deja el actual modelo de gestión institucional. El CEPJ ha logrado importantes avances gracias a estos entes administrativos.

Esto explica porque razón, pese a que anualmente se consume el presupuesto institucional casi al 98%, sin embargo, acerca del resultado en la actividad jurisdiccional, aun con los avances logrados, no se advierte cambio sustancial año tras año; las mejoras que se han logrado en los últimos años –en temas del despacho judicial, oralidad en los procesos judiciales y el creciente uso de tecnología- no han permitido aún remontar los graves problemas que atraviesa el Poder Judicial; y, la actual forma de gestión institucional no ayuda a ello.

Como se puede apreciar, es un deber institucional, cambiar el actual modelo de gestión administrativa del Poder Judicial.

Sexto: Ahora bien, la actual Administración del Poder Judicial, específicamente el área de las gerencias, que como se ha indicado, se encuentra sobredimensionada y organizada con funciones que se repiten, en una estructura ineficiente y obsoleta; y que además utiliza procedimientos deficientes y engorrosos que la hacen poco célere, se encuentra bajo un antiguo sistema de gestión de procesos, que busca dirigir y mejorar cada proceso pero en forma individual, cuando debe orientarse hacia un sistema de gestión por procesos, es decir, aquel en el que cada proceso se entiende como componente de algo mayor dentro de una cadena de valor dirigida a alcanzar los resultados en favor del ciudadano.

Corresponde recordar que, desde finales de la primera década de este siglo, los órganos de gobierno han aprobado planes de desarrollo institucional, planes estratégicos para periodos de 5 u 8 años, planes para el desarrollo de las TIC, etc. No obstante, tales

instrumentos, importantes para nuestra institución no han sido internalizados por los principales actores del Poder Judicial: los jueces. Tampoco existe un seguimiento de los mismos, a efectos de verificar su cumplimiento o avances. No se conoce de una evaluación de lo logrado, respecto de lo planificado, a efectos de poder medir nuestro avance o desarrollo institucional.

Séptimo: De conformidad con el artículo 72° del TUO de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los órganos de gestión más importantes del Poder Judicial son: la Presidencia del Poder Judicial, la Sala Plena de la Corte Suprema y el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial.

De éstos órganos, el Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, es el que tiene a cargo la labor de asegurar el idóneo funcionamiento de los órganos jurisdiccionales de todo el país. Para el ejercicio de sus funciones que le son propias, cuenta con un órgano de línea que es la Gerencia General del Poder Judicial, que cumple una labor de especial importancia, por encontrarse estrechamente vinculado a los procesos judiciales y al debido funcionamiento de los órganos jurisdiccionales en el Poder Judicial. La Gerencia General se encuentra a cargo del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial, y cuenta con las siguientes ocho (8) Gerencias, que son sus órganos de línea:

1. Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar
2. Gerencia de Administración y Finanzas
3. Gerencia de Informática
4. Gerencia de Servicios Judiciales y Recaudación
5. Gerencia de Planificación
6. Gerencia de Infraestructura Inmobiliaria
7. Gerencia de Centros Juveniles
8. Gerencia de Desarrollo Corporativo

Octavo: La estructura departamentalizada o segmentada de las citadas gerencias, que es propia de una gestión de procesos y no de una moderna gestión pública orientada a resultados y gestión por procesos, convierte a estos órganos de gestión en simples proveedores de servicios, insumos y recursos a los órganos jurisdiccionales –servicios informáticos, locales, equipos, papel, recursos humanos y logísticos, etc-, dándole de esta forma, un destino limitado a parte importante del presupuesto del Poder Judicial. Esta organización gerencial, con las deficiencias que se advierten, en el sentido de la superposición de funciones entre las diferentes gerencias y órganos de gestión, resulta insuficiente para asegurar el idóneo funcionamiento y desempeño de los órganos jurisdiccionales del país. Similar estructura administrativa se advierte a nivel de las Cortes Superiores, en especial aquellas que adquieren la condición de unidades ejecutoras. Corresponde entonces, en la búsqueda de una mayor eficiencia, la revisión total de los procesos y procedimientos administrativos, incluso los disciplinarios, eliminando los trámites engorrosos y haciéndolos más ágiles y sencillos, usando con mayor intensidad las TIC.

Noveno: En conclusión, urge una radical modernización de la gestión en el Poder Judicial encaminada hacia una moderna gestión pública orientada a resultados y gestión por procesos; para ello se necesita un moderno instrumento de Gestión por Procesos, necesario para romper la actual estructura administrativa del Poder Judicial, además de una revisión total de los procedimientos internos de la administración, a efectos de lograr procedimientos ágiles, sencillos y céleres; para ello se requiere un idóneo diagnóstico -línea de base- de los procesos y procedimientos administrativos existentes; esto es, una idónea identificación de los procedimientos en cada área, con el objeto de su mejora y estandarización; dichos procedimientos no solo deben estar identificados, sino además, documentados, para su permanente mejora y adecuación a cada necesidad; además de revisar también, la calidad de la información estadística y de los respectivos indicadores de gestión, indispensables para la toma de decisiones eficientes y eficaces.

Décimo: En cuanto al documento normativo presentado, se aprecia que, se trataría de un proyecto de Manual para uno de los órganos de línea de la Gerencia General, esto es, la Gerencia de Recursos

Humanos y Bienestar, en el que se reconocen veintisiete (27) procedimientos relacionados a la Gestión de la Planificación, Gestión del Empleo, Gestión de la Compensación Laboral, Gestión de la Capacitación del Personal, y Gestión de las Relaciones Humanas, a cargo de la Subgerencia de Procesos de Personal y Bienestar. Sin embargo, al entenderse que, uno de los problemas de la Gerencia General es, como se ha indicado, la existencia de una estructura departamentalizada o segmentada de las ocho gerencias que la conforman, que no es propia de una gestión pública por procesos orientada a resultados, considero que, el análisis y propuesta de una gestión por procesos debe ser integral y transversal a todos los órganos que integran la Gerencia General, y no de forma aislada, como se presenta en este caso. Cabe recordar, que al aprobarse la Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública al 2021, se estableció, que los procesos “de soporte”, sirven de manera transversal a todas las actividades, tales como la administración central, la gestión financiera, del personal, la infraestructura, el equipamiento y la logística. Asimismo, se ha concluido, que, en un modelo de gestión por resultados, los procesos deben ser optimizados como parte de la “cadena de valor”, siendo que, los recursos (insumos) esenciales para optimizar la cadena de valor son el personal (conocimiento), la infraestructura (instalaciones), los equipos, las técnicas y métodos, y las finanzas.

Décimo Primero: En este caso, el documento presentado si bien recoge las ideas y conceptos de la gestión por procesos, citada precedentemente, no obstante, al cubrir solo una de las gerencias y estar en la primera fase (identificación de los procedimientos), no puede considerarse ya como un Manual, como se propone, sino como parte de un plan de trabajo tendiente al logro de un instrumento de una nueva gestión del Poder Judicial; en este sentido, considero que, la elaboración de documentos normativos relativos a la gestión por procesos, debe ser el resultado de una evaluación integral previa de todos y cada uno de los procedimientos que vienen siendo aplicados en todas las áreas que conforman la Gerencia General del Poder Judicial, ello a fin de hacer una evaluación integral de los mismos; siendo que, a su vez, los nuevos procedimientos propuestos sean estandarizados y se apliquen según una visión transversal en la citada Gerencia General, y en los demás órganos de gestión del Poder Judicial, caso contrario nos encontraremos, nuevamente, con el riesgo de continuar con procedimientos aislados, inconexos, duplicados, y por ende ineficientes.

Por estos fundamentos, MI VOTO es:

A favor de aprobar el texto de la propuesta, y por sus alcances deberá entenderse como un conjunto de primeras actividades, que deberán formar parte de un Plan de Trabajo con miras a una gestión por procesos, previa evaluación de todos y cada uno de los procesos y procedimientos que vienen siendo aplicados en las diversas reparticiones que integran la Gerencia General del Poder Judicial, ello a fin de hacer una evaluación integral de los mismos; siendo que, a su vez, los nuevos procedimientos propuestos sean mejorados y estandarizados y se apliquen según una visión transversal en la citada Gerencia General, y en los demás órganos de gestión del Poder Judicial.

3 de agosto de 2022

HÉCTOR ENRIQUE LAMA MORE
Consejero

2101908-1

Imponen medida disciplinaria de destitución a Diligenciero de la Sala Mixta de Huánuco, Distrito Judicial de Huánuco

**INVESTIGACIÓN DEFINITIVA
N° 817-2018-HUANUCO**

Lima, dieciséis de mayo de dos mil veintidós.-

VISTA:

La Investigación Definitiva número ochocientos diecisiete guión dos mil dieciocho guión dos mil dieciocho guión Huánuco que contiene la propuesta de destitución del señor Manuel Benedicto Salazar Sandoval, por su desempeño como Diligenciero de la Sala Mixta de Huánuco, Distrito Judicial de Huánuco, remitida por la Jefatura de la Oficina de Control de la Magistratura del Poder Judicial, mediante resolución número veinticuatro, de fecha treinta y uno de mayo de dos mil veintiuno; de fojas quinientos cuarenta y cinco a quinientos sesenta.

CONSIDERANDO:

Primero. Antecedentes.

1.1. Con fecha siete de diciembre de dos mil dieciocho, el diario “Tu Diario” publicó la nota periodística titulada: *“A través de llamadas telefónicas ex presidiarios pedían reprogramar audiencias. Conversaciones prueban que “Los Intocables” tenían nexos en el PJ”*, de fojas uno a dos, en la cual se hizo de conocimiento público que Miguel Ángel Illatopa Ventura, apodado como “Luchín” o “Chino”, mediante comunicación sostenida entre el uno y el doce de octubre de dos mil dieciocho, preguntó al Técnico Judicial de la Sala Mixta de iniciales M.B.S.S., por el señor Miguel Gonzáles Reyna con Expediente número novecientos ochenta y cinco guión dos mil dieciséis; y, en otra conversación, el referido servidor judicial ofrece a Miguel Illatopa Venturo reprogramar audiencias para noviembre.

1.2. Por resolución número nueve de fecha veintiocho de mayo de dos mil diecinueve, de fojas trescientos veintitrés a trescientos treinta y uno, se dispone iniciar procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor judicial Manuel Benedicto Salazar Sandoval, en su actuación como Diligenciero de la Sala Mixta de Huánuco, Distrito Judicial de Huánuco, atribuyéndole el siguiente cargo:

“Haber mantenido comunicaciones telefónicas (vía celular) con el imputado y presunto cabecilla de una organización criminal Luis Miguel Illatopa Venturo (a) ‘Luchín’, a quien: i) Le brinda información sobre el proceso seguido en contra de GUILLERMO GONZALES REYNA, Expediente N° 00985-2006-0-1201-JR-PE-04, tramitado ante la Sala Mixta de Huánuco, orientándole que se presente a su juicio oral del 2 de octubre de 2018, para luego en la segunda comunicación indicarle que lo van a reprogramar porque el Juez tenía audiencia; ii) Le pregunta para cuando quería que se reprogramme su audiencia de juicio oral en el Expediente N° 00430-2012-0-1201-JR-PE-02, tramitado ante la Sala Mixta de Huánuco, si para noviembre de 2018 o enero de 2019, llegándole a orientar que le convenía para el mes de enero de 2019 por el cambio de Sala, y que el abogado va cobrar de dos a tres mil soles por ello”.

1.3. Por resolución número diecinueve de fecha dieciséis de enero de dos mil veinte, de fojas cuatrocientos cuarenta y cuatro a cuatrocientos cincuenta y cinco, se amplió el procedimiento administrativo disciplinario, imputando al servidor judicial Manuel Benedicto Salazar Sandoval, los siguientes cargos:

“iii) Haber concertado mediante comunicación telefónica del 27 de setiembre de 2018 con Luis Illatopa Venturo (a) ‘Luchín’, recibir cinco cheques, por ofrecerse a hacer el seguimiento de las cédulas para que se lleve de todas maneras la audiencia, de un proceso penal del cual no se tiene mayor referencia que tenía programada una audiencia para el día 11 de octubre, la que no se iba a realizar porque el doctor (abogado) tenía inspección.

iv) Haber recibido el día viernes 28 de setiembre de 2018 a horas 5:13 a 5:18 de la tarde aproximadamente, de la hermana del interlocutor Luis Miguel Illatopa Venturo (a) ‘Luchín’, en las instalaciones de la Corte Superior de Justicia de Huánuco “cuatro cheques”.

v) Haber concertado mediante comunicación telefónica con Luis Miguel Illatopa Venturo (a) ‘Luchín’, la entrega