



Resolución Secretarial

N° 006 -2020-PRODUCE/SG

Lima, 17 FEB. 2020

VISTOS: El Informe N° 067-2019-PRODUCE/OGRH de fecha 23 de diciembre de 2019, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, en su calidad de Órgano Instructor del Ministerio de la Producción con relación al Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido contra el servidor **JORGE AARON FLORES LINARES**, Analista de Recursos Humanos en la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos del Ministerio de la Producción y el Informe N° 112-2020-PRODUCE/OGAJ de la Oficina General de Asesoría Jurídica; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Acta de la Denuncia Verbal, de fecha 28 de junio de 2019, la señorita Nicole Daniela Paredes Nieto, practicante de la Oficina de Administración de Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos (en adelante la denunciante), denunció por presunto Hostigamiento Sexual al servidor **JORGE AARON FLORES LINARES**, Analista en Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos (en adelante el denunciado), expresando los siguientes hechos:

"(...)

- Que mi contacto con el denunciado fue desde el segundo día que inicié las prácticas, cuando gestionaba mis horarios, ingresaba mis datos, él me dijo que veía el área de los practicantes e iba a tener contacto con él y que le facilitara mi número de celular para gestionar unas cosas posteriores y entonces le di mi número, eso fue más o menos en el mes de febrero, en los primeros días que ingresé al Ministerio.*
- Siempre me escribía y me decía qué bonita estás, qué bonito te queda esto y yo le respondía con un "gracias", hasta que en una semana me dijo vamos para ir a tomar un helado saliendo del trabajo, yo le dije que sí, pero no llegamos a salir a tomar el helado nunca, luego de dos semanas, me dijo para ir a comer y salimos a comer y tuvimos intimidad, luego las cosas quedaron claras para nosotros, él tenía su enamorada y las cosas quedaron en reserva.*
- Los días siguientes me decía nuevamente para tener algo, me escribía, me molestaba y me decía "que rica estás hoy, que lindo te queda eso, respóndeme el WhatsApp". Cuando estaba en el archivo, me decía "dame el culo o cuando me lo das", siempre me enviaba mensajes y yo siempre lo dejaba en visto. Todo ello fue después que tuvimos intimidad, siendo una sola vez y más o menos a fines de febrero. Molestándome hasta la semana pasada, indicándome qué bonita estás hoy o ¿mami cómo estás?*
- Tengo los medios probatorios de las conversaciones que las voy a presentar mediante un escrito, incluso las conversaciones donde acepto salir con el denunciado y tengo las conversaciones donde se dirige a mí de manera obscena.*



- e) *El denunciado no solicitó favores sexuales por ser el encargado de las prácticas, pero si se presentaba como el encargado del área de practicantes, habiendo realizado acciones que molestan y perturban dentro del archivo y por celular, mandando imágenes de personas que tienen intimidad.*
- f) *Los hechos han afectado mi dignidad de persona.*
- g) *Me escribía y me decía cosas, acercándose a saludarme y agarrándome la cintura, sintiéndome vulnerada por esas acciones del denunciado, en la medida que se acercaba sin pudor, sus miradas delante de sus amigos, ni siquiera respetaba que yo le esté mirando, me da temor llegar a la oficina para escuchar cosas que yo no quería escuchar.*
- h) *Quiero agregar que cuando me acercaba a conversar sobre las papeletas que tenía que realizar por exámenes o algo similar le preguntaba cómo iba hacer y de nuevo me decía que linda estaba hoy, una fecha para encontrarnos, y le decía que sólo le estaba gestionando mis papeletas y se reía y ya ok, o cuando llegaba el café me decía quiero darte por atrás y cuando vamos, te voy a dar un disfraz de conejita y tú pagas el hotel, yo no le contestaba, otras oportunidades no me sacaba la mirada; además presume que él ha dado mi número de teléfono a otro muchacho de la oficina y se negó a pesar de haberle preguntado directamente (...);*



Que, mediante denuncia escrita presentada el 01 de julio de 2019, la denunciante precisó lo siguiente: *“(i) Por motivos de mi incorporación al Ministerio de la Producción, el denunciado se presentó como el supervisor del área de los practicantes y que íbamos a ver temas posteriores y que le diera mi número de celular; (ii) La segunda semana de marzo del 2019, el denunciado me escribió al WhatsApp invitándome a tomar un helado, que acepté en la medida que me parecía atractivo. Esa salida nunca se dio. La tercera semana del mes de marzo de 2019, me escribe para salir a comer y yo acepto. Ese día por la noche fuimos a cenar y tuvimos relaciones sexuales. Luego del acto me cuenta que tiene enamorada, yo nunca supe que tenía, por ello acepté tener contacto físico, como persona libre. Desde que supe que tenía enamorada ya no quería tener nada; (iii) A la semana siguiente del contacto físico con el denunciado, me seguía escribiendo al WhatsApp con frases de connotación sexual, a las que yo no respondía y solo atinaba a retirarme porque no estaba segura de cuáles eran sus funciones y si podía repercutir en algo a mi trabajo; (iv) Las miradas intimidantes y obscenas se daban a diario resultándome incómodo, molesto y denigrante, desde el mes de marzo en adelante me respondía los estados de WhatsApp de manera esporádica, mensajes a los cuales no respondía y los dejaba en visto, para no tener repercusiones posteriores dentro del ambiente laboral. (v) El 06 de mayo me escribe al WhatsApp respondiendo un estado, diciendo si “vamos a coger a la hora de almuerzo, un miércoles” a lo que respondí “hola no entendi”, y me hace la misma pregunta. En dichas pruebas se acredita la intención de él, nunca más he vuelto a acceder nuevamente a tener algún tipo de encuentro con él que no fuese dentro de la oficina, el cual solo gestionaba las papeletas a emitir y mis horarios”. Adjunta como medio probatorio, la impresión de dos (2) mensajes vía WhatsApp, de fecha 06 de mayo de 2019 (folios 5 y 6), enviados por el servidor denunciado al teléfono celular de la denunciante, cuyos mensajes señalaban expresamente lo siguiente: “Hoy te ves (linda -una imagen de una carita con besos) con falda”; “Me refiero a que si vamos a coger a la hora del almuerzo”; contenidos que son de naturaleza o*





Resolución Secretarial

connotación sexual, que vulneran la dignidad de la denunciante, los mismos que fueron reconocidos por el denunciado, en su escrito de descargos y ampliación del mismo, que obran en el expediente;

Que, los mensajes o las proposiciones del servidor denunciado, fueron ignorados por la denunciante, como señala en su denuncia verbal y escrita; debiéndose tomar en consideración para tal efecto lo establecido en el segundo párrafo del artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificado por Decreto Legislativo N° 1410, la cual exonera de acreditar el rechazo;

Que, mediante Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, de fecha 02 de julio 2019, la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Ministerio de la Producción, recomendó iniciar el procedimiento administrativo disciplinario – PAD, contra el servidor denunciado, por presunto hostigamiento sexual - falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con el artículo 102 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Hostigamiento Sexual, proponiendo como sanción su destitución; el mismo que fue iniciado y comunicado a través del Oficio N° 481-2019-PRODUCE/OI de fecha 02 de julio de 2019, adjuntándole copia del referido Informe; otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que formule su descargo;

Que, mediante escrito con Registro N° 00068098-2019, de fecha 15 de julio de 2019, el servidor denunciado presentó sus descargos, de los cuales se corrió traslado a la denunciante, otorgándole el plazo de dos (2) días hábiles para que realice los comentarios o apreciaciones relevantes que considere mediante Oficio N° 535-2019-PRODUCE/OGRH de fecha 18 de julio de 2019, el mismo que no fue absuelto;

Que, mediante escrito con Registro N° 00068098-2019-1 de fecha 14 de agosto de 2019, el denunciado amplió sus descargos, los mismos que también fueron comunicados a la denunciante con Oficio N° 612-2019-PRODUCE/OGRH del 16 de agosto de 2019, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles para que indique las apreciaciones relevantes que considere, el cual no fue absuelto;

Que, mediante escrito con Registro N° 00068098-2019-2, de fecha 23 de setiembre de 2019, el servidor denunciado presentó sus alegatos finales;

Que, de manera posterior a los documentos ingresados por el servidor denunciado, se emitieron los siguientes documentos: el Informe N° 047-2019-PRODUCE/OGRH, de fecha 26 de agosto de 2019; el Oficio N° 675-2019-PRODUCE/OGRH, de fecha 02 de setiembre de 2019, el Informe N° 052-2019-PRODUCE/OGTH, de fecha 22 de noviembre de 2019; la Resolución Directoral N° 168-2019-PRODUCE/OGRH, de fecha 22 de noviembre de 2019, emitida por la Oficina de General de Recursos Humanos; los cuales fueron declarados nulos, mediante Resolución Secretarial N° 060-2019-PRODUCE/SG de fecha 29 de noviembre de 2019, emitida por la Secretaria General, por cuanto la Resolución Directoral N° 168-2019-PRODUCE/OGRH y los Informes N° 047-2019-PRODUCE/OGRH y



N° 052-2019-PRODUCE/OGTH, carecían de la debida motivación, pues consideraron como atenuante el hecho que la denunciante no presentó escrito alguno desvirtuando o negando los descargos del servidor denunciado, debiendo haberse evaluado los criterios de la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación; retrotrayendo los actuados del expediente hasta el momento previo a la emisión del Informe N° 047-2019-PRODUCE/OGRH;

Que, mediante Informe N° 067-2019-PRODUCE/OGRH, de fecha 23 de diciembre de 2019, la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de órgano instructor recomendó imponer al servidor denunciado, la sanción administrativa disciplinaria de Destitución e Inhabilitación por cinco (05) años;

Que, con Oficio N° 2454-2019-PRODUCE/SG de fecha 24 de diciembre de 2019, notificado el 26 de diciembre del mismo año, se informó al servidor denunciado que podía hacer uso de su derecho a informe oral, otorgándole el plazo de tres (3) días hábiles para que solicite su programación; el mismo que nunca fue solicitado;

Que, primigeniamente, debemos señalar que el servidor denunciado, fue contratado mediante Contrato Administrativo de Servicios-CAS N° 247-2017-PRODUCE de fecha 05 de octubre de 2017, como Analista en Recursos Humanos para la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, desde el 05 de octubre de 2017, conforme a las copias del citado contrato y adendas que obran en los antecedentes, bajo el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, por lo cual, le es aplicable el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, conforme al numeral 4.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE;

Que, de acuerdo al Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, de fecha 02 de julio de 2019, se desprende que la falta imputada y las normas jurídicas vulneradas son las siguientes:



SUPUESTO FÁCTICO	NORMA PRESUNTAMENTE VULNERADA – TIPIFICACION
Se atribuye al servidor JORGE AARON FLORES LINARES , en su calidad de Analista de Recursos Humanos de la OGRH y encargado de las modalidades formativas de servicios-Prácticas Pre Profesionales y	Art. 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificado por Decreto Legislativo N° 1410. Faltas de carácter disciplinario. <i>"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:</i> (...) "k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el



Resolución Secretarial

Profesionales de la de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la OGRH incurrir en actos de hostigamiento sexual laboral contra la practicante Nicole Daniela Paredes Nieto.

cometido por **un servidor civil**, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o **cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa**, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de ésta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima”.

Art. 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada con el Decreto Legislativo N° 1410, señala sobre el concepto de hostigamiento sexual: El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”

Art. 6 de la citada Ley, señala las manifestaciones del hostigamiento sexual, entre otras, a través de las conductas siguientes:

“(…)

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones y/o proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima”.

Que, en el presente caso, siendo la denuncia sobre hostigamiento sexual, el medio probatorio, cuyo contenido es expresamente de connotación sexual, constituye prueba suficiente para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario conforme a los numerales 13.1, 13.2, 13.3 y 13.4 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, incorporados mediante Decreto Legislativo N° 1410, que incorpora el delito de acoso sexual y modifica el procedimiento de sanción de hostigamiento sexual, normas vigentes al momento de los hechos;

Que, el artículo 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, prescribe expresamente el concepto de Hostigamiento Sexual:



“El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.

En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

Que, el literal c) del artículo 6 de la citada Ley, sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual, indica que puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

“(…)

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima”;

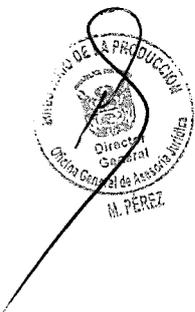
Que, conforme a lo señalado en el Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI de Precalificación de la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores, la denunciante indicó que, en la tercera semana del mes de marzo del año 2019, tuvo voluntariamente relaciones sexuales con el servidor denunciado; sin embargo ello no es óbice, para que el referido servidor, posteriormente con fechas 05 y 06 de mayo de 2019, enviase mensajes de connotación sexual (*hecho reconocido por el referido servidor*) los cuales no obtuvieron respuesta alguna por parte de la denunciante, existiendo un rechazo tácito a los mismos;

Que, mediante escrito con Registro N° 00068098-2019, de fecha 15 de julio de 2019, el servidor denunciado presentó sus descargos señalando expresamente lo siguiente:

“(…)

➤ Del legítimo ejercicio al derecho a la defensa en el presente procedimiento.

- a. *Durante la investigación de los hechos que dan origen al presente procedimiento sancionatorio, nunca fui llamado a declarar ni a presentar elemento probatorio que enriquezca la investigación y permita al órgano instructor, contar con mayores fuentes de información para justificar y dar o no por probados los hechos que se le imputan (...).*
- b. *Resulta ofensivo a mi dignidad como persona, una investigación sin sustento probatorio alguno, cuya apreciación no obedece a la totalidad de los hechos expuestos por la denunciante, sino al selectivo de éstos presentando unos mensajes como ofensivos, descontextualizándolos, separándolos de las circunstancias que condicionaron su existencia. (...)*





Resolución Secretarial

- c. No es cierto que tenga alguna relación jerárquica o de ascendencia sobre la denunciante. Mis labores no implican ni siquiera de forma accidental, temporal o eventual, la supervisión o disposición de las funciones que realizan los practicantes. (...)
- d. Al no tener ningún tipo de vínculo jerárquico con la denunciante, solo una relación personal íntima que nace de la atracción entre ambos, conforme lo indica en su denuncia, cuando señala que decidió iniciar contacto personal conmigo, por "parecerle atractivo". (...)
- e. De otro lado, tampoco se analizó que hubo una relación de naturaleza íntima referida por la propia denunciante; (...).
- f. Habiendo una relación de naturaleza íntima, que ella misma acredita al referir que salimos juntos a cenar la tercera semana de marzo, y luego de forma voluntaria y consensuada tuvimos intimidad, acto de vinculación personal y afinidad que dos personas que manifiestan recíprocamente, que abre un espacio de comunicación y que se justifica en la relación íntima construida, que establece el canal de comunicación y su contenido. En el ámbito de la intimidad es que debe comprenderse los dos mensajes referidos.
- g. Luego de haber tenido intimidad, la comunicación y la relación adquiere mayor grado de proximidad y cercanía, incluso con la posibilidad de volver a tener intimidad. En ese contexto que decido enviarte mensajes de admiración vinculados con nuestra relación de afinidad proponiéndole repetir la intimidad, y decido enviarte mensajes los días 5 y 6 de mayo de 2019, que no obtuvieron respuesta alguna, por lo que asumí que la intimidad ya no era recíproca y por ello no le volví a escribir más.
- h. Solo si entendemos los mensajes que son el sustento probatorio de este procedimiento administrativo disciplinario, que se dieron, dentro de una relación de dos personas que mantuvieron intimidad, se comprende que los mismos no tiene carácter ofensivo ni corresponden con los tipos sancionatorios descritos como hostigamiento. (...)
- i. Desconozco las causas por la que, dos meses después de nuestro último acercamiento personal, se presentó una denuncia en mí contra y más aún al haber existido una relación de afinidad que mantuvimos por algunas semanas. (...).
- j. Igualmente, es falso que haya molestado o realizado propuesta alguna, dentro de los espacios que tenemos destinados para el cumplimiento de nuestras funciones. Jamás le falte el respeto u ofendido o coaccionado a la denunciante, por quien he sentido emociones de atracción que en nada me pueden conllevar o solicitarle conducta alguna que resulte perjudicial para su persona y nuestra relación de afinidad que se originó de la mutua atracción y jamás se vinculó la misma con las labores de cada uno dentro de la Institución.



k. *La relación con la señorita Paredes (...), se mantuvo en el tiempo, al punto que la denunciante de manera recurrente visualiza y chequea mis "estados" sociales de mi WhatsApp, tal como se aprecia de los "capture" que anexo al presente escrito. Esta conducta de la denunciante que declaró que mi persona le parecía atractiva y reconoce expresamente, que nunca le solicité favor o prestación sexual vinculada a nuestros trabajos, porque todo se dio en el marco de una relación personal de afinidad de dos personas que mantuvieron intimidad, desvinculada de nuestros trabajos. Aunado, que no existe capacidad alguna vinculada a mi conducta, de tomar decisiones o disponer, modificar o afectar las funciones o condición laboral de la denunciante.*

➤ ***De la violación a mis derechos fundamentales a la presunción de inocencia, al derecho a la defensa, a la debida motivación, a mi dignidad personal y libre desenvolvimiento de la personalidad.***



a. *He debido explicar todos los hechos antes descritos como medida extrema de defensa que me obliga a indicar el contexto de cómo se dio mi vinculación con la denunciante. Las muestras de aproximación que se dieron durante nuestra relación de afinidad, (...).*

b. *Esto no presupone que acepte los hechos que se me imputan, más aun cuando carecen de sustento argumentativo y probatorio, en esta etapa procesal que debería permitir, demostrar los hechos que darían lugar a las etapas subsiguientes del procedimiento administrativo disciplinario -PAD; sin embargo, esta carga que debe ser satisfecha por la Administración, no se ha cumplido y se ha afirmado, concluido y sancionado a mi persona, sin que exista previo PAD alguno o se me haya escuchado, y vencido la presunción de defensa establecida constitucionalmente a mi favor.*

c. *La debida motivación es un principio transversal del procedimiento sancionatorio disciplinario que debe satisfacerse durante el mismo. (...)*

d. *La motivación de decisiones administrativas y judiciales es un deber de las autoridades y un derecho fundamental de los ciudadanos, derivada del debido proceso. (...)*

e. *Esta debida motivación implica que se justifiquen y se den los fundamentos por las cuales se considera que se dan por probados los hechos que se describen en la norma. (...).*

f. *Nada de esto ha sucedido en el Informe de Precalificación al que doy respuesta en este acto.*

(...)





Resolución Secretarial

Todas éstas preguntas no fueron atendidas ni aclaradas durante la fase inicial del presente procedimiento administrativo disciplinario, a pesar de alcanzarse conclusiones directas desde dichas premisas, es decir, se explicita la conclusión, pero se obvia deliberadamente el proceso justificativo que lo llevó a alcanzarlo.

- g. Arbitrariedad, pues ninguna de las conclusiones señaladas se pudo alcanzar mediante un hilo argumentativo y de razonamiento que permita conocer cómo se llegó a las mismas. No conocemos el proceso intelectual por medio del cual se dan por "acreditadas las mismas" (...)
- h. La Secretaría Técnica asume, que la responsabilidad administrativa disciplinaria se sustenta en primer lugar, al verificarse el "incumplimiento de la norma legal" lo cual es manifiestamente errado. (...)
- i. Seguidamente indica la Secretaría Técnica que debe existir "plena prueba" conforme a lo indicado por el Tribunal Constitucional y su estrecha vinculación con la presunción de inocencia. Se debe complementar que la Ley 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, establece entre sus principios fundamentales el de verdad material y presunción de veracidad, los cuales resultan aplicables a la decisión que se dictó en el presente procedimiento.
- j. Luego desarrolla algunos principios aplicables al PAS, establecidos en el artículo 248 del TUO de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por D.S.004-2019-JUS, entre ellos, el Debido Procedimiento, Razonabilidad, y la Presunción de la Licitud.
- k. Resulta paradójico que se haga esta manifestación cuando en esta etapa procedimental ya se me da por responsable de los hechos y el órgano instructor ha adelantado opinión que condiciona el resultado de esta. (...) que solo puede dar por probados aquellos hechos que se encuentren plenamente probados, debiendo para ellos justificar dicha conclusión, la misma Secretaría Técnica da por probados hechos y conductas que ni siquiera han sido debidamente investigadas y por ello, no han sido ni demostrados ni mucho menos valorados.
- l. Al momento de imponerme la Medida Cautelar dictado por la Secretaría Técnica afirma lo siguiente: (...)

Y de esta manera resulto condenado por anticipado, sin presunción de inocencia, sin debido proceso y sin derecho a la defensa por un acto de arbitrariedad que lesiona mi dignidad personal y buen nombre y reputación al dar por demostrado "hechos graves" los cuales "podría cometer los mismos hechos contra otras practicantes" o "en su defecto seguir hostigando a la practicante denunciante".

- m. Obvia deliberadamente motivar adecuadamente la imposición de medida cautelar, a pesar del mandato expreso de la Ley, debiendo además justificar dentro de esa



motivación la intensidad, proporcionalidad y necesidad de la medida cautelar, nada de lo cual se hizo, solo se limitó a dar por demostrados hechos que ni siquiera se han investigado.

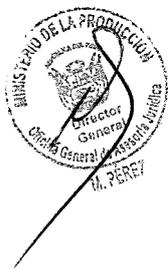
- n. En el presente procedimiento no existe evidencia alguna, más allá de lo indicado en la denuncia y no existe actividad probatoria alguna, que pueda satisfacer el principio de verdad material que ordena "verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones"*

Que, mediante escrito con Registro N° 00068098-2019-1, de fecha 14 de agosto de 2019, el servidor denunciado presentó una ampliación a sus descargos, que, entre otros, indica expresamente lo siguiente:

- *"El acto de inicio del PAD y las medidas cautelares son actos administrativos, emitidos de forma arbitraria y que me originan un daño irreparable.*
- *El incumplimiento del plazo legal para culminar la etapa instructora y el agravamiento del daño que afecta su dignidad"*.



Que, respecto a lo señalado en el considerando precedente, el desarrollo del presente caso, ha seguido el procedimiento administrativo disciplinario dispuesto en el artículo 93 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 101 y 106 y siguientes de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, como las Reglas Procedimentales y Sustantivas de la Responsabilidad Disciplinaria contenidas en la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, esto es, respetando las garantías y derechos constitucionales y procesales consagrados en el numeral 23 del artículo 2 y numerales 3 y 5 del artículo 139 de la Constitución Política del Perú, así como los Principios de la Potestad Sancionadora Administrativa establecidos en el artículo 248 del Texto Único Ordenando de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, normas vigentes al momento de los hechos y aplicables al presente caso, conforme se aprecia de los antecedentes;



Que, en efecto, el presente procedimiento se inició a consecuencia de la denuncia de parte presentada por la denunciante contra el servidor denunciado, por presunto Hostigamiento Sexual, primero de forma verbal, conforme al Acta de Denuncia Verbal de fecha 28 de junio de 2019, y luego mediante escrito presentado con fecha 01 de julio de 2019, donde se adjuntaron pruebas, las mismas que tenían contenido de connotación sexual, enviados por el servidor denunciado, las cuales fueron tramitadas ante la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimiento Administrativos Disciplinarios-STOI PAD del Ministerio de la Producción, quien emitió el Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, de fecha 02 de julio de 2019, Informe de Precalificación que recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al referido servidor;

Que, mediante Oficio N° 481-2019-PRODUCE/OI, de fecha 02 de julio de 2019, se le comunicó al servidor denunciado el inicio del procedimiento administrativo disciplinario,

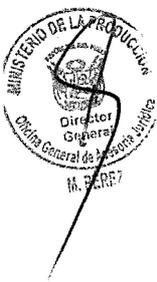


Resolución Secretarial

adjuntándole copia del citado informe y otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos, los cuales fueron presentados mediante escrito con Registro N° 00068098-2019, de fecha 15 de julio de 2019, cumpliéndose estrictamente con tramitar la denuncia conforme al procedimiento establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, concordante con el artículo 101 e inciso a) del artículo 106 y siguientes de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, como los numerales 11.1 y 13.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" así como lo dispuesto en los numerales 13.1, 13.2, 13.3 y 13.4 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, incorporados mediante Decreto Legislativo N° 1410, normas vigentes al momento de los hechos; respetando los derechos constitucionales y procesales de defensa y contradicción y el Debido Procedimiento para ambas partes, conforme a las normas antes citadas; por lo que, carece de fundamento fáctico y legal lo manifestado por el servidor denunciado en este extremo de sus descargos;

Que, con relación al literal c) del Registro N° 00068098-2019 de descargo en lo referente a :*"Del legítimo ejercicio al derecho a la defensa en el presente procedimiento"*, el servidor denunciado, Analista de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos manifiesta no tener ninguna relación jerárquica o de ascendencia con la denunciante, pues sus labores no implican ni siquiera de manera accidental, temporal o eventual, la supervisión o disposición de las funciones que desarrollan los practicantes. Al respecto, debemos señalar que el referido servidor tenía establecida entre sus funciones como Analista en Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos consignadas en el ANEO de su Contrato Administrativo de Servicios-CAS N° 247-2017-PRODUCE, de fecha 05 de octubre de 2017 (folio 78 vuelta), entre ellas, el numeral 2 *"Realizar el proceso de selección y firma de convenio de los practicantes pre profesionales y profesionales, con la finalidad de atender los requerimientos de las áreas usuarias"*, cuya copia obra en los antecedentes. Asimismo, en los Términos de Referencia del proceso CAS N° 197-2017 que generó el referido contrato, y que forma parte integrante del mismo (folios 77 vuelta y 76), en cuyo párrafo III. Características del Puesto, precisa lo siguiente: *"Principales funciones a desarrollar: (...) 2. Realizar el proceso de selección y firma de convenio de los practicantes pre profesionales y profesionales, con la finalidad de atender los requerimientos de las áreas usuarias"*, cuya copia obra en los antecedentes;

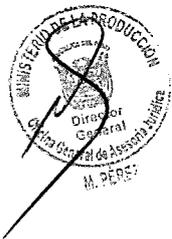
Que, de otro lado, debemos indicar que la denunciante es estudiante del noveno ciclo de Derecho de la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas-UPC y practicante de la Oficina de Administración de Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos, conforme se aprecia del Convenio de Prácticas Pre Profesionales N° 016-2019-PRODUCE/OGRH suscrito, el 20 de febrero de 2019, entre el Ministerio de la Producción-PRODUCE y la denunciante, cuya copia obra en los antecedentes (folios 87-88). En ese contexto, considerando que el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1410, sobre faltas de carácter disciplinario, prescribe: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así*



como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de la modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima"; está acreditado que el servidor denunciado, en su calidad de Analista de Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, envió frases de connotación sexual y ofensivas a la denunciante (beneficiaria de una modalidad formativa) y que entre sus funciones se encuentra las de "realizar el proceso de selección y firma de convenio de los practicantes pre profesionales y profesionales, con la finalidad de atender los requerimientos de las áreas usuarias" y "otras actividades enmarcadas en la misión del puesto"; por lo que el servidor denunciado si tenía alguna injerencia y/o vinculación con la denunciante al momento de los hechos, máxime que la Oficina de Gestión del Talento Humano tiene a su cargo el "dirigir y controlar el programa de prácticas pre-profesionales y profesionales (...)" según el literal g) del artículo 56 del Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE; por lo que, su descargo en este extremo, no desvirtúa la imputación realizada;



Que, con relación a los literales d), e), f), g) y h) del Registro N° 00068098-2019 de descargo en lo referente a :*"Del legítimo ejercicio al derecho a la defensa en el presente procedimiento"*, cuando el servidor denunciado manifiesta no tener ningún vínculo de jerárquica con la denunciante, y más bien tuvieron una relación personal, de naturaleza íntima que nació de la atracción física entre ambos, y que en la tercera semana del mes de marzo de 2019 salieron juntos a cenar, y luego tuvieron intimidad, por lo que, decidió enviarle a la denunciante los mensajes de "admiración" los días 5 y 6 de mayo de 2019, proponiéndole repetir la intimidad, y que estos mensajes pretenden ser el sustento probatorio del procedimiento administrativo disciplinario. Al respecto, debemos señalar, que el hecho que el referido servidor haya mantenido una relación personal e íntima con la practicante denunciante, la tercera semana de marzo del año 2019, de forma voluntaria y consentida, según manifiestan tanto la señorita practicante en su denuncia verbal y escrita, como el servidor denunciado en sus escritos de descargos y ampliación del mismo; ello no es razón para que el referido servidor, posterior y continuamente le haya enviado al celular de la denunciante mensajes de connotación sexual, obscenos y ofensivos, conforme se acredita de los mensajes enviados vía WhatsApp de fechas 05 y 06 mayo de 2019, con frases como: *"Hoy te ves (linda -una imagen de una carita con besos) con falda"*; *"Me refiero a que si vamos a coger a la hora del almuerzo"*, cuyas impresiones obran en los antecedentes (folios 5 y 6), y que el referido servidor reconoce haberlos enviados al celular de la denunciante, conforme manifiesta en su escrito de descargo de fecha 15 de julio de 2019 y su escrito de ampliación de descargo de fecha 14 de agosto de 2019; cuyo contenido son expresa y literalmente de connotación sexual, obscenos y ofensivos; pruebas en las cuales la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores, sustentó su informe para recomendar el inicio del PAD contra el citado servidor;



Que, con relación a lo manifestado por el servidor denunciado en los literales h), i), j) y k) de su descargo del Registro N° 00068098-2019 de descargo en lo referente a :*"Del*



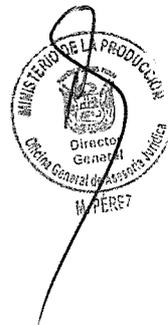
Resolución Secretarial

legítimo ejercicio al derecho a la defensa en el presente procedimiento”, indica que resulta útil construir una línea de tiempo tomada de las fechas indicadas en la denuncia y que desconoce las razones por las que luego de dos meses de su último acercamiento personal la denunciante presentó la denuncia en su contra y que jamás molestó o realizó propuesta alguna faltando el respeto, ofendiendo o coaccionando a la denunciante. Indica que su relación con la denunciante se ha mantenido a lo largo del tiempo que incluso ella visualiza y chequea sus estados sociales del WhatsApp conforme a los “captura” cuyos impresos anexa a su escrito de descargo;

Que, al respecto, en el Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, cuya copia se anexo al Oficio N° 481-2019-PRODUCE/OI, mediante el cual se le comunicó al servidor denunciado el inicio del PAD, parágrafo II, Descripción de los hechos (del 2.1 al 2.2), se indica cronológicamente las fechas en que sucedieron los hechos, precisando que en la tercera semana de marzo del año 2019, mantuvo una relación personal e íntima con la denunciante, con fechas 05 y 06 mayo de 2019 el denunciado envió a la denunciante mensajes vía WhatsApp con contenido sexual, lo que generó la presentación de la denuncia verbal y escrita, con fecha 28 de junio de 2019 y 01 de julio de 2019, respectivamente, por presunto hostigamiento - acoso sexual;

Que, asimismo, reiteramos que los mensajes enviados por el servidor denunciado al celular de la practicante denunciante vía WhatsApp de fechas 05 y 06 mayo de 2019, los cuales obran en los antecedentes (folios 5 y 6), y que el propio servidor reconoce mediante su escrito de descargo y ampliación, haberlos enviado, de forma clara e inequívoca, tienen connotación sexual, obscena y ofensiva, que contraviene el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, y que constituye falta administrativa disciplinaria conforme al literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1410; por lo que, carece de fundamento lo manifestado por el referido servidor en este extremo de su descargo;

Que, respecto a lo señalado en su descargo con Registro N° 00068098-2019 referido a: *“De la violación a mis derechos fundamentales a la presunción de inocencia, al derecho a la defensa, a la debida motivación, a mi dignidad personal y libre desenvolvimiento de la personalidad”*, se reitera que el proceso administrativo disciplinario se inició ante las denuncias (verbal y escrita) de parte presentada por una practicante contra el servidor denunciado, por presunto Hostigamiento Sexual, denuncias presentadas y tramitadas ante la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios –STOI-PAD del Ministerio de la Producción, quien emitió el Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, de fecha 02 de julio de 2019, Informe de Precalificación que recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario, y que mediante Oficio N° 481-2019-PRODUCE/OI, de la misma fecha, se comunicó al servidor denunciado el inicio del procedimiento mencionado, adjuntándole copia del citado informe y otorgándole el plazo de cinco (5) días hábiles para que presente sus descargos, los cuales fueron presentados mediante escrito con Registro N° 00068098-2019 de fecha 15 de julio de 2019, es decir, se cumplió con tramitar la denuncia conforme al Procedimiento Administrativo Disciplinario establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 101 y 106 de su Reglamento General, aprobado por Decreto



Supremo N° 040-2014-PCM, así como los numerales 11.1 y 13.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" modificada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, así como lo dispuesto en los numerales 13.1, 13.2, 13.3 y 13.4 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, incorporados mediante Decreto Legislativo N° 1410, normas vigentes al momento de los hechos; respetando los derechos constitucionales y procesales de defensa y contradicción y el Debido Procedimiento para ambas partes;

Que, sobre la presunta arbitrariedad y falta de motivación adecuada del referido Informe de Precalificación y el documento con el cual se le comunicó al servidor denunciado el inicio del PAD y la Medida Cautelar dispuesta, que erróneamente alega el referido servidor en su descargo, se precisa que el Informe de Precalificación N° 208-2019-PRODUCE/STOI, elaborado por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Ministerio de la Producción, concluyó y recomendó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor denunciado, el mismo que fue comunicado al referido servidor mediante Oficio N° 481-2019-PRODUCE/OI, de fecha 02 de julio de 2019, emitido por la Oficina General de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, los cuales se sustentaron en la denuncia verbal contenida en el acta correspondiente, de fecha 28 de junio de 2019 y en la denuncia escrita presentada por la practicante, de fecha 01 de julio de 2019, en la que adjuntó como medios probatorios: las impresiones de dos (2) mensajes WhatsApp de fechas 05 y 06 de mayo de 2019, enviados por el servidor denunciado al celular de la denunciante (folios 5 y 6), y que el referido servidor reconoce haberlos enviado a la denunciante conforme a lo manifestado en sus escritos de descargo y ampliación de descargo, mensajes que contienen frases como: "*Hoy te ves (linda -una imagen de una carita con besos) con falda*"; "*Me refiero a que si vamos a coger a la hora del almuerzo*", cuyo contenido son clara y expresamente de connotación sexual, obsceno y ofensivo, que contravienen el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, por ende, constituye falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada mediante Decreto Legislativo N° 1450;

Que, en tal sentido, la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Ministerio de la Producción, cumplió con fundamentar y motivar su informe, realizando la función de subsunción de los hechos, valoración de las pruebas y la norma aplicable, estableciendo la presunta responsabilidad administrativa y la tipificación de la falta administrativa imputable al servidor denunciado, concluyendo y recomendando el inicio del procedimiento administrativo y la prognosis de la sanción a imponer, conforme a lo dispuesto en el segundo párrafo del artículo 92, y numeral 93.1 del artículo 93 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con los artículos 101, 106 y 107 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; así como los literales d) y f) del numeral 8.2 y numeral 13.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, así como lo dispuesto en los numerales 13.1 y 13.3 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, incorporados mediante Decreto Legislativo N° 1410, normas vigentes al momento de los hechos; por lo que, carece de fundamentos fáctico y legal lo manifestado por el referido





Resolución Secretarial

servidor en este extremo de su descargo;

Que, sobre la Medida Cautelar impuesta, el servidor denunciado, alega que no ha sido motivada respecto a la intensidad, proporcionalidad y necesidad de la medida cautelar, lo cual si ocurrió mediante Carta N° 337-2019-PRODUCE/OGRH, notificada el 29 de noviembre de 2019, en la cual se tomó en consideración lo señalado por la Secretaria Técnica de los Órganos Instructores del Ministerio de la Producción, que cumplió con fundamentar y proponer las Medidas Cautelares a adoptarse contra el referido servidor, considerando que el presente proceso es sobre presunto hostigamiento sexual, y estando a que el denunciado era el encargado del subsistema de prácticas de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la Oficina General de Recursos Humanos, entre cuyas funciones tenía la de "2. Realizar el proceso de selección y firma de convenio de los practicantes pre profesionales (...)", conforme se acredita del ANEXO de su Contrato Administrativo de Servicios-CAS N° 247-2017-PRODUCE, de fecha 05 de octubre de 2017 (folio 78 vuelta), en caso de seguir en funciones podría cometer los mismos hechos contra otras practicantes o en su defecto seguir hostigando a la practicante denunciante; por lo cual era pertinente aplicar una medida cautelar conforme a lo señalado en el artículo 96 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, exonerándolo de la asistencia al Ministerio de la Producción en tanto durara el proceso administrativo disciplinario, concordante con el artículo 108 de su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, así como el numeral 12.2 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" modificada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, y lo dispuesto en el numeral 13.4 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, incorporado mediante Decreto Legislativo N° 1410, normas vigentes al momento de los hechos; por lo que, carece de fundamentos fáctico y legal lo manifestado por el referido servidor en este extremo de su descargo;

Que, mediante escrito de Registro N° 00068098-2019-1 de fecha 14 de agosto de 2019, el servidor denunciado ingresó una ampliación a los descargos anteriormente presentados, indicando que el acto de inicio del PAD y las medidas cautelares son actos administrativos, emitidos de forma arbitraria y que le originan un daño irreparable; estos argumentos ya han sido materia de análisis en los considerandos precedentes, por lo cual carece de objeto pronunciarse sobre lo señalado;

Que, el servidor denunciado señala un presunto vicio formal de invalidez por abrir una etapa de contradicción sobre sus descargos, la cual no respondió ni absolvió la denunciante, y continuó siguiéndolo por WhatsApp en el cual adjunta más pantallazos, al respecto, se señala que en el presente procedimiento efectivamente el Órgano Instructor, corrió traslado a la denunciante de los escritos de descargos del referido servidor presentado el 15 de julio de 2019 y su escrito de ampliación de descargos presentado el 14 de agosto de 2019, conforme se aprecia de los Oficios N° 535-2019-PRODUCE/OGRH y N° 612-2019-PRODUCE/OGRH de fecha 18 de julio de 2019 y 16 de agosto de 2019 respectivamente (folios 72 y 118); a fin que la denunciante manifestara lo que considerara pertinente sobre los mismos, conforme a lo dispuesto en los numerales 7.3 y 7.4 del artículo 7 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto

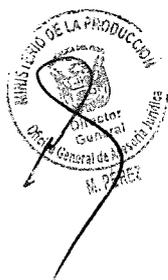


Supremo N° 010-2003-MIMDES, vigente al momento de los hechos; sin embargo, la denunciante no presentó absolucón y/o escrito alguno desvirtuando o negando los mismos;

Que, sobre el presunto daño moral ocasionado al servidor denunciado, debemos indicar que la entidad a través de la Secretaria Técnica y el Órgano Instructor, ha actuado de acuerdo a la potestad sancionadora disciplinaria que le faculta y dispone el numeral 247.3 del artículo 247 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, así como el Principio de Legalidad, que establece el numeral 1.1 del artículo IV del Título Preliminar del citado TUO, así como las normas especiales sobre el régimen disciplinario y su procedimiento establecido en el numeral 93.1 del artículo 93 la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el artículo 101 e inciso a) del artículo 106 y siguientes de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, como los numerales 11.1 y 13.1 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" y lo dispuesto en los numerales 13.1, 13.2, 13.3 y 13.4 del artículo 13 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, incorporados mediante Decreto Legislativo N° 1410, que son normas vigentes de carácter público y que el servidor debió tenerlas presente antes de la consumación de los hechos denunciados; por lo que, carece de fundamentos este extremo de la ampliación de sus descargos;



Que, sobre el presunto incumplimiento del plazo legal para culminar la etapa instructora que agrava el daño que le afecta, se señala que, desde el inicio del presente procedimiento, la entidad ha respetado los plazos legales correspondientes. Si bien el inciso a) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que una vez que el denunciado presenta o no su descargo, el órgano instructor llevara a cabo el análisis e indagaciones necesarias para determinar la existencia de la responsabilidad imputada en un plazo máximo de quince (15) días hábiles; sin embargo, en el último párrafo del mismo artículo 106 del citado Reglamento, establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año calendario; por lo que, los órganos de instrucción y sancionador, se encuentran dentro del plazo máximo que establece el referido reglamento. Asimismo, debe tenerse presente que en el presente procedimiento se corrió traslado a la denunciante de los descargos y su ampliación presentados por el denunciado, a fin que manifestara lo que considerase pertinente sobre los mismos, conforme a lo dispuesto en los numerales 7.3 y 7.4 del artículo 7 del Reglamento de la Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-MIMDES, vigente al momento de los hechos, y considerando que la materia de la denuncia es sobre presunto hostigamiento sexual, tema sensible y complejo a la vez; por lo que, carece de objeto lo señalado por el servidor denunciado en su ampliación de descargos;



Que, en ese sentido, de los antecedentes y evaluación de las pruebas, descargos y ampliación de descargo, presentados por el servidor denunciado, no desvirtúan su responsabilidad y la falta imputada; esto es, que el referido servidor con fecha posterior de haber mantenido intimidad de forma consentida con la denunciante (tercera semana de



Resolución Secretarial

marzo de 2019), tuvo una conducta inadecuada y con connotación sexual con la denunciante, acreditado con el envío de mensajes vía WhatsApp, de fecha 06 de mayo de 2019, conforme se acredita de las impresiones que obra en los antecedentes (folios 5 y 6), y que el propio denunciado reconoce haberlos enviados a la denunciante conforme a lo manifestado en sus escritos de descargo y ampliación de descargo, mensajes de cuyo contenido son clara y expresamente de connotación sexual, obsceno, denigrante, agravante y ofensivos para la denunciante, conducta que contraviene el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, por ende, constituye falta administrativa disciplinaria grave tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, por lo tanto, está acreditada y determinada la responsabilidad administrativa disciplinaria como la comisión de la falta –hostigamiento sexual, imputada al servidor denunciado;

Que, con relación a la tipificación de conductas sancionables o infracciones, debemos indicar que el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, sobre el Principio de Tipicidad, señala que *“Solo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley o Decreto Legislativo permita tipificar infracciones por norma reglamentaria”*. Por tanto, las entidades sólo podrán sancionar las faltas que previamente hayan sido tipificadas como tales mediante normas que describan claramente el supuesto infractor y la sanción a imponer, cumpliendo así con lo prescrito en el Principio de Legalidad que constituye una garantía constitucional de los derechos fundamentales y que se encuentra fundamentado en el literal d) del inciso 24, artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Asimismo, el Principio de Legalidad en materia sancionadora impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si ésta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si ésta no está determinada por la ley. Como lo ha expresado el Tribunal Constitucional (Sentencia recaída en el Expediente N° 010-2002-AI/TC) en diferentes sentencias, este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*);



Que, el artículo 92 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que la potestad sancionadora disciplinaria se rige por los principios enunciados en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado, entre ellos, los de razonabilidad y causalidad, por su parte la Autoridad Nacional del Servicio Civil señala respecto al Principio de Causalidad, en su Informe Técnico N° 711-2017-SERVIR/GPGSC que *“Sin perjuicio de ello, es pertinente resaltar que el principio de causalidad, consagrado en el numeral 8 del artículo 246° del TUO de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 006-2017-JUS, establece que la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable. Por tanto, es condición indispensable para*

aplicar una sanción a una determinada persona, que se cumpla la relación de causa –efecto entre la conducta de la persona y el efecto dañoso irrogado o la configuración del hecho previsto como sancionable, pues no puede sancionarse a quien no realiza conducta sancionable”;

Que, en ese sentido, de lo expuesto precedentemente, está acreditado que el servidor denunciado, tenía alguna injerencia y/o vinculación con la denunciante quien al momento de los hechos, realizaba sus actividades en la Oficina de Administración de Recursos Humanos de la Oficina General de Recursos Humanos, teniendo una conducta con connotación sexual con la denunciante, acreditado con los dos (2) mensajes enviados vía WhatsApp por el denunciado al celular de la denunciada de fechas 05 y 06 de mayo de 2019, conforme se acredita de las impresiones que obran en los antecedentes (folios 5 y 6) y que el referido servidor reconoce haberlos enviados a la denunciante conforme a lo manifestado en sus escritos de descargo y ampliación de descargo, mensajes cuyo contenido son clara y expresamente de connotación sexual, obsceno, ofensivo y agravante a la denunciante, conducta que contraviene el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, por ende, constituye falta administrativa disciplinaria grave, tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, por lo que, los descargos y su ampliación formulados por el servidor, quien realiza una interpretación subjetiva y errónea de las normas trasgredidas; no desvirtúan la falta imputada en el presente procedimiento;



Que, conforme al Informe N° 208-2019-PRODUCE/STOI, elaborado por la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores, los escritos de descargo y ampliación presentados por el servidor denunciado, el Informe N° 067-2019-PRODUCE/OGRH, elaborado por la Oficina General de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor, propone se confirme la sanción administrativa propuesta inicialmente al servidor **JORGE AARON FLORES LINARES**, de **DESTITUCIÓN e INHABILITACIÓN** por cinco (5) años;



Que, asimismo, conforme a lo dispuesto en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 103 de su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, para graduar la sanción se han considerado las siguientes condiciones:

CONDICIONES	
<p>Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.</p>	<p>Se configuraría esta condición; porque si bien mantuvo una relación íntima con la denunciante en una primera etapa, de forma voluntaria y consentida; sin embargo, de manera posterior el servidor JORGE AARON FLORES LINARES, Analista en Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la OGRH realizó actos de hostigamiento sexual, remitiendo mensajes vía WhatsApp de connotación sexual a la denunciante, hecho acreditado con los mensajes del 05 y 06 de mayo de 2019 de connotación sexual, obscena, denigrante y ofensiva, que</p>



Resolución Secretarial

	contraviene el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Acoso Sexual, constituye falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No configuraría esta condición.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	Se debe de tomar en consideración que el servidor JORGE AARON FLORES LINARES , Analista en Recursos Humanos de la Oficina de Gestión del Talento Humano de la OGRH, tenía entre sus funciones el ser apoyo en la coordinación de los practicantes Pre Profesionales y Profesionales de la Entidad, conforme a sus funciones establecidas en el Anexo de su Contrato CAS N° 247-2017-PRODUCE.
Las circunstancias en que se comete la infracción.	El servidor JORGE AARON FLORES LINARES , tuvo una conducta inadecuada y de connotación sexual, obscena, denigrante y ofensiva, que contraviene el literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Acoso Sexual, lo que constituye falta administrativa disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410.
La concurrencia de varias faltas.	No se configuraría esta condición.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No se configuraría esta condición.
La reincidencia en la comisión de la falta.	No se configuraría esta condición.
La continuidad en la comisión de la falta.	El servidor JORGE AARON FLORES LINARES , realizó en varios actos la continuidad de la falta, pero principalmente con el envío de mensajes vía WhatsApp de fechas 05 y 06 de mayo de 2019 al celular de la denunciante.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.	No se configuraría esta condición.



Que, asimismo, cabe mencionar que se verificó: **i)** que no concurren alguno de los supuestos eximentes de responsabilidad previstos en el artículo 104 del Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; **ii)** que existe una adecuada proporción entre la responsabilidad y la falta cometida; y **iii)** que la graduación de

la sanción se ha efectuado con los criterios previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, los artículos 88 y 91 de la Ley N° 30057, precisan que las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) amonestación verbal o escrita; b) suspensión sin goce de remuneraciones, desde un día hasta doce (12) meses; o c) destitución. Asimismo, el artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, precisa que: *"son faltas de carácter disciplinario, que según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo, entre otras: literal k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de la modalidad formativa (...)"*;

Que, para resolver se debe tener en cuenta lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil, en su Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 23 de agosto de 2019, en el caso de Hostigamiento Sexual, en cuyo literal a) del numeral 44 de sus considerandos, señala, entre otros, lo siguiente:

"iv. (...) para dotar de solidez el testimonio de la denunciante, el cuerpo Colegiado considera que deben tenerse en cuenta las reglas como las establecidas en el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, Reglamento de la Ley N° 30364, Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar que precisa que para la valoración de los medios probatorios se observan, entre otros, las reglas de la lógica, la ciencia, y las máximas de la experiencia. Se debe evitar en todos los ámbitos del proceso, la aplicación de criterios basados en estereotipos de género y otros que generan discriminación". Igualmente, señala que: "en la valoración de la declaración de la víctima, los operadores de justicia, especialmente deben observar la posibilidad de que la sola declaración de la víctima sea hábil para desvirtuar la presunción de inocencia, si es que no se advierten razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Para ello se evalúa la ausencia de incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación".

"v. Asimismo, es importante tener en cuenta las pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanentes y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia –Acuerdo Plenario N° 2- 2005-/CJ-116, en el que se señala en el fundamento 10 lo siguiente:

"(...)

10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico "testis unus testis nullus", tiene la entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:

- Ausencia de incredibilidad subjetiva. Es decir que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimiento, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para





Resolución Secretarial

generar certeza.

- Verosimilitud, que no solo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.

- Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior (coherencia y solidez en el relato)".

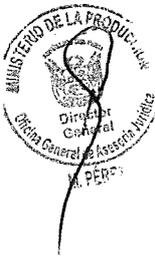
"vi. (...) Es importante considerar que el hostigamiento o acoso sexual es una falta que suele cometerse en forma clandestina, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por esta razón, es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos. (...);

Que, la ausencia de incredulidad subjetiva en la declaración de la denunciante, fija como que no existan relaciones entre la agraviada e imputado basadas en el odio, resentimiento, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza. Al respecto se debe considerar que el servidor denunciado y la denunciante aproximadamente en el mes de marzo de 2019, salieron a cenar y luego tuvieron relaciones sexuales, pero luego que la denunciante se enterase que el servidor denunciado, tenía enamorada dio por terminada la breve relación; sin embargo, a la semana siguiente el referido servidor, le seguía escribiendo a su WhatsApp con frases de connotación sexual, a las que no respondía y solo atinaba a ignorarlo porque no estaba segura de cuáles eran sus funciones y si podía repercutir en el ambiente laboral (prácticas); al no tener respuesta por parte de la denunciante, el servidor denunciado, con fecha 06 de mayo de 2019, le escribió vía WhatsApp a su teléfono celular, frases de connotación sexual y ofensivas, que violentan la dignidad como mujer y persona; es por ello, que con fecha 28 de junio de 2019 y 02 de julio de 2019, presentó la denuncia de forma verbal y escrita respectivamente;

Que, la verosimilitud de la declaración de la denunciante corroborada con medios probatorios, tanto en el acta de la denuncia verbal como en la denuncia escrita sobre hostigamiento sexual, son expresa y claramente de naturaleza y/o connotación sexual conforme al literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, los mismos que han sido reconocidos por el referido servidor en sus escritos de descargos y ampliación del mismo, que obran en los antecedentes del expediente;

Que, la persistencia en la incriminación (coherencia y solidez en el relato), el acta de la denuncia verbal y la denuncia escrita sobre hostigamiento sexual, contienen los hechos narrados de forma detallada, coherente y sólida, en los que incriminan expresa y directamente al servidor denunciado;

Que, en ese sentido, tomando en consideración los hechos descritos, se concluye que el servidor denunciado, hostigó sexualmente a la denunciante, lo cual contraviene lo estipulado por la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual,



modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, correspondiendo la imposición de una sanción más drástica al desplegar conductas que contravienen los principios y valores que rigen la función pública, conforme lo prevé la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, respectivamente;

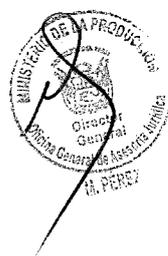
Que, para graduar la sanción se han tomado en consideración las condiciones establecidas en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y el artículo 103 de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM;

De conformidad con lo previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; su Reglamento General, aprobado y modificado mediante Decretos Supremos N° 040-2014-PCM y N° 117-2017-PCM, respectivamente; el Decreto Legislativo N° 1047, Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción; el Reglamento de Organización y Funciones del Ministerio de la Producción, aprobado por Decreto Supremo N° 002-2017-PRODUCE; y, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada y modificada por Resoluciones de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y N° 092-2016-SERVIR, respectivamente;



SE RESUELVE:

Artículo 1.- Imponer al señor **JORGE AARON FLORES LINARES** la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN** e **INHABILITACIÓN** de cinco (5) años, al haber incurrido en la falta administrativa prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.



Artículo 2.- Encargar a la Secretaría Técnica de los Órganos Instructores del Ministerio de la Producción, notificar la presente resolución al señor **JORGE AARON FLORES LINARES**, de conformidad al régimen de notificaciones dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

Artículo 3.- Informar al señor **JORGE AARON FLORES LINARES**, que podrá interponer dentro del plazo de quince (15) días hábiles contados desde el día siguiente de notificada la presente resolución, el recurso de apelación pertinente contra el acto de sanción, el cual deberá ser presentado ante el Tribunal del Servicio Civil, responsable de resolver el recurso de apelación, de acuerdo a lo establecido en el artículo 90 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; los artículos 117 y 119 del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM; y en los artículos 218 y 220 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, dentro del plazo de ley.

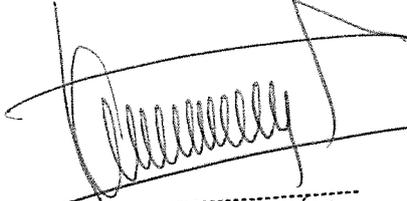


Resolución Secretarial

Artículo 4.- Disponer que la Oficina General de Recursos Humanos adjunte en el legajo personal del señor **JORGE AARON FLORES LINARES** copia de la presente Resolución.

Regístrese y comuníquese.





FERNANDO ALARCÓN DÍAZ
Secretario General
MINISTERIO DE LA PRODUCCIÓN