



PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia y de la conmemoración de las heroicas batallas de  
Junín y Ayacucho"

Miraflores, 24 de Abril de 2024

## RESOLUCIÓN DE DIRECCIÓN EJECUTIVA N° -2024-MIDIS/PNADP-DE

### VISTOS:

El Expediente N° 072-2022-STPAD y el Informe de Instrucción N° 0001-2023-MIDIS/PNADP-URH de fecha 08 de febrero de 2023, emitido por la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos en su calidad de Órgano Instructor del Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado mediante Carta N° 00139-2022-MIDIS/PNADP-URH de fecha 20 de octubre de 2022, contra el servidor **LUIS ALBERTO NAVARRO DÍAZ**, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC denominada "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, cuya versión ha sido actualizada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, propone las estructuras que deben contener los informes y actos que se emitan en el procedimiento administrativo disciplinario. En el caso que nos ocupa, se observa que el Anexo F señala la estructura del acto de sanción disciplinaria, la misma que en el presente caso, será desarrollada y tomada en cuenta de la siguiente manera:

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

Que, con fecha 10 de octubre de 2022, la Coordinación Técnica Nacional, pone de conocimiento a la Unidad de Recursos Humanos, los presuntos actos de hostigamiento sexual de parte del servidor Luis Alberto Navarro Díaz hacia la señora de iniciales S.V.C., operaria de Limpieza de la empresa Grupo General Service del Oriente S.A.C.;

Que, en fecha 14 de octubre, la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante la STPAD, en mérito a sus funciones, tomo la declaración de la denunciante de iniciales S.V.C., a través de la plataforma Zoom;

Que, mediante Informe N° 000005-2022-MIDIS/PNADP-JMM-URH de fecha 18 de octubre de 2022, la Especialista legal de la Unidad de Recursos Humanos informa sobre la visita que se efectuó a la Unidad Territorial de Amazonas Bagua en atención a la denuncia presentada por la señora de iniciales S.V.C.;

Que, con Informe de Precalificación N° 000073-2022-MIDIS/PNADP-URH-STPAD de fecha 18 de octubre de 2022, la STPAD recomienda se inicie procedimiento administrativo al servidor **LUIS ALBERTO NAVARRO DÍAZ** por presuntamente haber incurrido en la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil;

Que, mediante Carta N° 00139-2022-MIDIS/PNADP-URH de fecha 20 de octubre del 2022, la Unidad de Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor del presente PAD, dispuso se inicie procedimiento administrativo al servidor **LUIS ALBERTO NAVARRO DÍAZ**, por

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024



presuntamente incurrir en la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley de Servicio Civil, recomendando la imposición de sanción administrativa disciplinaria de destitución;

## II. LA FALTA INCURRIDA, INCLUYENDO LA DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS Y LAS NORMAS VULNERADAS, DEBIENDO EXPRESAR CON TODA PRECISIÓN LA RESPONSABILIDAD DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL RESPECTO DE LA FALTA QUE SE ESTIME COMETIDA

Que, previamente es menester indicar que entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública, por lo que quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado –de jerarquía– que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, **y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente;**

Que, obra la declaración testimonial en audio y video brindada por la señora Sonia Vargas Castro el 14 de octubre de 2022, ante la Secretaría Técnica detallando lo siguiente:

- i) *Inicialmente, la señora precisó que desde el año 2021 en principio el servidor se le acercó y al ganarse su confianza, compartían como amigos; sin embargo, en el transcurso del tiempo el servidor dentro de las instalaciones de la UT se le acercaba, **pidiendo que le abrace, que le de masajes, señalando que la quiere, llegando al punto de querer besarla, acosándola constantemente.***
- ii) *El servidor la hostigaba al punto llamarla, escribirle para beber licor, coaccionándola a que se deje abrazarla.*
- iii) *la señora señala que el servidor la busca constantemente en la oficina de archivo, y **por la espalda la abraza a la fuerza, señalando que él “que está enamorado de ella y no le importa arriesgar nada”.***
- iv) *La señora precisa que cuando recriminaba al servidor sobre su actitud, el pedía disculpas, pasaba el tiempo y volvía a con el acoso sexual.*
- v) *La señora señala que comunico este acoso al Jefe de la Unidad Territorial, el cual señala que iba hablar con el administrador, sin embargo el servidor alega que la señora ha sido su pareja, lo cual niega totalmente.*
- vi) *Asimismo, señala que en represalias la maltrataba laboralmente y que el servidor ha pretendido sacarla del trabajo, hablando con la empresa Grupo General Service del Oriente S.A.C. para que la cambien.*
- vii) *Finalmente, la señora señala que teme que la saquen del trabajo, sintiéndose amenazada pues el servidor le ha dicho que la va denunciar, la señora entre lágrimas concluye sentir temor del servidor.*

Que, aunado a ello se tiene el Informe N° 05-2022-MIDIS/PNADP-JMM-URH, el cual contiene la entrevista desarrollada por un representante de la Unidad de Recursos Humanos con la señora Sonia Vargas Castro en la Unidad Territorial Bagua Amazonas, conforme se detalla a continuación:

*“(…) El señor Luis Navarro Díaz, hace ya meses atrás me venía acosando en reiteradas oportunidades, ofreciéndome primero invitaciones a salir fuera del horario laboral, en alguna*

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



*oportunidad salimos pero él quería que yo me vaya con él, por lo cual no acepté, eso fue varias veces, también me solicitaba que le hiciera masajes pero yo le dije que no sabía hacer ello, ante mi negativa constante, un día el señor administrador subió a donde yo me encontraba limpiando en el área de archivo, por los aranceles, donde no hay cámaras de vigilancia, él se me acercó presionándome a que lo besaré y al no obtener ello se molestó diciéndome que porque me negaba, mentándome la madre, y diciéndome que porque NO ME HACES CASO, ME VOY A METER UN BALAZO por tu culpa...” (...) el señor ha cambiado de forma y me maltrata me envía a limpiar cosas cuando ya están limpias, entre otras cosas.... Yo siento mucho temor, porque el sr es cambiante, a raíz, de que yo he informado a mi empresa y varias personas se han enterado de la situación, él ahora me trata mal me manda a hacer cosas que no me corresponden, y también me maltrata psicológicamente, me siento muy mal...” Ud. Sra. Sonia Vargas se ha sentido ultrajada, ¿acosada sexualmente? Si, y le temo mucho a quedarme sin trabajo porque el señor Luis Navarro, ha informado a mi empresa Service a la Sra. Margot, y está pidiendo que me cambien de personal que me roten, y eso es lo que me molesta (...)”*

Que, se imputa la falta de carácter disciplinario establecida en el literal k) del artículo 85 de la ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, cuyo texto es el siguiente:

**“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario.**

*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:*

*(...)*

*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 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.*

*(...)”*

Que, asimismo, resulta relevante efectuar la siguiente precisión normativa:

La Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual

**“Artículo 4.- 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.”*

El artículo 6, establece como manifestaciones del hostigamiento sexual las siguientes conductas:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
- b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.*
- c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o*

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



- exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.*
- d) *Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima*
  - e) *Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.*
  - f) *Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.”*

Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE que aprueba los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas", entre sus definiciones señala lo siguiente:

- c. Hostigamiento Sexual:*** *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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.*
- d. Hostigado/a:*** *Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que es víctima de hostigamiento sexual, al margen del tipo de vinculación laboral o contractual con la entidad.*
- e. Hostigador/a:*** *Toda persona, independientemente de su sexo, identidad de género u orientación sexual, que realiza uno o más actos de hostigamiento sexual, cualquiera sea su régimen de vinculación laboral o modalidad formativa de servicio en el Sector Público.*
- (...)
- i. Relación de autoridad:*** ***Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella.*** Este concepto incluye el de ***relación de dependencia.***  
**(Énfasis es nuestro)**

La misma Directiva señala en el numeral 6.3 como manifestaciones del hostigamiento sexual las siguientes:

- a. *“Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
- b. *Amenazas mediante las cuales se exija de forma explícita o implícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.*
- c. *Uso de términos de naturaleza connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.*
- d. *Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.*
- e. *Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas.*
- f. *Cualquier otra conducta que encaje en el concepto de hostigamiento sexual.”*

Que, la imputación efectuada es porque el servidor **LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ** en su condición de Administrador de la Unidad Territorial Amazonas Bagua, habría incurrido en la falta de carácter disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, “k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



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 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”, al desarrollar hechos que se constituyen en hostigamiento u acoso sexual en agravio de la Sra. Sonia Vargas Castro;

Que, ante ello, la Unidad de Recursos Humanos, en calidad de Órgano Instructor, evaluó los medios probatorios y desarrolló los argumentos expuestos en la carta de instauración de PAD; pronunciándose en cuanto a los argumentos de defensa expuestos por el procesado, emitiendo con fecha 08 de febrero del 2023, el Informe N°000001-2023-MIDIS/PNADP-URH;

Que, mediante escrito S/N de fecha 27 de octubre del 2022, el servidor Luis Alberto Navarro Díaz, presenta sus descargos contra la Carta N° 000139-2022-MIDIS/PNADP-URH de fecha 20 de octubre del 2022, señalando lo siguiente:

1. Niega la imputación de actos de hostigamiento sexual realizada hacia su persona.
2. Los hechos sindicados son falsos por los siguientes motivos:
  - Se respetó el ambiente laboral, sin ambiente intimidatorio, hostil y ni humillante que pudiera afectar la actividad laboral de la agraviada
  - No mantuve una relación sentimental con la agraviada.
  - La agraviada no trabaja bajo mi dependencia o subordinación, ni vínculo laboral.
  - El medio probatorio de capturas de conversaciones de WhatsApp, no están completos, fueron borrados parcialmente para desfavorecerme, puesto no tienen coherencia o lógica y no denotan connotación sexual.
  - Dicha conversación parcial no hace referencia a una insinuación sexual, por el contrario hay un trato de respeto.
  - La agraviada me envió vía mensaje, su número de cuenta del Banco de la Nación, para que le depositara dinero en calidad de préstamo, sin embargo, los mensajes en los que me pide el préstamo de dinero han sido borrados de dichas capturas. Se precisa que no me pagó el préstamo.
  - No se evaluó la verosimilitud de la denuncia, siendo los mensajes por WhatsApp una prueba prefabricada, puesto no se configura en mis acciones una conducta de connotación sexual o conducta de naturaleza sexual
  - Para que se configure el acoso sexual que se me imputa subjetivamente, debe haber un vínculo laboral, no la simple sindicación de la falta administrativa presentada por la agraviada para que se atribuya la conducta de hostigamiento.
  - No solicité a la empresa contratista que se cambie de personal de limpieza.
  - No he tenido acercamiento corporal y/o tocamientos hacia la agraviada sin su consentimiento.
  - No tengo perturbaciones psicológicas, soy una persona normal con familia, esposa y tres menores hijos.
  - Niego haberle dicho la frase “NO ME HACES CASO, ME VOY A METER UN BALAZO por tu culpa”.
  - La declaración de la agraviada, al ser el único testimonio debido de cumplir con los requisitos de certeza a) ausencia de incredulidad subjetiva, b) verosimilitud y c) Persistencia en la incriminación.
  - No la amenace con denunciarla por presunta difamación.
  - Se ofrece como pruebas testimoniales las manifestaciones de los testigos TITO BECERRA VENTURA (Área de Administración), ANGEL GUSTAVO SALAZAR SANTOS (conductor), JOSE MIGUEL ZEÑA SAMAN (asistente de archivo), ERADIO LOPEZ PEÑA (vigilancia) y JULIA GARCIA SANTILLANA operaria de limpieza, quienes señalaran que la imputación conforme la agraviada es falsa.

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



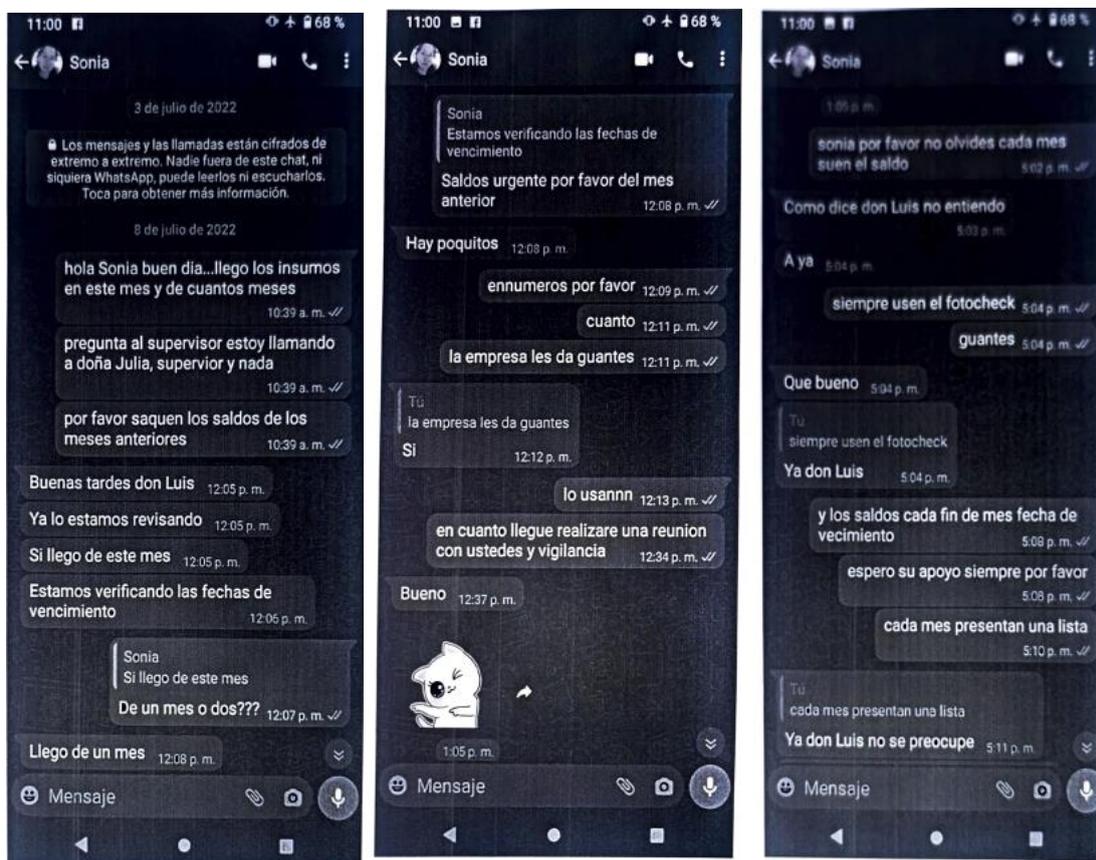
- El procedimiento administrativo disciplinario es una denuncia calumniosa.
- En el presente procedimiento no se tenido en cuenta el principio de presunción de inocencia e indubio pro administrado, debido procedimiento y presunción de veracidad.
- No es posible apertura un PAD sin pruebas de tipo documental

### Respecto a los argumentos del servidor es de señalar:

Que, dentro de la imputación realizada mediante Carta N° 000139-2022-MIDIS/PNADP-URH, no se le atribuye el hecho que haya sido pareja sentimental o haya estado vinculado sentimentalmente en la agraviada;

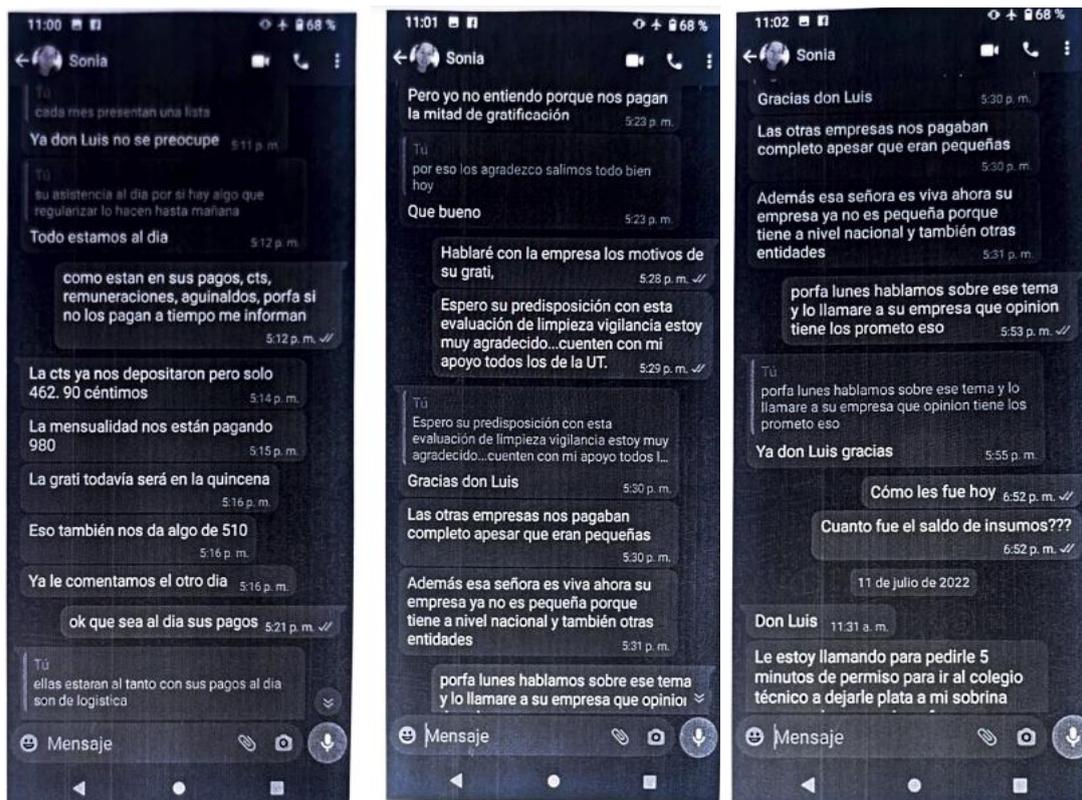
Que, el servidor en su condición de Administrador de la Unidad Territorial de Amazonas Bagua, y siendo el servicio de limpieza para la institución, un servicio tercerizado, el servidor mantiene labores propias de la coordinación de la limpieza de las oficinas de la referida unidad territorial, por lo que la comunicación correspondía realizarla con el coordinador(a) y/o supervisor de los operarios de limpieza, a fin de que este de indicaciones al personal. Dicho hecho no resta importancia a que el servidor en su condición de administrador, pueda haber referido indicaciones a los operarios de limpieza a fin de que cumplan tareas conforme a la naturaleza de la contratación;

Que, de las capturas de WhasattApp, se evidencia:



Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





Que, de las capturas de chat, en el cual se señala la fecha 08 de julio de 2022 denotan una conversación estándar, sin embargo, la agraviada reconoce en el servidor, una figura de autoridad y lo llama “Don Luis” y lo llama por su nombre de pila. Se observa también que él le hace preguntas con referente a la actividad de limpieza, y sobre insumos y la cantidad de ingreso de insumos, probablemente al depósito de insumos de la Unidad Territorial, asimismo el servidor le indica que deberá de informar del saldo de dichos insumos y que el personal operario de limpieza debe de utilizar fotoscheck. Se observa que el servidor tiene un ánimo de crear una situación de confianza/lealtad dado que en las indicaciones que le da a la operaria, le dice “espero su apoyo siempre por favor, cada mes presentan una lista” y ella responde “Ya don Luis no se preocupe”, seguidamente el servidor le pregunta por el pago de sus haberes por parte de su empresa empleadora y ella responde que hubo retrasos en los pagos, a lo que él responde que hará las consultas y pide nuevamente apoyo del servicio de la operadores para una evaluación del servicio que se alude en fecha cercana, señalando que los integrantes de la Unidad Territorial cuentan con su apoyo. El hecho que servidor pregunte sobre su pago es un hecho que no refleja una actividad propia de acoso sexual en esta situación específica, sin embargo, se identifica que el servidor y la agraviada se mantenían en constante comunicación para las actividades propias del servicio de limpieza, siendo que él le daba indicaciones y ella respondía que las realizaría. Hecho que desvirtúa lo señalado por el servidor, dado que a pesar de ser un personal que responde a un supervisor o coordinador de una empresa de limpieza, el dado su cargo de administrador, le da indicaciones directamente, y ella las obedecía demostrándose así que a pesar del vínculo contractual que existía entre el personal operario de limpieza y la administración, se determina que hubo un grado de autoridad y subordinación hacia la agraviada, situación que creó el mismo servidor;

Que, la falta administrativa de hostigamiento sexual la víctima del hostigamiento puede ser cualquier persona incluso la que preste servicios independientes a la entidad pública,

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





identificándose que la agraviada para la institución pública era un personal de actividad específica de un proveedor de servicios de la entidad, consecuentemente el vínculo contractual de la agraviada no impide que se determine como víctima dentro de la imputación realizada;

Que, respecto a que las conversaciones de WhatsApp proporcionadas por la agraviada, no tendrían coherencia lógica porque no se identifica connotación sexual, es importante destacar que, para la evaluación y análisis de la instauración del procedimiento administrativo sancionador, se realizó un análisis integral de los medios de prueba recogidos, para el caso de las capturas de WhatsApp, observamos que en la tercera captura de pantalla de la Carta N° 000139-2022-MIDIS/PNADP-URH se lee:

Servidor	Agraviada
k haces ahorita 4.57pm	Ya lo eché insecticida y murieron toditas 4.57pm
Tú también 4.58pm	Estoy terminando de limpiar la azotea 4.57pm
Jejeje 5.01pm	
Vamos a donde te dije 5.01pm	
Dime 5.02 pm	Emoji 5.02pm

Que, esta conversación, no ha sido desmentida por el servidor, pero la tacha de falta de coherencia lógica, sin embargo, dentro del contexto denunciado por la señora, queda claro que el servidor si propuso salir a la agraviada, aunado a lo ya dicho en el subnumeral 4.4. de la referida carta, que el servidor pretende desconocer;

*“4.4 De acuerdo a lo señalado se puede verificar que según lo vertido en las Entrevistas y lo recabado por la Unidad de Recursos Humanos, se tiene que la conducta del servidor Luis Alberto Navarro Díaz se encuentra en la definición normativa de “conducta de naturaleza sexual” puesto que en diversas ocasiones pidió a la servidora que saliera con él, haciéndole proposiciones sexuales. Asimismo, el carácter no deseado por la persona contra la que se dirige la conducta de naturaleza sexual, en el presente caso, se ve determinada por los tocamientos indebidos, forcejeos y amenazas hechas a la presunta víctima, la señora Sonia Vargas Castro, por lo que ha denunciado y reportado a la Unidad de Recursos Humanos, así como ante esta Secretaria Técnica de Procedimiento Administrativo Disciplinario.”*

Que, respecto a las capturas de conversaciones ofrecidas por el servidor en sus descargos, efectivamente se denota respeto en la forma que la agraviada se refiere al servidor y viceversa, no obstante, no son las únicas conversaciones analizadas, ya que como se ha señalado, el servidor le solicitaba salir a la agraviada, y como ya se expuso demostraría una conducta de naturaleza sexual;

Que, de los medios de prueba, así como de la manifestación de la agraviada, se puede establecer la conducta de tipo sexual manifestada por el servido hacia la agraviada. Consecuentemente, las capturas de WhatsApp son un medio probatorio analizado en conjunto que evidencia coherencia y sindicada directamente una conducta del servidor;

Que, acerca del dinero que el servidor le prestó a la agraviada y por ello le envió su cuenta de ahorros (deuda impaga a la fecha), siendo que el servidor señala que la conversación habría sido eliminada, situación por la cual mediante Carta N° 106-2022-MIDIS/PNADP-URH-STPAD de fecha 02 de diciembre de 2022, se solicitó información a la Sra. Sonia Vargas Castro, contestando

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





mediante la Carta S/N de fecha 05 de diciembre de 2022 lo siguiente:

1. *Precisar si el señor LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ le prestó dinero, de ser afirmativo, indicar la fecha, el monto y como le hizo entrega el dinero.*

*“El Sr. LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ, si me hizo un préstamo de S/ 200.00 nuevos soles, Yo le pedí de favor que me prestara porque me faltaba para completar para comprar su terno de mi hijo que era su promoción de colegio, ya que todavía era a mediados de diciembre del 2021 y todavía no nos pagaban, sólo me dijo que está bien que me prestaría y que ya después le devuelva si no podía a fin de mes, será el próximo, luego me depositó a mi cuenta del banco de la nación. A raíz de este préstamo comenzó a acosarme a diario, aprovechando que estaba limpiando por el archivo, él llegaba pidiendo disculpas y de pronto empezaba a abrazarme a querer besarme y hacerme tocamientos. Ponía sus manos en mis brazos me jalaba contra él y quería tocar mis nalgas. Yo le decía que no haga eso, que no me gusta que está mal que por favor se detenga, me cogía de mi brazo fuerte y me decía que me calle, se molestaba me amenazaba con mi trabajo y cuando me ponía a llorar recién me dejaba.*

*Yo fui una vez a pagarle y él no hizo caso se salió y me dejó con la palabra yo no iba a dejar el dinero por allí botado, nunca me dio su número de cuenta cuando le pedí para hacerle el depósito.”*

2. *Indicar si le dio a conocer su número de cuenta bancaria al señor LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ, de ser afirmativo, precisar el día y en medio de cómo se la dio a conocer y que a banco corresponde*

*Si le di a conocer mi número de cuenta bancaria del Banco de la Nación al señor LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ a través de WhatsApp y fue en la ocasión que le pedí prestado a mediados de diciembre de 2021. Afirmando que fue la única vez que me prestó por que como no me quería aceptar que le devuelva el préstamo (...).*

Que, de los dos testimonios, se puede determinar que efectivamente el servidor le prestó la suma de 200 soles a la agraviada, en el mes de diciembre de 2021, y a la fecha dicho préstamo no ha sido cancelado. El hecho de que la agraviada haya decidido borrar el mensaje de chat en donde le proporciona su número de cuenta bancaria al servidor, dicha eliminación genera duda razonable ante el señalamiento del servidor, por ello se procedió a aclarar el tema mediante preguntas directas a la agraviada. Se concluye que el hecho de realizar un préstamo dinerario a una persona, no puede dar pie a una conducta de aprovechamiento, siendo el caso específico el desarrollo de una conducta de naturaleza sexual en contra la de agraviada, puesto desde la investigación preliminar, instauración e instrucción, la agraviada ha señalado que siempre se opuso a la conducta de acoso del servidor, sin embargo, este no cesó su comportamiento;

Que, respecta a que no se habría evaluado la verosimilitud de la denuncia, así como que las capturas de las conversaciones de WhatsApp no tendrían mérito de prueba. Además, que la conducta descrita no se configuraría como conducta de naturaleza sexual, cabe señalar que el servidor no dio lectura o no reparó en lo señalado en el subnumeral 4.9 de la Carta N° 139-2022-MIDIS/PNADP-URH, carta de apertura de PAD en su contra, puesto dicho numeral contiene el análisis de la conducta sindicada por la agraviada, por el cual se señala *“que se cuenta con la sindicación directa, expresa y coherente de la presunta agraviada, quien en primer término individualiza que un servidor del programa JUNTOS incurrió en la comisión de actos de hostigamiento sexual en su agravio, haciendo precisa referencia al servidor Luis Alberto Navarro Díaz, quien según indicó realiza sus labores en la Unidad Territorial Amazonas Bagua”,* siendo que en los puntos siguiente se determina el lapso de tiempo en que ocurrió los hechos denunciados, cuáles fueron las conductas en específico; *conducta de naturaleza sexual, abrazos y pretenden*

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





besar a la fuerza a la denunciante, acercamientos corporales y tocamientos, trato ofensivos u hostil, los cuales fueron desarrollados de forma individual. Respecto a la naturaleza sexual de la conducta desarrollada por el servidor, se desarrolló el análisis a nivel de instauración de PAD, así como en los subnumerales precedentes;

Que, respecto a que sólo es una sindicación subjetiva de acoso sexual, para la cual la agraviada debía de tener vínculo laboral con la Unidad Territorial de Amazonas Bagua, para que se pueda determinar tal imputación, es de señalar que el subnumeral 4.8. de la Carta de Instauración de PAD señala:

*“Por lo tanto, en merito a la documentación obrante en el expediente y el Informe de Precalificación N° 000073-2022-MIDIS/ PNADP-STPAD, remitido por la Secretaría Técnica, podemos colegir que existen indicios suficientes de presunta responsabilidad administrativa disciplinaria por parte del servidor LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ quien, con su conducta de naturaleza y connotación sexual, habría ejercido hostigamiento sexual en agravio de la señora Sonia Vargas Castro quien si bien es operaria de Limpieza de la empresa Grupo General Service del oriente S.A.C., tiene la condición de hostigada al margen del tipo de vinculación contractual con el Programa JUNTOS, (...).”*

Que, en ese sentido se reitera que el vínculo laboral que haya existido entre la operaria de limpieza y el administrador de la Unidad Territorial, no es un hecho que impida la configuración de la imputación de acoso sexual;

Que, es importante destacar que el Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo: precisando lo siguiente: “parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción “iuris tantum” y no una presunción absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante mínima actividad probatoria. Por esta razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos”. Por ello tanto como la Secretaria Técnica, como este Órgano Instructor dispusieron las acciones correspondientes a fin de generar medios probatorios idóneos a fin de determinar la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor, lográndose imputar y acreditar una falta disciplinaria conforme al acápite IV de la Carta de Inicio de PAD;

Que, en lo relacionado a su solicitud a la empresa contratista de limpieza que cambie de personal. Ante esta duda razonable, mediante Carta N° 105-2022-MIDIS/PNADP-URH-STPAD, solicitándole información a Grupo General Service del Oriente S.A.C. respondió mediante Carta N° 948-2022-G.G.O SAC:

1. *Informar si el señor LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ, en su calidad de administrador de la UT Amazonas Bagua, le requirió a la gerencia o algún otro personal de su empresa el cambio o la rotación, alguna observación o comentario acerca de la señora SONIA VARGAS CASTRO en sus labores realizadas en el año 2021 o 2022. De ser afirmativo explicar objetivamente la forma y medio por el cual lo solicitó. De poseer medios de prueba como capturas de chat, foto o videos remitirlos.*

*En la Carta de la referencia a) solicita información sobre presunto acoso sexual, suscitado en el mes de octubre de 2022, sobre lo acotado comunico que, durante los periodos indicados, el señor Luis Alberto Navarro Díaz, en calidad de Administrador de la Unidad Territorial Amazonas Bagua, no se nos informó o imputó información mediante correo, llamada telefónica u otros medios solicitando cambio de rotación de personal.*



2. *El supervisor de la señora SONIA VARGAS CASTRRO, o algún otro personal de su empresa se le fue informado algún caso de acoso sexual en la presentación del servicio de limpieza en la Unidad Territorial de Amazonas Bagua en el año 2021 o 2022. De ser afirmativo explicar objetivamente las circunstancias y que acciones se dispusieron. De poseer medios de prueba como capturas de chat, fotos o videos remitirlos.*

*Debo manifestar que en cumplimiento a los términos de referencia servicio de limpieza integral en la unidad Territorial Amazonas Bagua, mi representada realiza con frecuencia el servicio de supervisión de manera inopinada como mínimo una vez cada 15 días, tal acto es plasmado mediante acto de supervisión en el cual se puede corroborar que no existe desconformidad, reclamo y/o información sobre actos de acoso, durante el año 2021 y 2022.*

3. *Tiene conociendo o presume que la señora SONIA VARGAS CASTRO y LUIS ALBERTO NAVARRO DIAZ, mantuvieron algún tipo de relación sentimental. Indicar en qué contexto y en que lapso de tiempo.*

*Como empresa prestadora de servicio doy cumplimiento total a los términos de referencia y servicio encomendado y desconozco sobre si existe o existió algún tipo de relación sentimental y además no es política de la empresa, estar informándose sobre las acciones sentimentales de los funcionarios.*

Que, de lo señalado se puede determinar que, el servidor no se comunicó con los representantes de la empresa, para que disponer de cambio o rotación de personal destacado en la Unidad Territorial Amazonas;

Que, conforme lo desarrollado en el acápite IV de la Carta N°139-2022-MIDIS/PNADP-URH, se puede de identificar los siguientes supuestos establecidos en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitorio de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CI-116 en donde se deben desatacan las garantías de la certeza (fundamento 10°):

<b>Ausencia de incredibilidad subjetiva</b>	Se observa que no existe relaciones entre la agraviada y el servidor basado en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición que denieguen aptitud para generar certeza sobre la denuncia realizada por la señora Sonia Vargas Castro, más aún cuando el mismo agraciado señal que hubo una relación de respeto.
<b>La verosimilitud del testimonio</b>	Se evaluó la coherencia y solidez de la propia declaración, así como de las corroboraciones periféricas de carácter objetivo que dotaron de aptitud probatoria. Dado que existe coherencia entre la posición de subordinación de ella frente al cargo de administrador del servidor, así como las acciones que ella desarrolladas como personal de limpieza, que ella describe y que se refleja también en las conversaciones por chat. Demostrándose el interés y el grado de cercanía le lograron entablar.



**La persistencia en la incriminación**

Conforme el supuesto anterior existe coherencia y solidez en el relato materia de denuncia de la señora Sonia Vargas Castro, dado se ha mantenido en la imputación y en ningún momento de las preguntas acerca de los hechos materia de denuncia, cambio la versión o trato de mitigar o disculpar el comportamiento del servidor.

Que, en el procedimiento materia de autos, se evaluó y dispuso los medios documentales para analizar y evaluar la presunción de inocencia del servidor, siendo que la manifestación de la agraviada y los medios probatorios en su integridad enervaron la presunción de inocencia del servidor (indubio pro administrado), demostrando a nivel probatorio que el servidor vulneró con su conducta de naturaleza sexual, la integridad de la señora Sonia. Asimismo, el presente procedimiento se desarrolla en observancia a la ley del servicio civil, cautelándose el debido procedimiento y el cumplimiento de las etapas de instrucción y de sanción, así como el otorgamiento del derecho de defensa del administrado, observándose que el servidor presentó descargos una vez instaurado el procedimiento, procediendo al análisis y evaluación de cada uno de los argumentos presentados;

Que, ante ello, este Órgano Sancionador considera que la denunciante ha narrado en más de una ocasión cómo es que ocurrieron los hechos, y todas las veces ha descrito con suficiente detalle cómo fue que el Administrador de la Unidad Territorial de Amazonas Bagua, Luis Alberto Navarro Díaz intentó besarla en su oficina y que en reiteradas oportunidades, ofreciendo invitaciones a salir fuera del horario laboral, siendo el relato de la citada denunciante coherente en todo momento e incluso sin caer en contradicciones, sumado a ello obra en autos las preguntas formuladas por la especialista legal de la Unidad de Recursos Humanos en el informe N° 005-2022-MIDIS/PNADP-JMM-URH y de la declaración testimonial en audio y video llevadas a cabo el 14 de octubre de 2022, efectuada por la Secretaria Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, evidenciado con ello que la señora Sonia Vargas Castro respondió sin engaños, por lo que se considera que el testimonio de la denunciante es consistente;

Que, aunado a lo descrito se debe tener en cuenta las reglas como las establecidas en el Decreto Supremo N° 009-2016-MIMP, que precia, 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 y operadoras 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 incredulidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación”*;

Que, en ese sentido, se acredita que el servidor **Luis Alberto Navarro Díaz** ha incurrido en los hechos denunciados por la señora Sonia Vargas Castro, los cuales constituyen manifestaciones o actos de hostigamiento sexual, al tratarse de insinuaciones sexuales, de carácter implícito, a través de las invitaciones reiteradas y no aceptadas a lugares extra laborales, así como de comentarios impropios, al referirse a su víctima como **“Sonita”** y el comentario de **“Vamos donde te dije”** manifestaciones impropias que son consideradas como intimidatorias, lo que evidencia que los actos del servidor imputado generaban hacia la agraviada un ambiente intimidatorio;

Que, en relación con lo señalado, cabe mencionar que el artículo 6° de la Ley N° 27942, establece una lista de conductas a través de las cuales se puede producir el hostigamiento sexual, sin que se trate de una lista cerrada, pues tal como lo indica en el literal f) de dicho artículo, también

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



se considera hostigamiento sexual a otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4° de la Ley. En ese sentido, se debe tener en cuenta que la “conducta de naturaleza sexual” es definida en el Reglamento de la Ley N° 27942 como comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; tocamientos, roces, o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza;

Que, en ese sentido, debe mencionarse que de acuerdo con la Guía práctica “Trabajo sin Acoso” – Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, emitida por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las proposiciones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, pueden ser directas o indirectas, siendo en el primer caso por ejemplo, la invitación a incurrir en un acto sexual de cualquier tipo; mientras que, en el segundo caso, se trataría por ejemplo de invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes, como lo ocurrido en el presente caso por el servidor **Luis Alberto Navarro Díaz**, a través de las invitaciones reiteradas y no aceptadas a lugares extra laborales;

Que, del mismo modo se procedió a valorar la diligencia de Informe Oral, advirtiéndose que el servidor no desvirtúa las imputaciones efectuadas, si no por el contrario el servidor imputado reconoce que tiene un antecedente previo por la misma falta administrativa, empero no obra registro alguno, ni medio probatorio idóneo por parte de la denunciante u otro interesado, que el servidor haya sido sancionado administrativamente por la misma falta administrativa;

### III. LA SANCIÓN IMPUESTA.

Que, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 000054-2023-MIDIS/PNADP-DE del 10 de marzo de 2023, la Dirección Ejecutiva impuso al señor Luis Alberto Navarro Díaz, la sanción de suspensión Sin Goce de Remuneraciones por dos (02) meses, al haberse acreditado la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057;

Que, con Resolución N° 0002861-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala de fecha 29 de setiembre de 2023, el Tribunal del Servicio Civil declara la NULIDAD de la Resolución de Dirección Ejecutiva N° 000054-2023-MIDIS/PNADP-DE del 10 de marzo de 2023, retrotrayendo el procedimiento al momento previo a su emisión; precisando en sus considerandos 34, 35 y 36:

*“34. Atendiendo a lo señalado, se advierte que el hecho imputado consistente en la realización de conductas de hostigamiento sexual, las cuales se habrían producido de forma clandestina, es decir, sin la presencia de testigos. Así, la señora de iniciales S.V.C ha sido persistente en su incriminación, al señalar que el impugnante trato de besarla en el área de archivo, lugar donde no hay cámaras de seguridad, así como que le pedía que le hiciera masajes, ente otros actos.*

*35. En ese contexto, al graduar la sanción la Entidad ha señalado que se afectó la integridad moral y psíquica de la señora de iniciales S.V.; sin embargo, no ha motivado el grado de gravedad de la presunta afectación. La entidad tampoco ha tenido en cuenta el grado de jerarquía y superioridad que habría ejercido el impugnante, en su condición de administrador de la Unidad Territorial de Amazonas Bagua, sobre la señora de iniciales S.V.C, en su condición de operaria de Limpieza, no habiendo motivado debidamente la gravedad de dicha circunstancia. La entidad tampoco a motivado el criterio de graduación de la sanción referido a la naturaleza de la infracción.”*

36. De esta manera, se aprecia que la entidad no ha motivado debidamente los criterios

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





de graduación de la sanción que resultarían aplicables al presente caso; por consiguiente, la sanción impuesta de suspensión sin goce de remuneraciones por dos (2) meses no se encuentra debidamente motivada y, en esa medida, no puede considerársele proporcional y razonable en relación con el hecho imputado." (Subrayado nuestro)

Que, el 19 de diciembre del 2021, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano", la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC - Precedente administrativo sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057; y, la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC - Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, emitidos por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, resulta preciso indicar que, los hechos imputados al servidor Luis Alberto Navarro Díaz no se encuentran comprendidos dentro de los eximentes de responsabilidad establecidos en el Precedente administrativo contenido en la Resolución de Sala Plena N° 002-2021-SERVIR/TSC;

Que, luego de analizar objetivamente la naturaleza legal de los hechos y encontrándose acreditada la comisión de la falta administrativa disciplinaria, este Órgano Sancionador de conformidad con el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, considera que, para determinar el número de días de la sanción a la falta cometida por el procesado, se deberá evaluar la existencia de las condiciones previstas en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC<sup>1</sup> que establece como precedente administrativo de observancia obligatoria para la correcta aplicación de los criterios de graduación de la sanción en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, lo siguiente:

Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos.	En el presente caso se advierte que la actuación del procesado generó una grave afectación a los intereses del Estado dado que quebranta la política de protección del Estado para erradicar la violencia sexual (hostigamiento sexual) en el ambiente laboral de las entidades públicas.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Que, para la configuración de este criterio ha de configurarse el encubrimiento u ocultamiento en la realización de la conducta constitutiva de falta disciplinaria, de modo tal que se pierda toda posibilidad de conocerla a plenitud, quedando - <i>eventualmente</i> - como una conducta no susceptible de sanción, <b>no se configura en el presente procedimiento.</b>
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil.	En relación a este punto, en cuanto mayor sea la jerarquía del servidor o funcionario y mayor sean las funciones especializadas que desempeña en relación a la falta cometida, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.  De acuerdo a la revisión de los documentos que obran en el expediente, se advierte que el servidor Luis Alberto Navarro Díaz al momento de ocurridos los presuntos hechos desarrollaba el cargo de Administrador de la Unidad Territorial Amazonas Bagua, por lo tanto, se advierte que su grado de jerarquía era mayor al de los servidores y otros; asimismo era quien brindaba conformidad de los servicios prestados en dicha Unidad Territorial.

<sup>1</sup> De fecha 15 de diciembre de 2021  
Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



Documento electrónico firmado digitalmente en el marco de la Ley N°27269, Ley de Firmas y Certificados Digitales, su Reglamento y modificatorias. La integridad del documento y la autoría de la(s) firma(s) pueden ser verificadas en: <https://lapos.firmaperu.gob.pe/web/validador.xhtml>



Circunstancias en que se comete la infracción.	El hecho se ha producido dentro del horario de trabajo y sin el consentimiento de la señora de iniciales S.V.C., asimismo en el ejercicio de sus funciones como Administrador de la Unidad Territorial Amazonas Bagua.
Concurrencia de varias faltas.	<p>Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias.</p> <p>En el presente caso, no se aprecia la concurrencia de varias faltas por el actuar del procesado, por ello, se instauró el procedimiento por la comisión de la falta administrativa disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.</p> <p>En consecuencia, <b>no se ha configurado esta condición.</b></p>
Participación de uno o más servidores.	<p>Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.</p> <p>En el presente procedimiento <b>no se ha configurado esta condición.</b></p>
Reincidencia.	<p>Para poder otorgar la condición de reincidente al servidor y, en función de ello, sustentar la imposición de una sanción de mayor gravedad, la entidad deberá verificar si la nueva comisión de la misma falta disciplinaria se produjo en el plazo de un (1) año computado desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta, por haber vencido los plazos para recurrirla.</p> <p>Al respecto, ha de tomar en cuenta el precedente administrativo establecido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC, que, en relación a la presente condición, establece que: “65. (...) la rehabilitación opera automáticamente una vez vencido el plazo de la vigencia de la sanción disciplinaria, sin que sea necesario presentar solicitud alguna, en concordancia con ello, habiendo sido rehabilitadas automáticamente las sanciones, estas no pueden constituir “precedente o demérito para el servidor civil (...)” “66. Por lo tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática, no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor.”</p>

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





PERÚ

Ministerio de Desarrollo e Inclusión Social

Viceministerio de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres JUNTOS

	En consecuencia, en el presente procedimiento <b>no se configura esta condición.</b>
Continuidad en la comisión de la falta.	De la evaluación de lo actuado se aprecia que la falta disciplinaria imputada al procesado Luis Alberto Navarro Díaz se ha desarrollado conforme lo señala la denunciante en varias oportunidades durante el desarrollo de sus funciones como operaria de limpieza.  En consecuencia, <b>se ha configurado la presente condición.</b>
Beneficio ilícitamente obtenido.	Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.  Al respecto, no se logra identificar o advertir de los actuados del expediente en análisis, que haya existido algún tipo de beneficio a favor del servidor o para un tercero.  En consecuencia, <b>no se ha configurado la presente condición</b>
Naturaleza de la infracción.	En el caso en concreto, se advierte que el interés protegido radica en la protección de la integridad psicológica y moral de la presunta víctima.
Antecedentes del servidor.	En lo que concierne a los antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras, debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación.  Al respecto, se verifica que el procesado no cuenta con sanciones administrativas.
Subsanación voluntaria.	Al respecto, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario.  De la revisión y evaluación de los actuados y hecho infractor, no se advierte esta condición.
Intencionalidad en la conducta del infractor.	En ese criterio, se evalúa si el servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.  En este en particular, <b>se evidencia que el procesado actuó con dolo respecto a los hechos suscitados puesto que desarrollo</b>

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



BICENTENARIO PERÚ 2024



	<b>los mismos de manera clandestina, aprovechando zonas e las cuales no había cámaras de seguridad.</b>
Reconocimiento de responsabilidad.	de El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.  En el presente caso, no se ha configurado la presente condición.

Que, si bien mediante Informe de Instrucción N° 0001-2023-MIDIS/PNADP-URH, la Jefe de la Unidad Recursos Humanos en calidad de Órgano Instructor, recomendó a este despacho que se imponga la sanción de **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES por dos (2) meses** al servidor **Luis Alberto Navarro Díaz**, por la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057; sin embargo, esta Dirección Ejecutiva en calidad de Órgano Sancionador, considera pertinente tener en consideración el literal d) del artículo 87 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el cual establece que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida;

Que, respecto a la modificación de lo propuesto en la fase instructiva resulta preciso remitirnos a la opinión expuesta en el Informe Técnico N° 1996-2019-SERVIR/GPGSC, en el cual se señala lo siguiente:

“(…)

2.14 (...) *de conformidad con el último párrafo del literal a) del artículo 106° del Reglamento General de la LSC, concordante con el numeral 16.3 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, la fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.*

2.15 *Sobre este último aspecto, el Órgano Instructor podrá recomendar la ratificación de la sanción propuesta en el acto de inicio de PAD o su modificación por una sanción de menor gravedad o el archivo, de ser el caso, en el Informe Final correspondiente para ser remitido finalmente al Órgano Sancionador.*

2.16 *Por tanto, debe quedar claro que, en la culminación de la fase instructiva, el Órgano Instructor solo tiene la facultad de recomendar la ratificación o modificación de la sanción propuesta inicialmente, pues la decisión final de determinar la sanción a imponer le corresponde al Órgano Sancionador del PAD, ello de conformidad con lo establecido en el artículo 115° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM.*

(…)”. (Subrayado agregado)

Que, en concordancia con la graduación de la sanción establecida en el artículo 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil: “*Los actos de la Administración Pública que impongan sanciones disciplinarias deben estar debidamente motivados de modo expreso y claro, identificando la relación entre los hechos y las faltas, y los criterios para la determinación de la*

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)



sanción establecidas en la presente Ley”, siendo que en cada caso la entidad pública debe contemplar no solo la naturaleza de infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, por lo expuesto, habiéndose evaluado los criterios para graduar la sanción administrativa y encontrándose acreditada la responsabilidad del servidor en la infracción imputada y no habiéndose aportado pruebas que desestimen las imputaciones formuladas en su contra a lo largo del procedimiento y habiendo evaluado los criterios para graduar la sanción administrativa así como teniendo en cuenta lo resuelto por el Tribunal del Servicio Civil; este Órgano Sancionador arriba a la conclusión que la declaración o relato de los hechos efectuada por la denunciante resulta ser coherente y detallada, asimismo partes de su declaración han sido corroboradas con las capturas de WhatsApp presentadas como medios probatorios, por lo que se tiene que el servidor **Luis Alberto Navarro Díaz** incurrió en la falta tipificada en el literal k) Hostigamiento sexual, del artículo 85 de la Ley N° 30057; en ese sentido, atendiendo a los criterios de proporcionalidad y gradualidad se ve por conveniente imponer la sanción disciplinaria de **suspensión sin goce de remuneraciones por doce (12) meses**;

#### IV. LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS (RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN) QUE PUEDEN INTERPONERSE CONTRA EL ACTO DE SANCIÓN.

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, el servidor podrá interponer Recurso de Reconsideración o de Apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia;

#### V. EL PLAZO PARA IMPUGNAR.

Que, de acuerdo a lo establecido en el numeral 95.1 del artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, el término perentorio para impugnar el presente acto de sanción disciplinaria es de quince (15) días hábiles contados a partir del día siguiente de la notificación de la presente Resolución. La interposición del recurso impugnativo, no suspende la ejecución de la sanción;

#### VI. LA AUTORIDAD ANTE QUIEN SE PRESENTA EL RECURSO ADMINISTRATIVO.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el numeral 18.1 del artículo 18 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE, los recursos impugnativos de reconsideración o de apelación contra el presente acto de sanción disciplinaria se interponen ante la propia autoridad que impuso la sanción;

#### VII. LA AUTORIDAD ENCARGADA DE RESOLVER EL RECURSO DE RECONSIDERACIÓN O APELACIÓN QUE SE PUDIERA PRESENTAR

Que, conforme lo disponen los artículos 118 y 119 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias, el Recurso de Reconsideración será resuelto por el Órgano Sancionador que impuso la sanción; y el Recurso de apelación será resuelto por el Tribunal de Servicio Civil;

De conformidad con lo establecido en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y sus modificatorias; la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR/PE;

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)





PERÚ

Ministerio  
de Desarrollo  
e Inclusión Social

Viceministerio  
de Prestaciones Sociales

Programa Nacional de Apoyo  
Directo a los Más Pobres  
JUNTOS

## SE RESUELVE:

**Artículo 1°.** - **IMPONER y OFICIALIZAR** la sanción disciplinaria de **suspensión sin goce de remuneraciones por doce (12) meses** al señor **Luis Alberto Navarro Díaz**, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

**Artículo 2°.** - **NOTIFICAR** la presente resolución al señor **Luis Alberto Navarro Díaz**, para su conocimiento y fines.

**Artículo 3°.** - Comunicar al servidor mencionado en el artículo 1 de la presente Resolución Secretarial, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 95 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil concordante con los artículos 117, 118 y 119 de su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, tiene derecho a interponer los recursos impugnativos que considere, dentro del plazo de quince (15) días hábiles siguientes de su notificación, el cual deberá ser presentado ante este Órgano Sancionador.

**Artículo 4.- Remitir** copia de la presente resolución, así como el expediente N° 072-2022-STPAD, a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios del Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”, para su archivo y custodia, por corresponder. Asimismo, en calidad de apoyo a las autoridades del PAD se le encarga gestionar la notificación de la presente.

**Regístrese, comuníquese y notifíquese.**

**Firmado digitalmente**

**DANTE AKIRA FERNANDEZ KOHATSU**  
**ORGANO SANCIONADOR**

Director Ejecutivo  
Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres “JUNTOS”

Calle Schell 310 – piso 4, Miraflores, Lima – Perú  
Central telefónica: (01) 444-2525 / Línea Social Gratuita: 1880  
[www.gob.pe/juntos](http://www.gob.pe/juntos)

Página 19 de 19



BICENTENARIO  
PERÚ  
2024

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Programa Nacional de Apoyo Directo a los Más Pobres, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026- 2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sgd.juntos.gob.pe/verifica/inicio.do> e ingresando el siguiente código de verificación: **FYGPJJO**

