



Firmado digitalmente por GARRIDO RENGIFO Patricia Milagros FAU 20512807411 soft  
Cargo: Directora Ejecutiva  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 27.03.2026 15:55:41 -05:00

## Resolución de la Dirección Ejecutiva

Lima, 27 de Marzo del 2026

### RESOLUCION N° D000086-2026-MIMP-WARMINAN-DE

**VISTO:** La Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 019-2026-MIMP-WARMI ÑAN-UGTHI de 13 de febrero del 2026, el Informe Final del Órgano Instructor N° 000080-2026-MIMP-WARMI ÑAN/UGTHI, de fecha 27 de marzo del 2026, y demás documentos relacionados con la investigación practicada en el Expediente PAD N° 36-2026, seguido en contra del servidor [REDACTED] en su desempeño como abogado del Centro Emergencia Mujer y Familia Regular San Miguel – Lima del Programa Nacional Warmi Ñan, y;

#### CONSIDERANDO

Que, con Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 019-2026-MIMP-WARMIÑAN-UGTHI válidamente notificada el 13 de febrero de 2026 se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario en contra del servidor [REDACTED] en su desempeño como abogado del Centro Emergencia Mujer y Familia Regular San Miguel – Lima del Programa Nacional Warmi Ñan (en adelante investigado), ante lo cual, después de haber realizado la evaluación respectiva, la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional Warmi Ñan, en su calidad de Órgano Sancionador del presente Procedimiento Administrativo Disciplinario, procede a emitir el acto administrativo que debidamente notificado, culminará el referido procedimiento;

#### ANTECEDENTES Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO

Que, cabe precisar que el por ser el presente procedimiento uno de hostigamiento sexual se procede a reservar la identidad de la denunciante asignándole el código **0001-2026**.

Con fecha 30 de enero de 2026 la denunciante con código 0001-2026 señaló haber sido víctima de presuntos actos de hostigamiento sexual por parte del investigado;

Que, con fecha 03 de febrero de 2026, la secretaria técnica solicitó informe escalafonario del investigado, con la finalidad de identificarlo plenamente, así como para verificar los hechos denunciados ocurrieron cuando el investigado tenía vínculo laboral con la Entidad;

Que, con fecha 03 de febrero de 2026 se notificó al investigado, la Carta N° D000103-2026-MIMP-WARMINAN-UGTHI emitido por la directora de la Unidad de Gestión del talento Humano e Integridad (UGTHI), **dándole a conocer la aplicación excepcional de medidas de protección por hostigamiento sexual determinando la suspensión de asistir a su centro de labores;**

Que, mediante correo electrónico de fecha 06 de febrero de 2026, la secretaria Técnica solicitó información al psicólogo de la Subunidad de Desarrollo del Talento Humano (SDTH) sobre la atención psicológica de la denunciante, el mismo que dio



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

respuesta a través del Informe s/n de fecha 09 de febrero de 2026;

Que, mediante Informe de Precalificación N° 89-2026-MIMP-WARMI ÑAN-PADS-ST de 13 de febrero del 2026 la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario (PAD) recomendó la apertura del PAD en contra del investigado proponiendo la sanción administrativa de destitución;

Que, en virtud de la recomendación efectuada por la Secretaría Técnica del PAD, la Dirección de la Unidad de Gestión del Talento Humano del Programa Nacional Warmi Ñan (UGTHI), en su calidad de Órgano instructor emitió el acto de inicio del PAD, a través de la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 019-2026-MIMP-WARMI ÑAN-UGTHI, y notificó al investigado el 13 de febrero de 2026; asimismo, se le otorgó el plazo de cinco (05) días hábiles, a efectos de que presente su descargo;

Que, mediante escrito de 20 de febrero de 2026 el investigado presentó su descargo;

### IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA, ASÍ COMO LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, el Principio de Tipicidad desarrollado en el numeral 4 del artículo 248 del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobada por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS; cuando expresa que: *“Sólo 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”;*

Que, la imputación concreta contenida en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario es lo que se trasunta:

#### Imputación:

- El servidor [REDACTED] en su condición de Abogado del CEM Regular San Miguel habría hostigado sexualmente a la denunciante con código 0001-2026 según se advierte en las conversaciones del aplicativo WhatsApp ofrecido por la denunciante en el expediente con expresiones de connotación afectivas ajenas al ámbito laboral; según el desarrollo descrito en el análisis de medios probatorios de la presente resolución, como son las capturas de pantalla.

Que, el **investigado** según la imputación habría transgredido el literal k) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la cual establece lo siguiente:



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

### Normas jurídicas presuntamente vulneradas

**literal k) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil,<sup>1</sup> que establece como falta 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 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.”***

Que, de igual forma el servidor habría transgredido, **el literal e) de la Cláusula Octava de su Contrato Administrativo de Servicios N°1184-2019-MIMP/PNCVFS**, el cual establece que el trabajador tiene como obligación **“Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de EL PROGRAMA, (...)**, al evidenciarse que acosó sexualmente al denunciante; atentando de ésta forma contra la imagen Institucional del Programa Nacional WARMI ÑAN, cuya finalidad es “Contribuir a la reducción de la alta prevalencia de la violencia familiar en mujeres, niñas, niños y adolescentes; además de que el Programa promueve acciones de protección y recuperación frente a la violencia familiar y sexual”;

### **Sobre el hostigamiento y acoso sexual:**

Que, la **Ley N°27942**, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual tiene por objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido en las relaciones de autoridad o dependencia cualquiera sea la forma jurídica de ésta relación, es así, que mediante **Decreto Legislativo N°1410**, Decreto Legislativo que incorpora el Delito de Acoso, Acoso Sexual, Chantaje Sexual y Difusión de Imágenes, Materiales Audiovisuales o Audios con Contenido Sexual al Código Penal, y modifica el Procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual publicada en el diario oficial El Peruano el 18 de septiembre de 2018 regula en su Título II referente a la investigación y sanción del hostigamiento sexual, lo siguiente:

*“(…)*

***Segunda. Modificación del literal k) del artículo 85 de la Ley N°30057 Modificase el literal k) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, el cual queda redactado de la siguiente manera: “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***

<sup>1</sup> Segunda modificación del literal k) del artículo 85° de la Ley N°30057, establecido en el Título II, Capítulo I, del Decreto Legislativo N°1410- Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual.



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

*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, dicho marco normativo en su Disposición Complementaria Derogatoria, estableció como única derogación del artículo 5° de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, cuya Única Disposición Complementaria Final dispone que el Poder Ejecutivo, mediante Decreto Supremo, apruebe un nuevo Reglamento de la mencionada Ley, la cual ha sido aprobada con el **Decreto Supremo N°014-2019-MIMP**, de 22 de julio de 2019, la cual entre otros, reguló que la **configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso**. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario, y ha establecido los procedimientos a seguir en estos casos específicos. Además de ello, ha incluido dentro de su alcance la protección y reserva de datos del denunciante, del imputado/a y de los testigos, si estos lo requiriesen, al igual de procedimientos de acciones preventivas, y medidas cautelares de protección a la víctima, así como la variación de los plazos aplicables al procedimiento administrativo disciplinario regulados por el régimen del servicio civil;

Que, la **Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE**, de 02 de noviembre de 2019 aprobó los **“Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del Hostigamiento Sexual en las entidades públicas”**, donde se estableció entre otros las medidas de confidencialidad y pautas para cumplir con el procedimiento administrativo disciplinario en estos casos especiales;

Que, en dicho orden cabe precisar que la conducta del **investigado** fue subsumida en los literales c) y d) del artículo 6 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción de Hostigamiento Sexual, que prescribe:

### **Artículo 6. De las manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse por medio de las conductas siguientes:

**(...)**

**c) *Uso de términos de naturaleza o connotación sexual (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportable, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.***

**d) *Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima. Por ejemplo, contacto físico no deseado como palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona. (...)* (El subrayado es nuestro).**

Que, la Ley N°27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, actualmente define al hostigamiento sexual como: “una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

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". Puede manifestarse en conductas como: amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad; uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos; acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; entre otras conductas;

### HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN:

#### De los hechos:

Que, el 30 de enero de 2026 la denunciante a través de su correo electrónico comunicó a la secretaria técnica ser víctima de presuntos actos de hostigamiento sexual por parte investigado adjuntando pantallazos de las conversaciones del aplicativo WhatsApp en la cual narra detalladamente los hechos que dan sustento a la imputación;

La narración de los hechos es como se trasunta:

---

**Re: Solicito se enmiende el acta de reunion N° 1 - CEMF San Miguel**

---

**De :** [REDACTED] > mié, 28 de ene de 2026 08:41  
**Asunto :** Re: Solicito se enmiende el acta de reunion N° 1 - CEMF San Miguel  
**Para :** [REDACTED]  
**Para o CC :** [REDACTED]

Buen día José.

Al respecto indicar que por rotación te corresponde la suplencia de la caja chica 2026, como sabrás somos un equipo de 06 personas, este año la suplencia en la coordinación del CEM está [REDACTED], mi persona asumió el año pasado la suplencia de la caja chica y este año me tocó la coordinación del CEM, [REDACTED] asumió la suplencia de caja chica el año anterior, [REDACTED] no puede asumir estos cargos. Si no te lo comuniqué personalmente asumo esa omisión. Todos los años solicitan 2 responsables para caja chica, espero que tu posición no retrase la apertura de la caja chica del CEM que nos perjudicaría a todos.

Saludos cordiales

[REDACTED]  
[REDACTED] CEM San Miguel-Lima

---



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

De: [REDACTED]

Para: [REDACTED]

Enviados: Miércoles, 28 de Enero 2026 8:12:53

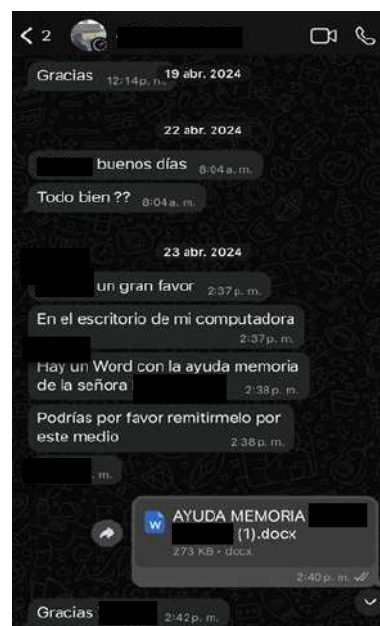
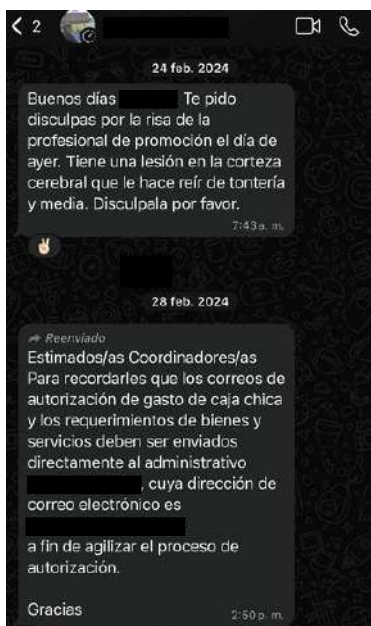
Asunto: Solicito se enmiende el acta de reunion N° 1 - CEMF San Miguel

Muy Buenos Días [REDACTED] y [REDACTED]

Sirva la presente para cursar un sincero saludos de bienestar y éxito en vuestra esfera familiar y profesional, y a la vez para hacer mención que en la sesión N° 1 de Fecha 19 de Enero del presente año (Sesión en la que por motivos propios del servicio el suscrito no pudo participar) se levanto el acta correspondiente a los acuerdos arribados, entre los cuales se confirió a mi persona una encargatura (Suplenmca de caja del CEMF) sin haber sido consultado en ningún momento; por lo que se me consigno cargos y funciones sin mi anuencia y obligado a acatarlas por la suscripción de la mencionada acta, lo que constituye un acto de franco abuso de autoridad que devendría en una causal de nulidad del acto administrativo, quedando mi persona expedita a interponer la denuncia penal correspondiente ante la fiscalía provincial penal contra ambas y la demanda ante el contencioso administrativo, ello sin perjuicio que dirija las acciones contra los colegios profesionales respectivos a fin de que los consejos de ética, revisen el caso por el abuso de autoridad cometido. quedando a la espera de una enmienda del acto administrativo contrario a derecho en el que se incurriera. Cordiales Saludos.

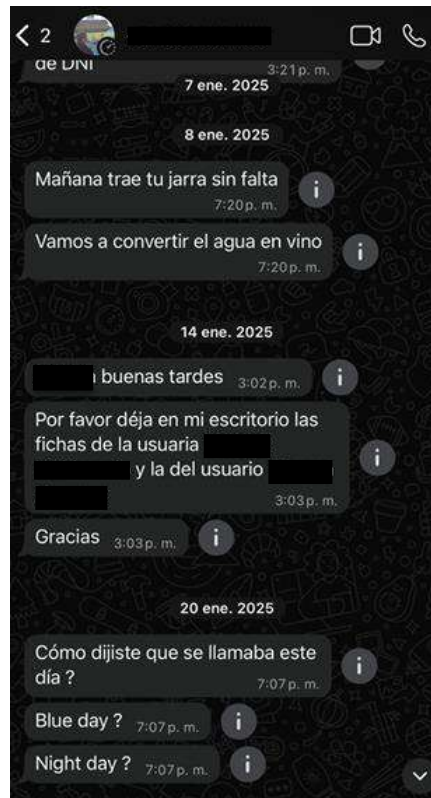
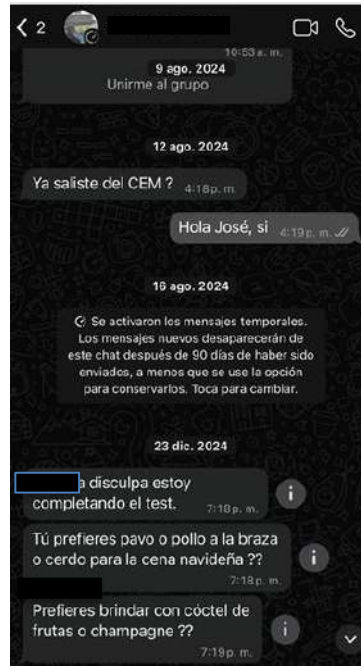
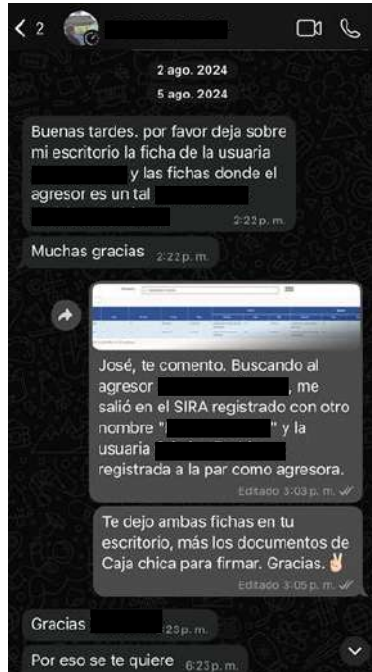
Atte.

Abogado CEMF San Miguel - MIMP



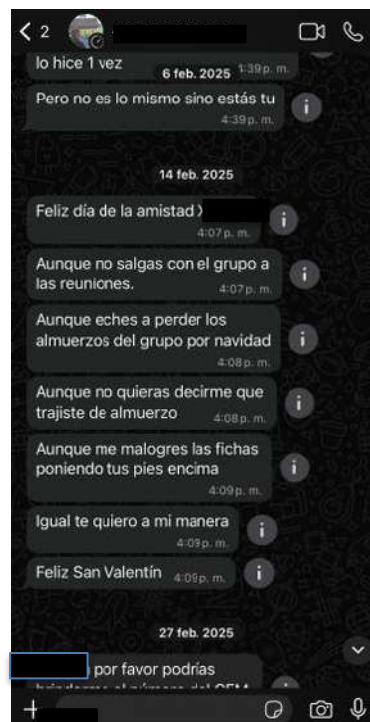
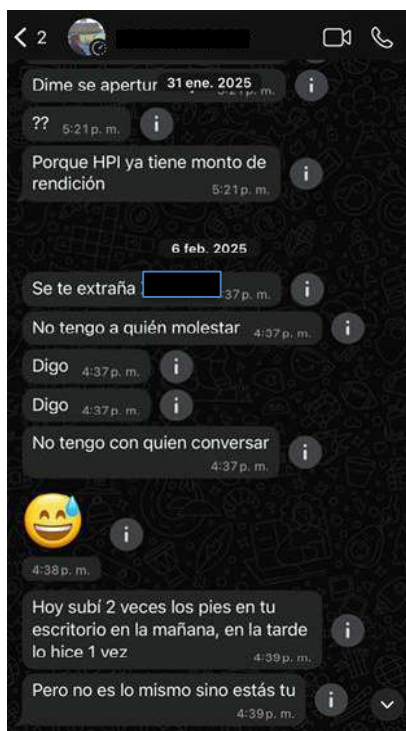
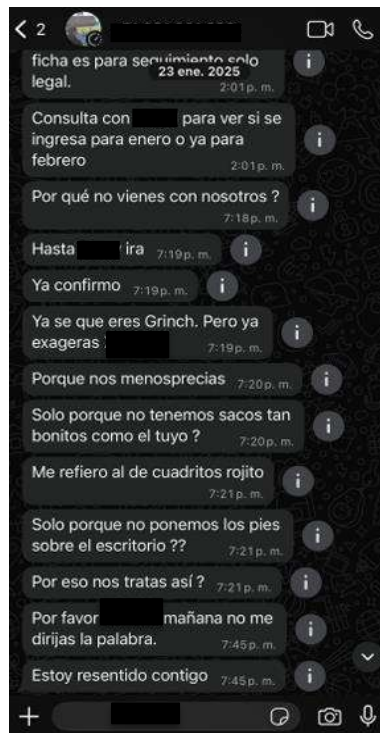


## Resolución de la Dirección Ejecutiva



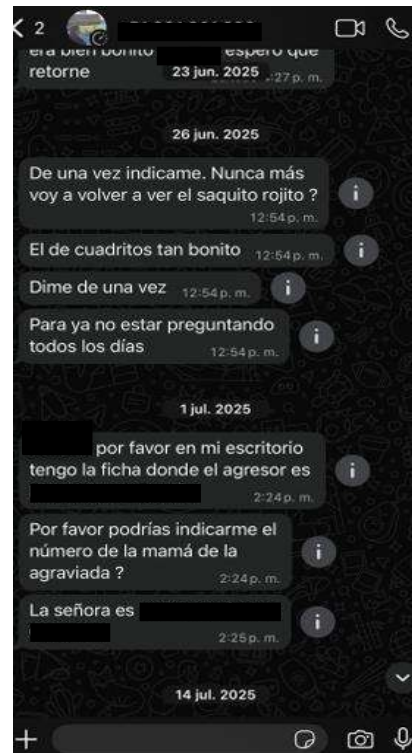
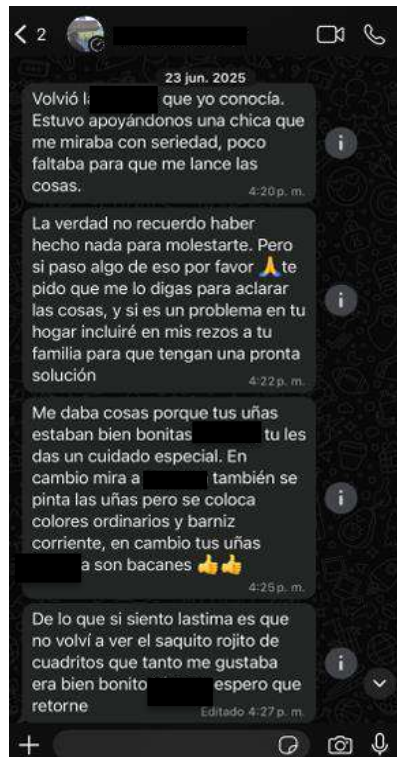
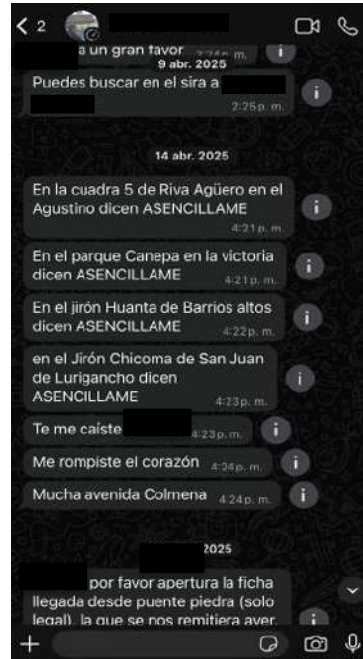
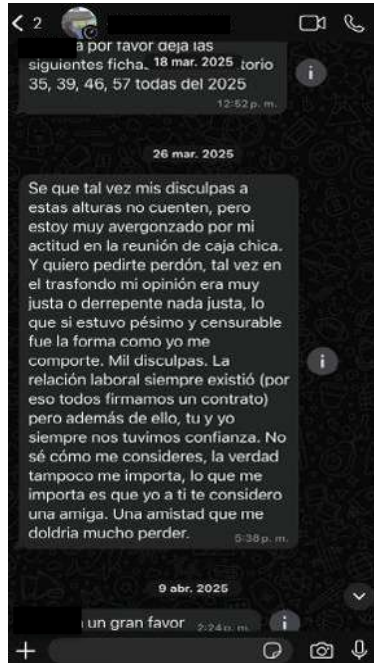


## Resolución de la Dirección Ejecutiva



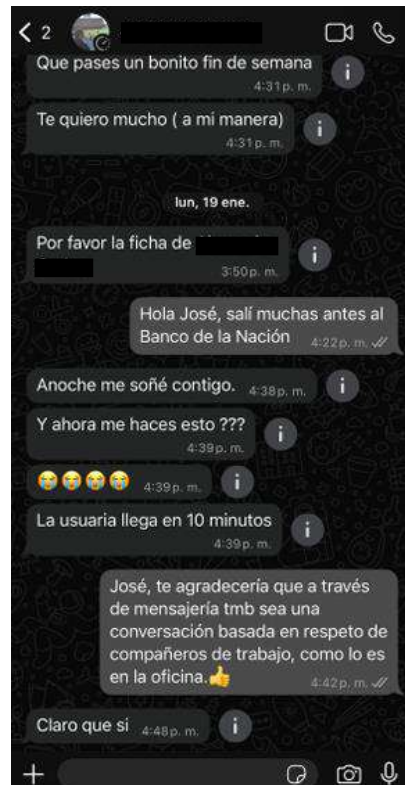
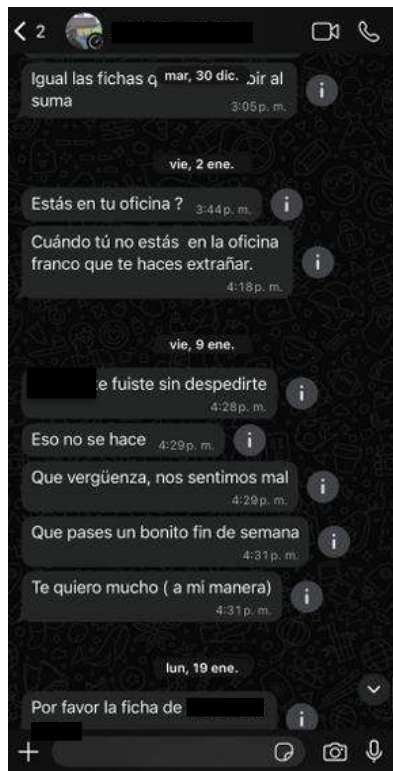
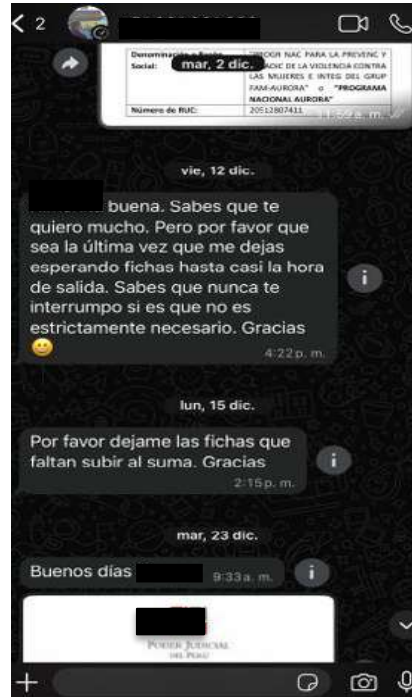


## Resolución de la Dirección Ejecutiva



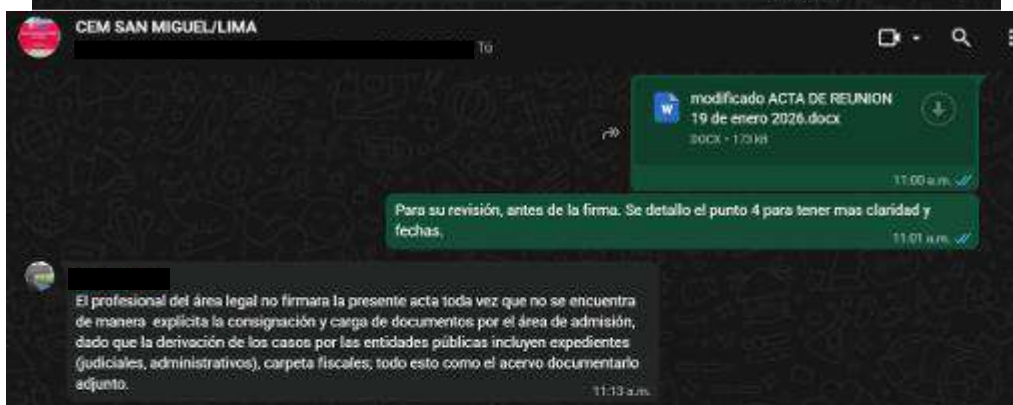
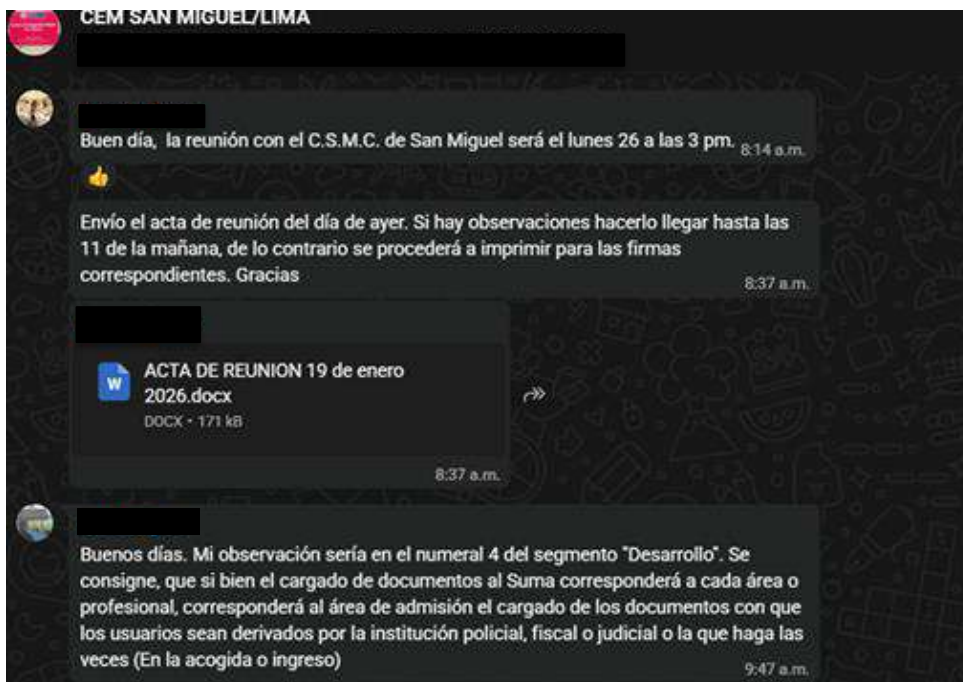


## Resolución de la Dirección Ejecutiva



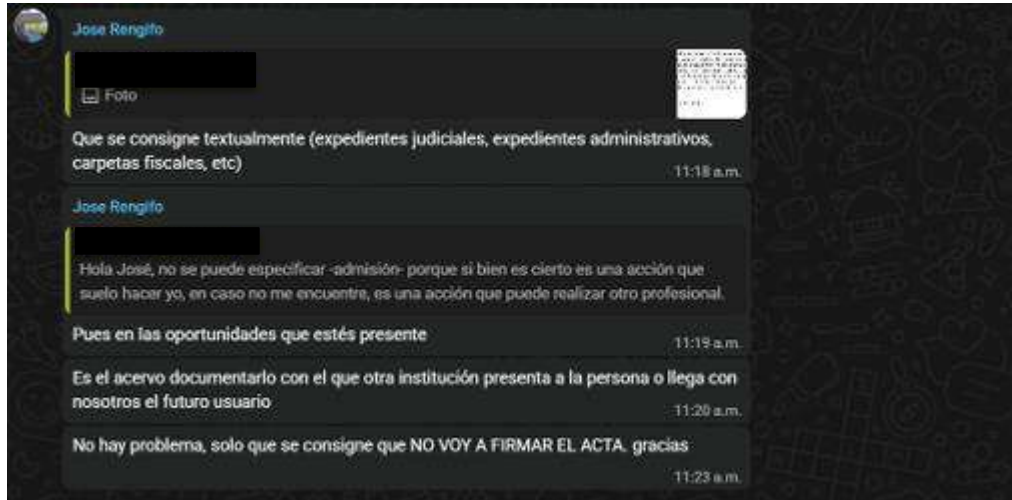


## Resolución de la Dirección Ejecutiva





## Resolución de la Dirección Ejecutiva



De la valoración de los medios de prueba de cargo y de descargo:

Que, dicho esto, se ha valorado los medios probatorios que acreditan la denuncia interpuesta; así las cosas, a continuación, se analizará cada una de las pruebas recabadas y se procederá a valorarlas según las reglas de la sana crítica:

### Sobre las conversaciones de WhatsApp:

De las conversaciones ofrecidas por la denunciante con código 0001-2026, se advierte los siguientes hechos realizados por el investigado:

- Con fecha 05 de agosto de 2024 .... ***“por eso se te quiere”***
- El 27 de diciembre de 2024 ... ***“en navidad no me diste un abrazo. Para año nuevo seguro tampoco lo harás”***
- 23 de enero de 2025 ... ***“solo porque no tenemos sacos tan bonitos como el tuyo”, me refiero al de cuadrado rojo, por favor [REDACTED] mañana no me dirijas la palabra. Estoy resentido contigo”.***
- Fecha 06 de febrero de 2025 ... ***“se te extraña [REDACTED] no tengo a quien molestar. Digo, no tengo con quien conversar”.***
- Fecha 14 de febrero de 2025, ... ***“igual te quiero a mi manera”***
- Fecha 14 de abril de 2025, ... ***“me rompiste el corazón, mucha avenida colmena”***
- Fecha 23 de junio de 2025 ... ***“Me daba cosas porque tus uñas estaban bien bonitas [REDACTED] tú les das un cuidado especial” .... “de lo que si siento lastima es que no volví a ver el saquito rojo de cuadrado que tanto me gustaba era bien bonito [REDACTED] espero que retorne”***
- 26 de junio de 2025, .... ***“de una vez indícame. ¿Nunca más voy a volver a ver el saquito rojito?, el de cuadrado tan bonito?, dime de una vez, para ya no estar preguntando todos los días”.***
- Fecha 01 de diciembre, ... ***“Gracias [REDACTED] por eso te quiero”.***
- 02 de diciembre, ... ***“[REDACTED] buenas. Sabes que te quiero mucho” ...***
- 02 de enero, ... ***“cuando tú no estás en la oficina franco que te haces extrañar”***



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

- Fecha 09 de enero, ... **“██████ te fuiste sin despedirte, eso no se hace, que vergüenza, nos sentimos mal, que pases un bonito fin de semana, te quiero mucho (a mi manera)”**.
- 19 de enero, ... **“Anoche soñé contigo, y ahora me haces esto”**

Que, analizados dichos términos se tienen:

- Con fecha 05 de agosto de 2024 .... **“por eso se te quiere”**.  
El investigado utiliza dicho termino después que la denunciante realiza una acción propia de sus funciones de trabajo, aunado a ello la denunciante no sigue con la conversación, denotando rechazo implícito al termino **“por eso se te quiere”**.
- El 27 de diciembre de 2024 ... **“en navidad no me diste un abrazo. Para año nuevo seguro tampoco lo harás”**.  
Nótese que no es un saludo por fiestas, sino un saludo con abrazo y ante ello la denunciante no brinda respuesta alguna, es decir, se aprecia rechazo implícito.
- El 20 de enero de 2025 el investigado le pregunta a la denunciante sobre el Blue day o Night day.  
Dichos términos no constituyen términos de hostigamiento sexual, pero el contexto devela que el investigado buscaba tener comunicación con la denunciante por temas fuera del ámbito laboral; por su parte la denunciante no le contesta, evidenciando que quiere tener ningún tipo de comunicación con el investigado, pese a ello, este insiste.
- 23 de enero de 2025 ... **“solo porque no tenemos sacos tan bonitos como el tuyo”, me refiero al de cuadrito rojo, por favor ██████ mañana no me dirijas la palabra. Estoy resentido contigo”**.  
Dichas expresiones no forman parte de la actividad laboral, pese a ello el investigado insidia con términos.
- Fecha 06 de febrero de 2025 ... **“se te extraña ██████ no tengo a quien molestar. Digo, no tengo con quien conversar”**.  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- Fecha 14 de febrero de 2025, ... **“igual te quiero a mi manera”**  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- Fecha 14 de abril de 2025, ... **“me rompiste el corazón, mucha avenida colmena”**  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- Fecha 23 de junio de 2025 ... **“Me daba cosas porque tus uñas estaban bien bonitas ██████ tú les das un cuidado especial” .... “de lo que si siento lastima es que no volví a ver el saquito rojo de cuadritos que tanto me gustaba era bien bonito ██████ espero que retorne”**  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- 26 de junio de 2025, .... **“de una vez indícame. ¿Nunca más voy a volver a ver el saquito rojito?, el de cuadritos tan bonito?, dime de una vez, para ya no estar preguntando todos los días”**.



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.

- Fecha 01 de diciembre, ... **“Gracias [REDACTED] por eso te quiero”**.  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- 02 de diciembre, ... **“[REDACTED] buenas. Sabes que te quiero mucho”** ...  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- 02 de enero, ... **“cuando tú no estás en la oficina franco que te haces extrañar”**  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- Fecha 09 de enero, ... **“[REDACTED] te fuiste sin despedirte, eso no se hace, que vergüenza, nos sentimos mal, que pases un bonito fin de semana, te quiero mucho (a mi manera)”**.  
Dicho termino es una expresión de hostigamiento directa no deseada por la denunciante.
- 19 de enero, ... **“Anoche soñé contigo, y ahora me haces esto”**  
Si bien es cierto el término “soñé” en sí mismo no devela qué es lo que soñó de toda la conducta desarrollada en evidente que el investigado buscaba cercanía con denunciante temas de conversación no dentro del ámbito laboral. Es por ello que, se debe incluir Ahora bien, los términos extraídos tienen impacto directo en la tipificación de la falta; sin embargo, ello no significa que no sea tomada la conversación en su conjunto, puesto que, el investigado le hace propuesta a la denunciante que asista a las reuniones que los servidores del Centro Emergencia Mujer y Familia programan. Sin duda, para este órgano sancionador dicha conducta no es aislada o un simple acto de invitación, ya que, forma parte de un todo

Que, de conformidad con el artículo N° 4 de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del 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”**;

Que, el mismo cuerpo normativo señala en su artículo N° 6, literal **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, en relación a las conversaciones que ofrece la denunciante como medios probatorios, se advierte que las conversaciones seguidas por el investigado, encuadran en la normativa mencionada en los párrafos precedentes puesto que los términos usados por el investigado en las conversaciones con la denunciante desde el año 2024 muestran insistencia e intensidad de acercamiento.

Sobre correo electrónico:



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

Que, la denunciante cita que el investigado a través del correo electrónico del 28 de enero de 2026 actuó en represalia por los hechos denunciados; revisado el contenido del mail este órgano sancionador advierte que el mail tiene su origen en la disconformidad del investigado por su designación de cargo impuesta por la coordinación del Centro Emergencia Mujer y Familia y no se advierten términos amenazantes en contra de la denunciante, aunado que el mensaje no solo está dirigido a esta, sino también a otra compañera de trabajo. En buena cuenta, el correo presentado no constituye un medio de prueba pertinente, conducente y útil para determinar la responsabilidad o absolución del investigado.

### Sobre el informe psicológico:

Que, del informe y/o documento emitido por el profesional en psicología de la Subunidad de Desarrollo del Talento Humano de la UGTHI, el 03 de febrero de 2026, se advierte coherencia en la narrativa de los hechos y se condicen sustancialmente con la denuncia. La coherencia advertida consiste en comentarios vinculados a la apariencia física de la denunciante, expresiones de interés personal y mensajes con connotación afectiva (**ver las conversaciones de WhatsApp**).

En este punto es imprescindible se considere lo expuesto por la denunciante en el extremo que indicó que los comportamientos hostiles se trasladaron al espacio presencial, manifestándose a través de comentarios verbales sobre su vestimenta, miradas insistentes y aproximaciones físicas que resultaban incómodas para ella. La profesional resaltó que estas conductas no guardaban relación con las funciones del servicio y generaron en su persona sentimientos de incomodidad, ansiedad y vulnerabilidad. A la vez, refirió temor a quedarse sola en ambientes cerrados y preocupación permanente por posibles reacciones del investigado, lo cual evidenciaría un impacto significativo en su sensación de seguridad dentro del entorno laboral;

### Sobre la acreditación que los mensajes de WhatsApp salieron del número de celular del investigado:

Que, verificado las conversaciones del WhatsApp se percibe que todas salieron del número de celular declarado por el investigado ante la entidad, según se advierte el Informe escalafonario N° N° 113 -2026-MIMP/WARMI ÑAN-SPATH/CAMC que se ha consignado en el legajo laboral el número es el 991301233;

### De la declaración de la víctima.

Que, ahora bien, para dotar de solidez el testimonio del denunciante, se tiene en cuenta reglas establecidas en el Decreto Supremo N°009-2016-MIMP, que precisa: *“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 incredibilidad subjetiva, la verosimilitud del testimonio y la persistencia en la incriminación”*;



## *Resolución de la Dirección Ejecutiva*

Que, así también en el artículo 7.3.4.1 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°144-2019-SERVIR-PE, ha señalado: “La declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen los hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones, y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas. Para la valoración de la declaración de la víctima, y que ésta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aun de carácter periférico, que consolide su contenido.
- Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.”

Que, es preciso mencionar que en las capturas de pantalla no se advierte aceptación por parte de la denunciante, lo que hace razonablemente proveer que la denunciante no aceptó la conducta del investigado;

### **Del descargo presentado por el investigado.**

Que, de acuerdo al Artículo 111° “Presentación de descargo”, del Reglamento General de la Ley N° 30057 “Ley del Servicio Civil”, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias, establece en relación a la Presentación de Descargo, lo siguiente: “El servidor civil tendrá derecho a acceder a los antecedentes que dieron origen a la imputación en su contra, con la finalidad que pueda ejercer su derecho de defensa y presentar las pruebas que crea conveniente. Puede formular su descargo por escrito y presentarlo al órgano instructor dentro del plazo de cinco (5) días hábiles, el que se computa desde el día siguiente de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario. Corresponde, a solicitud del servidor, la prórroga del plazo. El Instructor evaluará la solicitud presentada para ello y establecerá el plazo de prórroga. Si el servidor civil no presentara su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo realizar su defensa. Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto (...)”;

Fundamentos del descargo:

- *La trabajadora presunta agraviada, adjunta como medios probatorios pantallazos de mensajería WhatsApp en donde, según su parecer, habrían ocurrido los incidentes que motivaron*
- *Rechazo rotundo de cualquier hecho de hostigamiento y más aun con contenido sexual.*
- *Las imágenes ofrecidas no se aprecia un solo comentario o palabra bajo un contexto sexual.*
- *Nunca fue objeto de sindicación actual en todo su tiempo laborando.*
- *Su actuar fue alturado, respetuoso y diligente, hecho que podría dar fe sus*



## *Resolución de la Dirección Ejecutiva*

*diversos compañeros*

- *Este clima de confianza existente se extendía no solo a la camaradería en el propio espacio si no en el propio espacio del Centro Emergencia Mujer, sino también a través del grupo de WhatsApp, salidas de cumpleaños, lo que habla de una acorde interacción personal y una aceptable dinámica de grupo.*
- *La propia dinámica conlleva a que por efecto lógico se presentaran algunas discusiones.*
- *En el Centro Emergencia Mujer jamás se presentaron incidentes de hostigamiento y menos aún de hostigamiento sexual.*
- *Mi interacción con la trabajadora que presenta la queja, era el mismo que con todo el grupo, respeto, confianza y de dialogo, matizando con algún antagonismo dentro del contexto laboral.*
- *Una importante circunstancia que caracteriza a la trabajadora es que ella si bien no cursaba mensajes WhatsApp con mi persona, de manera presencial en la oficina siempre secundaba con risas y comentarios ms bromas y jamás mostro rechazo o censura a mis mensajes WhatsApp enviados horas antes, se corrobora con las capturas de mensajes que ella presenta.*
- *A lo largo de los meses e incluso años nunca se observó una oposición o llamado de atención de parte de la trabajadora a mis mensajes.*
- *El incidente de navidad, ella me dijo "tú tampoco fuiste a la reunión, entonces porque me rajas", siempre sonriente. Lo que muestra que jamás se mostró indignada o perturbada por un comentario que ella misma acepto, no observándose en absoluto una connotación sexual.*
- *Incidente de intercambio de palabras con la trabajadora por recortes de movilidad, hecho que posteriormente se pidió disculpas*
- *Jamás ocurrió ningún incidente de hostigamiento y menso hostigamiento sexual.*
- *Ella misma se integró a los comentarios que ella misma los considero como bromas.*
- *En el caso de un usuario que siempre lloraba, ella hizo un ademán con el brazo que quería que se retire, otro caso de una usuaria me dijo que la señora es media... dando a entender que tenía problemas psiquiátricos, hechos que demuestran confianza y dialogo.*
- *en el chat de WhatsApp grupal que utilizamos todo el equipo de profesionales del Centro Emergencia Mujer San Miguel, se entablo una conversación que adjunto (Anexo N° 1) en la cual todos los compañeros mostrábamos nuestra disconformidad con el programa Aurora porque llegadas las fiestas navideñas y estando aun en estado de emergencia se nos ordenó concurrir el día 24 a prestar labores presenciales; ante lo cual mi persona formula el siguiente comentario: "No me gustan las groserías pero si las puedo pensar" a lo que la Trabajadora Social (Y ahora coordinadora encargada) responde: "Yo las digo por ti" y en el siguiente comentario coloca: "Que hijos de puta". En este caso Doctora habría podido yo denunciar a la compañera por la vergüenza y estupor que causo en mí el que empleara groserías a pesar que yo ya había indicado que NO ME GUSTABAN LAS GROSERIAS? la respuesta es SI, pero no lo hice porque el contexto general de tal conversación IBA MAS ALLA DE UN SIMPLE MENSAJE DE WHATSAPP, siendo que un par de días después ya reunidos en la oficina. Comentamos este incidente y nos reímos todos. Lo que demuestra doctora que*



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

en el Centro Emergencia Mujer San Miguel siempre existió un ambiente de camaradería y confianza, Y QUE TODO COMENTARIO POR WHATSAPP GRUPAL O PERSONAL tenía una contraparte presencial en el Centro Emergencia Mujer en donde SIEMPRE SECUNDABAMOS LOS COMENTARIOS Y BROMAS DE TODOS LOS COMPAÑERO.

- A través del grupo WhatsApp que compartimos todos los profesionales del Centro Emergencia Mujer San Miguel, conversación que adjunto (Anexo N° 2) a través de la cual ante un comentario que mi persona formula sobre la clasificación de la selección de fútbol de Japón al mundial 2026, la Promotora del Centro Emergencia Mujer.
- responde: "Apoyo a Goku, que bueno que los chinos entraron" y acto seguido coloca un emoticón de risas. Lo cual constituye una afrenta y discriminación a mi persona porque todos en el equipo de profesionales del Centro Emergencia Mujer San Miguel conocen de mis rasgos orientales y mi ascendencia japonesa y no china, dicho comentario podría significar la mofa o desvalorización a mi condición étnica o racial, pude denunciar este hecho Doctora? la respuesta es SI, pues de acuerdo al artículo 2, inciso 2 de la Constitución Política del estado, año 1993, "Toda persona tiene el derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de toda forma de discriminación por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier otra índole" esto va en correlato con el artículo N° 323 del Código Penal – Delito de discriminación, y todo lo estipulado en la Ley N° 27270 contra los actos de discriminación. PERO NO LO DENUNCIE doctora, PORQUE IGUALMENTE EL CONTEXTO GENERAL DE TAL COMENTARIO IBA MAS ALLA DE UN MERO MENSAJE DE WHATSAPP, puesto que días después reunidos en la oficina yo ACEPTÉ Y SECUNDE LA BROMA DE LA COMPAÑERA DE PROMOCION. Lo que demuestra una vez más doctora que todo mensaje de WhatsApp grupal o personal tenía una contraparte presencial en las oficinas en donde todos aceptábamos nuestras bromas u ocurrencias.
- La trabajadora adjunta como medio de prueba, mi persona hace mención "A que soñé con ella". Explicando el contexto, yo me encontraba fuera de la oficina del Centro Emergencia Mujer, me encontraba en diligencias programadas en el centro de Lima, y dado que de acuerdo a la hora en la que nos encontrábamos mi arribo al Centro Emergencia Mujer sería después del cierre de la oficina, es que le escribí a la trabajadora, como siempre lo hacía, solicitándole que me dejara la ficha de la usuaria en mi escritorio, y a pesar que el mensaje se lo remití mucho antes que se cerrara el Centro Emergencia Mujer, ella me respondió que había salido antes y que no había visto mi mensaje, a lo que respondí. "Anoche me soñé contigo y ahora me haces esto" "La usuaria llega en 10 minutos", ¿Doctora se puede censurar o reprochar UN SUEÑO? por supuesto que NO, más aún si por soñar se entiende, el proceso biológico y cognitivo complejo que ocurre durante el sueño, las personas soñamos todo el tiempo Y ESE NO PUEDE SER UN ACTO CRIMINALIZABLE EN LO ABSOLUTO, más aún doctora cuando ese sueño NUNCA FUE EXPLICADO, NO PODEMOS DOCTORA ESTEREOTIPAR UN SUEÑO O AÑADIRLE UN CONTENIDO INEXISTENTE,
- [REDACTED] te agradecería que a través de mensajería también sea una conversación basada en respeto de compañeros de trabajo, como lo es en la oficina" y acto seguido coloca un emoticón de una mano con el pulgar derecho elevado en señal



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

de conformidad. Lo que demuestra doctora que en el entorno laboral siempre existió un nivel irrestricto de respeto a pesar de los comentarios o bromas que todo el grupo de profesionales del Centro Emergencia Mujer podíamos articular.

- El verdadero origen del problema comienza, sobre un caso derivado por otra institución pública.
- **Mi persona comunico de manera expresa a los profesionales de Promoción y de HPI (Hombres por la igualdad) mi firme intención de demandar por Nulidad de Acto Administrativo, denunciar ante la Fiscalía Penal por Abuso de autoridad y poner de conocimiento a los colegios profesionales de ambas, tanto a la trabajadora que presentara la presente queja (Área de Admisión) como a la coordinadora – psicóloga. Y esto en razón a que ambas por línea jerárquica eran mis superiores; la trabajadora de Admisión lo era pues ostentaba el cargo de TITULAR de caja chica y a mí se me había conferido la SUPLENCIA, y a la coordinadora en razón a que mantenía el máximo cargo dentro del Centro Emergencia Mujer San Miguel. A lo que ambos compañeros me exhortaron a desistir de tal denuncia, al considerar que se dañaría la unidad del grupo**
- **Mi persona comunico de manera expresa a los profesionales de Promoción y de HPI (Hombres por la igualdad) mi firme intención de demandar por Nulidad de Acto Administrativo, denunciar ante la Fiscalía Penal por Abuso de autoridad y poner de conocimiento a los colegios profesionales de ambas, tanto a la trabajadora que presentara la presente queja (Área de Admisión) como a la coordinadora – psicóloga. Y esto en razón a que ambas por línea jerárquica eran mis superiores; la trabajadora de Admisión lo era pues ostentaba el cargo de TITULAR de caja chica y a mí se me había conferido la SUPLENCIA, y a la coordinadora en razón a que mantenía el máximo cargo dentro del Centro Emergencia Mujer San Miguel. A lo que ambos compañeros me exhortaron a desistir de tal denuncia, al considerar que se dañaría la unidad del grupo**
- **NO CONSTITUYE BAJO NINGUN TERMINO UN HOSTIGAMIENTO SEXUAL el cursar un correo electrónico, comunicando la intención de iniciar ACCIONES LEGALES contra ambas trabajadoras.**
- **de acuerdo a las garantías procesales que nutren nuestra ciencia jurídica, la inocencia no tiene que probarse, la inocencia se presume, y en este caso en particular no existe ningún elemento que pruebe la existencia de un HOSTIGAMIENTO SEXUAL (Ni siquiera algo que se le acerque al mismo), lo cual de por sí, ya estaría vulnerando el principio de legalidad. Y sentándose un precedente negativo al ampararse quejas sin el más mínimo elemento periférico que las sostenga.**

Medios de prueba de descargo:

- Anexo N° 1 (conversación grupal del Centro Emergencia Mujer)
- Anexo N° 2 (conversación grupal del Centro Emergencia Mujer)
- Anexo N° 3 (correo que envió el denunciado sobre la suplencia de caja chica)



## *Resolución de la Dirección Ejecutiva*

### **ANÁLISIS DE LAS IMPUTACIONES Y VALORACIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR.**

#### **De la configuración de la falta de hostigamiento sexual.**

Que, la Resolución N° 001076-2025-SERVIR/TSC-Primera Sala en su fundamento 31 de estableció:

Que, para una mejor comprensión sobre cuándo se está frente a un acto de hostigamiento sexual, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, en el instrumento: Preguntas Frecuentes sobre Hostigamiento Sexual Laboral en las entidades públicas, ha aclarado que: Para saber si estoy siendo víctima de hostigamiento sexual laboral, se debe tener en cuenta lo siguiente:

- ✓ Se ha realizado una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista.
- ✓ He rechazado esta conducta explícita o implícitamente.

Para poder configurar el hostigamiento sexual laboral solo se requiere del cumplimiento de estos dos elementos.

Que, de conformidad con lo expuesto corresponde analizar los elementos constitutivos del hostigamiento sexual:

#### De la conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista:

Que, respecto al primer elemento debe señalarse que la conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista, según la Ley N° 27942, puede manifestarse a través del uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición de imágenes con contenido sexual por cualquier medio, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

Que, en cuanto a la conducta de naturaleza o connotación sexual, el Reglamento de la Ley N° 27942 le proporciona la siguiente definición: Comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales u otros de connotación sexual, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; exhibición o exposición de material pornográfico; tocamientos, roces o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza. En lo que respecta a la conducta sexista, la definición proporcionada es: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

Que, a partir de las definiciones presentadas, se puede inferir que la conducta de naturaleza o connotación sexual abarca comportamientos o gestos vinculados al sexo, el cuerpo o la intimidad, mientras que la conducta sexista se basa en estereotipos de género y se caracteriza por discriminar, menospreciar o perpetuar desigualdades entre hombres y mujeres.

Que, la Guía práctica sobre hostigamiento sexual del Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social plantea como manifestaciones de hostigamiento sexual: contacto físico no deseado como palmaditas, pellizcos o roces en el cuerpo de la otra persona; o, insultos que estén relacionados con el sexo, comentarios sobre el aspecto de la vestimenta, el cuerpo o la sexualidad de la persona hostigada.

Que, la Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector público del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo plantea como manifestaciones de hostigamiento sexual: *bromas o comentarios de contenido sexual, como son los relativos al cuerpo de una persona, su apariencia física, su situación familiar o la manera como viste, camina, etc. Están incluidas las preguntas indiscretas formuladas a la víctima y relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas;* o acercamientos corporales y roces deliberados o tocamientos de cualquier tipo, como abrazos, apretones, caricias, pellizcos o palmada

Que, la conducta de naturaleza sexual incluye actos como tocamientos no deseados, comentarios sobre el cuerpo o la vestimenta, chistes de doble sentido o propuestas de carácter sexual. Por otro lado, la conducta sexista se refleja en acciones que refuerzan estereotipos de género, como menospreciar a alguien por su rol en el hogar o realizar bromas sobre las capacidades de un sexo en particular. Ambos tipos de conductas afectan la dignidad de las personas y vulneran su derecho a disfrutar de un ambiente laboral, educativo o formativo sano y seguro.

### Del rechazado explícito o implícito:

Que, en cuanto al segundo elemento (rechazo explícito o implícito), se entiende como la manifestación de desacuerdo o incomodidad frente a una conducta de hostigamiento. Este rechazo no necesita ser manifestado de manera directa para ser considerado, ya que el Reglamento de la Ley N° 27942 establece claramente que no es necesario acreditar el rechazo expreso por parte de la víctima.

En otras palabras, no es indispensable que la víctima acredite que haya expresado un "no" explícito o que haya verbalizado su negativa. Si la víctima se siente incómoda o no desea la conducta, esta podrá ser considerada inapropiada, incluso sin un rechazo verbal claro;

Es posible que, aunque no haya un rechazo explícito, la víctima no desee la conducta o acción a la que se ve sometida, especialmente en un contexto donde siente que su rechazo podría tener consecuencias negativas.

Que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el acoso sexual como un comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre; por tanto, se considera una forma de discriminación por motivos de



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

sexo, una violación de los derechos fundamentales en el trabajo y una forma de violencia de género. El hostigamiento sexual se encuentra reconocido de manera específica en la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual y su reglamento, el cual establece el procedimiento administrativo para la investigación y sanción de estos actos de violencia. La norma reconoce que el hostigamiento sexual se puede manifestar de dos maneras<sup>2</sup>:

- i. Hostigamiento sexual típico o chantaje sexual: consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales.
- ii. El hostigamiento sexual ambiental: consiste en la conducta física o verbal reiterada de carácter sexual o sexista de una o más personas hacia otras con prescindencia de jerarquía, estamento, grado, cargo, función, nivel remunerativo o análogo, creando un clima de intimidación, humillación u hostilidad.

Que, para que la valoración de la declaración de la víctima se constituya en medio de prueba sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos debe circundarse de los siguientes criterios:

- Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aun de carácter periférico, que consolide su contenido.
- Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.”

Que, asimismo, es importante tener en cuenta pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente 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:

“(…) tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico «testis enuns testis nullus», tiene 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

---

<sup>2</sup> Aproximación a la Problemática del Hostigamiento Sexual Laboral Contra Mujeres.

Recogido de:

<https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/07/Informe-de-Adjuntia-007-2018-DP-ADM-II.pdf>



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.

- Verosimilitud, que no sólo 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)

### Valoración de los medios de prueba de cargo y de descargo y acreditación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Que, los hechos que configurarían el hostigamiento sexual se encuentran plenamente desarrollados en la denuncia presentado ante la secretaria técnica, **la misma que fue válidamente notificada al investigado y rebatido punto por punto; evidenciando no solo la consistencia de la imputación, sino la garantía del debido procedimiento y derecho a la defensa del investigado.**

Que, el investigado refuta la denuncia interpuesta en su contra, indicando que nunca ha hostigado sexualmente, y las conversaciones que se muestra como medio probatorio, manifiesta que es un trato de confianza y que dicha confianza alcanza a todas las personas del Centro Emergencia Mujer, muy por el contrario la denunciante nunca le mostró su indignación o estar perturbada; sin embargo, las palabras “te quiero, se te quiere, sabe que te quiero mucho, te fuiste sin despedirte, te haces extrañar” entre otras, fueron incómodas para la denunciante como se lo hizo saber en un comentario vía WhatsApp y dichas palabras son catalogadas como connotación sexual, como se explicó líneas arriba;

Que, el investigado en su descargo refuta los medios probatorios, indicando que no existe ningún elemento que pruebe la existencia de un hostigamiento sexual o algo que se acerque al mismo; en ese sentido, en el párrafo anterior se resalta las palabras con connotación sexual, para el investigado las conversaciones no tienen actos de hostigamiento sexual, más por el contrario indica que mantuvieron palabras acorde a la confianza que se tenía con todo el personal del Centro Emergencia Mujer como bromas, risas y otros; sin embargo, el investigado indica que, como característica de la denunciante, es no cursar mensajes con el denunciado a través de WhatsApp, pero de manera presencial si lo hacía con risas, comentarios, pese a lo mencionado no adjunta algún tipo de medio probatorio sobre el hecho que manifiesta de alguna aceptación de confianza de manera presencial;

Que, el investigado indica en su descargo **“nunca fui objeto de una sindicación como la actual, como de ninguna otra, en donde mi actuar fue siempre alturado, respetuoso y diligente, hecho del que podrían dar fe, los/as diversos/as compañeros/as con los que he tenido el gusto de compartir funciones”**; en ese sentido, la Secretaria Técnica preguntó a sus compañeros/as de labores lo siguiente: **¿si usted fue testigo en alguna ocasión si el abogado [REDACTED] ha tenido alguna vez comportamiento irrespetuoso con algún/a servidor/a del CEM, o siempre tuvo un comportamiento alturado, de haber sido irrespetuoso indicar con que persona?.** Ahora, de



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

acuerdo al Inciso 16.5 del artículo 16° del Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942- Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, donde señala: “ (...) El nombre de los/as testigos debe mantenerse en reserva, si éstos así lo solicitan”; asimismo, a fin de continuar con la investigación se va a mantener su identidad protegida consignándole un código, lo cual se le consigno los siguientes códigos, testigo N° 1, testigo N° 2, testigo N° 3 y testigo N° 4, para lo cual indicaron los testigos lo siguiente (Cabe precisar que por razones de reserva se protegió la identidad de los testigos y puestos donde laboran para evitar su identificación):

### Testigo N° 1

“En relación a su mail, indico que no he sido testigo de alguna conducta o actitud relativa al hostigamiento sexual. No obstante, si bien mi trato cotidiano con [REDACTED] fue amable y cordial, puedo indicar que, si he presenciado reacciones y actitudes lejanas al buen trato entre colegas, sobre todo con la denunciante y la actual coordinadora”.

### Testigo N° 2

“En atención a la solicitud de información recibida, informo que no he sido testigo de alguna conducta de hostigamiento sexual atribuible al señor en mención. No obstante, he presenciado actitudes que se alejan del trato respetuoso hacia la coordinadora [REDACTED], específicamente durante la reunión de equipo realizada en enero del presente”.

### Testigo N° 3

*“En atención a lo solicitado informo que he sido testigo del comportamiento irrespetuoso del abogado [REDACTED] hacia las profesionales de admisión, trabajo social y hacia mi persona, situaciones que ocurrieron en varias ocasiones, las cuales paso a detallar: Con la profesional del servicio de admisión tuvo un trato demandante e imperativo que fue incrementándose con el correr del tiempo, era usual que no le respetara su horario de refrigerio ingresando a su ambiente cuando se encontraba a puerta cerrada, interrumpiéndola, solicitándole fichas de usuarios aun cuando éstos no estaban presentes, solicitando búsqueda de información en la plataforma SUMA cuando él también tiene acceso a dicha plataforma. En el año 2025 en una reunión de equipo cuando la profesional de admisión, como responsable titular de caja chica, abordó los criterios de los gastos por movilidad local y el uso de servicio de taxi el abogado Rengifo reaccionó de manera alterada, le levantó la voz frente a todos los compañeros, acusándola de poner en tela de juicio los gastos que realizaba, no permitiéndole tomar la palabra o efectuar alguna aclaración, fue el compañero de HPI que le hizo un gesto para que se calme y controle. Para el presente año requería que la profesional de admisión asumiera la responsabilidad de subir a la plataforma SUMA documentos correspondientes al servicio legal para “admitir” la derivación del usuario y brindar la atención correspondiente conforme al Protocolo de Atención de los Centros Emergencia Mujer, de lo contrario lo daría como “rechazado” y no lo atendería. Con la profesional de psicología el abogado [REDACTED] ha reaccionado de manera alterada, levantando la voz en reuniones de trabajo al no estar de acuerdo con alguna observación o comentario que realizaba sobre la atención a los usuarios. Con mi persona el abogado [REDACTED] ha tenido un trato irrespetuoso, levantaba la voz cuando teníamos diferencias o desacuerdos en la atención de algún caso, ha hecho comentarios fuera de lugar como cuando hizo referencia a una usuaria que acudió al servicio vistiendo una blusa escotada preguntándome si ya le había pedido a la usuaria información de dónde comprar una blusa similar, por tales razones optaba por mantener mi distancia, teniendo*



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

una comunicación y relación estrictamente laboral con él. Este año, la Coordinación del CEM en el mes de enero de 2026 el abogado [REDACTED] me envió un correo en el cual me amenaza con denunciarme penalmente, demandarme administrativamente y realizar acciones ante el colegio profesional por abuso de autoridad, por el hecho de haberle encargado la suplencia de la caja chica, de la misma forma se negó a remitir al Juzgado de Familia el informe social de una usuaria indicando que esa era mi función como coordinadora y él no tenía porque “ayudarme”, si yo tampoco lo ayudaba a él para que la denunciante asuma como tarea subir a la plataforma SUMA documentos concernientes al servicio legal. Para finalizar puedo mencionar que el abogado Rengifo se alteraba y perdía la paciencia con facilidad, no daba espacio al diálogo, ni la confianza para generar lazos de amistad y camaradería con el equipo de atención, tratando por mi parte de mantener un trato cordial y estrictamente laboral para no afectar el servicio”.

### Testigo N° 4

“En relación a lo solicitado, puedo referir que el abogado [REDACTED] desde hace un tiempo atrás, ha mantenido un comportamiento prepotente, hostigante y amenazante hacia algunos miembros del equipo de atención, así como hacia algunas usuarias. Durante el año 2025, a la Coordinadora, el Sr [REDACTED] me envió un extenso mensaje de audio donde me solicitaba le ceda la coordinación minimizándome como mujer en el cargo de coordinación, aduciendo que en su calidad de varón y abogado él podría continuar con la coordinación del CEM, [REDACTED] trató de persuadirme con algunas frases tales como: “yo sé cómo repeler” “tengo menos que perder que ustedes” “por la posición que tengo en el trabajo yo puedo mostrar una oposición de una manera distinta a la tuya”, “tu tienes otras características y tipología conductual”, “yo soy abogado y tengo la base” “yo no tengo problema de ir e increpar, enfrentarme”, “yo tengo la posibilidad de aprobar todo lo que quiera y nadie me va a observar nada”, etc. indicando que de no aceptar cederle la coordinación tendría que aprobar (sobre todo) los montos que cobraría por movilidad. Es importante señalar que el ambiente físico del CEM San Miguel, al ser una construcción antigua con paredes muy altas, presenta divisiones que no llegan hasta el techo. Por ello, resulta inevitable escuchar lo que se conversa en las oficinas contiguas. Menciono este aspecto porque el trato del abogado [REDACTED] especialmente con el código [REDACTED], era particularmente duro y constante lo cual no sucedió con las personas de sexo masculino que ocuparon anteriormente el cargo de Admisión. Las oficinas de ambos (legal y admisión) son contiguas y solo están separadas por una media pared de material drywall, por lo que se escuchaba con claridad cómo el abogado tocaba fuertemente la puerta e ingresaba frecuentemente a la oficina de la persona designada con código [REDACTED] para solicitar fichas. Incluso, si el código [REDACTED] se encontraba ingiriendo sus alimentos en horario de almuerzo, abría la puerta e ingresaba para exigir la entrega de fichas, ubique en el registro la numeración de alguna usuaria, etc. pudiendo él mismo ingresar al sistema y ubicar la información que requería. En a en las fechas de cierre de mes —cuando se requería el ingreso y revisión final de fichas— se le indicaba a la denunciante que se dedicara exclusivamente a dicha función. Sin embargo, el abogado tocaba su puerta e insistía en que se le atendiera para la entrega de fichas. Se evidenciaba un trato demandante permanente, solicitando diariamente que se dejaran en su escritorio las fichas de todas las personas que acudían al centro, aun cuando él no las hubiera atendido. Asimismo, en una reunión de equipo realizada en el año 2025, en la que se buscaba llegar a acuerdos respecto a la caja chica, el abogado trató con dureza a la denunciante delante de todos los integrantes del CEM San Miguel: levantó la voz y no le permitía intervenir. Una situación similar ocurrió en la reunión del 30 de enero de 2026, donde se trataba de definir la responsabilidad del miembro suplente de caja chica. En dicha ocasión se mostró



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

alterado y con **Testigo N° 3**. Cabe precisar que el abogado [REDACTED] es una persona que pierde el control con facilidad; por ello, el trato hacia él ha sido estrictamente laboral. En la mencionada reunión, cuando se **señaló que el Lic. código [REDACTED]** era ordenada y muy responsable con su trabajo, reaccionó de manera inmediata y alterada, indicando que constituía un maltrato por parte de **Testigo N° 3 reconocer o resaltar el trabajo únicamente de la denunciante** y no de los otros miembros del equipo. La comunicación con el abogado ha sido estrictamente para la coordinación de casos. En algunas oportunidades, en fechas importantes como Navidad o cumpleaños, se ha realizado algún compartir. No obstante, en los primeros días de diciembre de 2025, durante una reunión, hizo alusión en tono de mofa a la contextura física de la denunciante, lo cual resultó inapropiado y fuera de lugar. A fines del mes de enero, cuando el abogado [REDACTED] envió un correo a la coordinadora y profesional de admisión donde las amenazaba con denunciarlas, (...) se encontraba bastante afectada y me comentó acerca de los mensajes que desde hace un tiempo el Sr [REDACTED] le enviaba aduciendo a sus uñas, prendas de vestir, que la quería a su manera, que se había soñado con ella, etc. a lo que se le recomendó que era necesario que lo comunique”.

Que, del análisis en conjunto de las testimoniales recabadas de oficio por parte de la secretaria técnica este Órgano sancionador advierte que tres de los testigos, son coincidentes en relación al trato que el investigado ejerció sobre la denunciante, incluso con sus compañeras/os de trabajo; sin embargo, para efecto de la presente investigación la testimonial 3 y 4 son pertinente (está referido a los hechos objeto de investigación), útil (puesto que, en sí mismo tiene valor probatorio) y conducente (tiene idoneidad legal para probar el hecho).

Que, es pertinente advertir que el hecho que los testigos 1 y 2 no aporten material probatorio sobre el hecho investigado no descalifica las declaraciones de los testigos 3 y 4, incluso estas declaraciones no describen, en estricto sentido, la conducta de hostigamiento sexual; sin embargo, aportan elementos fundamentales que se condice con la declaración de la víctima; veamos:

- La conducta del investigado, era en mayor medida, más demandante en relación a la denunciante.
- Las oficinas del área legal (labora el investigado) y admisión (lugar donde labora la denunciante) estaban contiguas.
- El investigado ingresaba a la oficina de la denunciante en horas de almuerzo, incluso cuando la puerta estuvo cerrada.
- El investigado para ingresar al área de admisión solicitaba información del SUMA, cuando, por su función tenía acceso.

Que, la denunciante narró que el investigado ingresaba a su ámbito de trabajo en horas de almuerzo, hecho que se encuentra acreditado con la declaración de las testigos; lo cual genera convicción en este órgano sancionador para determinar que el investigado buscaba espacios y momentos para poder acercarse a la denunciante, más aún si se tiene en cuenta que el investigado, pese a tener acceso al SUMA y obtener directamente información, se dirigía al lugar de trabajo de la denunciante.

Ahora bien, la acción de trasladarse sin razón laboral al lugar donde presta labores la denunciante no puede ser tomado como un hecho aislado respecto a los mensajes de texto,



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

puesto que ambas conductas responden a una sola finalidad, esto es: tener cercanía personal con la denunciante.

Que, en su descargo el investigado afirma que la víctima en ningún momento monstro rechazo o censura a sus bromas. Al respecto el investigado no adjunta ningún medio de prueba, solo se remite a las aportadas por la denunciante.

En dicho extremo, revisado los mensajes presentados en la denuncia no se advierte que exista aceptación o normalizaciones hacia la conducta del investigado, sino falta de secuencia o ilación de la conversación lo que a todas luces en un rechazo implícito.

Que, en relación al termino “soñar” el investigado cita:

*(...) ¿Doctora se puede censurar o reprochar UN SUEÑO? por supuesto que NO, más aún si por soñar se entiende, el proceso biológico y cognitivo complejo que ocurre durante el sueño, las personas soñamos todo el tiempo Y ESE NO PUEDE SER UN ACTO CRIMINALIZABLE EN LO ABSOLUTO, más aún doctora cuando ese sueño NUNCA FUE EXPLICADO, NO PODEMOS DOCTORA ESTEREOTIPAR UN SUEÑO O AÑADIRLE UN CONTENIDO INEXISTENTE (...).*

Que, al respecto este órgano sancionador precisa que la evaluación de los medios de prueba no solo se debe realizar de manera individual, sino conjunta; es así que, el termino el término “soñar” no puede ser analizados desde el concepto mismo, sino desde el contexto en el que fue expresado. En el caso de grado el investigado utiliza otros términos como: **“igual te quiero a mi manera”**; es por ello que el termino “soñar” no es considerado en su semántica sino, en el contexto en que fue utilizado.

Que, a modo de ilustración cabe mencionar que en la presente investigación no se está cuestionando la conducta de otros miembros del Centro Emergencia Mujer y Familia; por tanto, carece de objeto pronunciarse sobre los términos que otras personas refirieron en contra del investigado; incluso los intercambios de pareceres que el investigado expone en su descargo.

### Análisis de los medios de prueba de descargo:

Que, en relación al anexo 1 se advierte que esta referido a un chat grupal en el cual se advierte disconformidad entre sus integrantes por hechos que no están relacionados (regalos o premiaciones) con la imputación concreta; incluso es irrelevante si en dicho chat una de las personas utiliza un término grotesco.

Que, el anexo 2 esta referido a un comunicado sobre la clasificación al mundial de futbol 2026 y a la caricatura de “Goku”, no se advierte ninguna otra información adicional sobre la cual se pueda vincular dicho medio de prueba con la imputación concreta.

Que, el anexo 3 es un correo electrónico de 28 de enero 2025; dicho medio de prueba no es relevante puesto que no está vinculado a la imputación concreta. Precisando que, el correo electrónico vinculado a este medio de prueba presentado por la denunciante, fue desestimado.



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

### DE LOS PLAZOS Y PRESENTACION PARA ACCEDER A INFORME ORAL EN EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SOBRE HOSTIGAMIENTO SEXUAL

Conforme lo señalado en el Art. 13.2 del Decreto Legislativo N° 1410- Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de Sanción del Hostigamiento Sexual, advierte en su cuarto párrafo que: “El procedimiento administrativo disciplinario no podrá extenderse por un plazo mayor de treinta (30) días calendario. Excepcionalmente y atendiendo a la complejidad del caso, el procedimiento disciplinario puede extenderse por un plazo adicional de quince (15) días calendario.” Es así, que, en el presente procedimiento sobre la denuncia en contra del denunciado por hostigamiento sexual, al tener una connotación de rango especial, **debido a que se trata de manera directa con la víctima, procurando que con el proceso investigatorio no se vulnere sus principios, esperando la predisposición y el cuidado debido de la recopilación de información en un caso tan complejo.**

Que, en materia de Hostigamiento Sexual se ha previsto según el **Artículo 7.3.4.2 de la 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”, que: *“Los descargos se presentan dentro del plazo de cinco (5) días hábiles de notificado el acto de inicio de PAD, prorrogables de acuerdo al marco normativo de la Ley N° 30057. **Con los descargos, el imputado tiene la oportunidad de solicitar informe oral**”*. De acuerdo a lo establecido en la norma señalada, una vez que el órgano instructor hubiera notificado su acto de inicio PAD al imputado, este último podrá solicitar su derecho a acceder a informe oral conjuntamente con su descargo, a efectos que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado. Sin embargo, en el presente caso, habiéndosele notificado el inicio del PAD (**Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad N° 019-2026-MIMP-WARMÍ ÑAN-UGTHI**), con fecha 13 de febrero de 2026 y su descargo lo presentó el 20 de febrero de 2026; si bien el investigado presentó descargo, no solicitó informe oral, por ende, al ser esta una opción optativa, se entiende que no ha querido acceder a dicho derecho.

Que, sobre la presente, se reconoce el principio de debido Procedimiento y el ejercicio del derecho de defensa a través del informe oral en el Procedimiento Administrativo Disciplinario, recogido en el numeral 1.2 del artículo IV de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, mediante la cual, los administrados gozan de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento administrativo, que comprende el derecho a exponer sus argumentos, a ofrecer y producir pruebas y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. La reciente modificación a esta disposición realizada por el Decreto Legislativo N°1272 ha incorporado en su redacción el derecho a “solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda”. Sin embargo, dicha mención expresa a solicitar el uso de la palabra no implica que este derecho no se encontrara reconocido antes de la modificación como parte del derecho de defensa implícito en el principio del debido procedimiento;



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

Que, en esa línea el Tribunal Constitucional ha resuelto en la sentencia recaída en el Expediente N°01147-2012-PA/TC respecto al derecho de defensa y el ejercicio del derecho a informe oral, lo siguiente:

"(...)

16. "( ... ) éste Tribunal en constante jurisprudencia ha precisado que el derecho a no quedar en estado de indefensión se conculca cuando a los titulares de los derechos e intereses legítimos se les impide ejercer los medios legales suficientes para su defensa; pero no cualquier imposibilidad de ejercer estos medios produce un estado de indefensión que atenta contra el contenido constitucionalmente protegido del derecho, sino que es constitucionalmente relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo. Este hecho se produce cuando al justiciable se le impide, de modo injustificado argumentar a favor de sus derechos e intereses legítimos (Exp. N°0582-2006-PA/TC; Exp. N°5175-2007- HC/TC, entre otros)."

18. **"Sobre el particular (...) el hecho de que se haya privado o impedido ejercer su derecho de defensa por medio del informe oral, sin embargo, ello no constituye una vulneración de este derecho constitucional toda vez que no significó un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa del recurrente, ya que este Colegiado en reiterada jurisprudencia se ha pronunciado a este respecto manifestando que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, no resulta vulneratorio del derecho de defensa la imposibilidad del informe oral; dado que el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su impugnación. En consecuencia, no se ha producido vulneración alguna del derecho constitucional de defensa del recurrente."**

*De lo señalado por el Tribunal Constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador, máxime que, en el presente proceso conforme al proceso de investigación y análisis efectuado, se ha dispuesto su archivamiento.*

(...)"

Que, de lo señalado por el Tribunal Constitucional el no realizar el informe oral en un proceso eminentemente documental no vulnera el derecho al debido procedimiento porque se pueden presentar alegatos. En ese sentido, siendo el procedimiento administrativo disciplinario un procedimiento de esta característica no resultaría la falta de informe oral una afectación al derecho de defensa cuando el servidor haya tenido la oportunidad para presentar sus descargos o alegatos de defensa durante el transcurso del procedimiento sancionador, máxime que, en el presente proceso conforme es verificable el



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

expediente administrativo en todo momento se le ha otorgado su derecho a la defensa;

### DE LA SANCIÓN RECOMENDADA POR EL ÓRGANO

#### INSTRUCTOR.

Que, la proyección de la sanción de acuerdo con la Resolución de la Unidad de Gestión del Talento Humano e Integridad 114-2025-MIMP-WARMIÑAN/UGTHI (Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario) es de destitución. En ese contexto, el órgano instructor, en aplicación del principio de proporcionalidad de las sanciones, considera recomendar ponderar la medida disciplinaria propuesta, conforme a lo previsto en el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, estando acreditada la responsabilidad administrativa del investigado y no mediando eximentes o atenuantes, corresponde motivar de manera razonada las circunstancias en que se desarrolló el caso, de tal manera que la sanción impuesta sea razonable a la magnitud de la gravedad, excluyendo toda arbitrariedad;

Que, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad<sup>3</sup>; y que al momento de imponer la sanción debe primar el valor justicia lo que implica ser razonable y respetuoso de los valores y derechos fundamentales constitucionalmente protegido. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 3433-2013-AA citando a la sentencia 9727-2005-AA/TC (f.7) que refiere: De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”;

### DE LA SANCIÓN IMPUESTA

Que, estando acreditada la responsabilidad administrativa del investigado y no mediando eximentes o atenuantes, corresponde motivar de manera razonada las circunstancias en que se desarrolló el caso, de tal manera que la sanción impuesta sea razonable a la magnitud de la gravedad, excluyendo toda arbitrariedad;

Que, las circunstancias de los hechos bajo análisis permiten colegir que el servidor **investigado** incurrió en la falta administrativa imputada en el acto de inicio ampliamente desarrolladas en la presente resolución, en el desempeño de sus labores como abogado del Centro Emergencia Mujer Regular San Miguel – Lima, durante el periodo del 22 de julio de 2019 hasta la actualidad no está exenta del máximo reproche administrativo;

<sup>3</sup> Previsto en el numeral 1.4 del inciso 1 del artículo IV del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, el cual precisa que: “Las decisiones de la autoridad administrativa, cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que debe tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

### 1.- De los criterios de graduación de la sanción.

Que, en ese sentido, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad<sup>7</sup>, así como

Condiciones para la determinación de la sanción a las faltas (Art. 87° de la Ley N° 30057)	Análisis del cumplimiento de la condición para la determinación de la sanción
a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.	<b>Aplica para los bienes jurídicamente protegidos.</b> Afecta gravemente la dignidad de la persona reconocidos constitucionalmente como la integridad moral, psíquica y física, y el derecho al libre desarrollo y bienestar; además de los bienes jurídicos como la paz y la tranquilidad de la denunciante con código 0001-2026. Además, no se puede dejar de citar que la conducta del investigado lesiona gravemente la imagen de la institución, por la conducta desplegada y la lesión del bien jurídica dignidad de la persona, incidiendo claramente el correcto funcionamiento de la administración pública.
b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	No se advierten en el presente caso.
c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo 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.	No se advierten en el presente caso.
d) Las circunstancias en que se comete la infracción.	No se evidencia alguna conducta que haga más o menos tolerable la conducta desplegada por el investigado.
e) La concurrencia de varias faltas.	No se advierte.
f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas	No se advierten en el presente caso.
g) La reincidencia en la comisión de la falta.	No se advierte en el presente caso.



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

<b>h) La continuidad en la comisión de la falta.</b>	Según las conversaciones por aplicativo whatsapp, la falta viene desde el año 2024.
<b>i) El beneficio ilícitamente obtenido.</b>	No se advierte en el presente caso.
<b>j) Naturaleza de la infracción.</b>	En el presente caso, con el hecho infractor, involucra bienes jurídicos como la salud mental de la denunciante.
<b>k) Antecedentes del servidor.</b>	No se advierten en el presente caso.

Que, por tales razones, arribamos a la conclusión parcial en el sentido que, dada la gravedad de los cargos que se han acreditado, la sanción disciplinaria que correspondería aplicarle sería también la de mayor severidad, es decir, la de destitución. Sin embargo, antes de fijar definitivamente la sanción a imponer, es necesario evaluar la legitimidad de aquella sanción a la luz del principio de proporcionalidad; para lo cual debemos recurrir al denominado tes de proporcionalidad, el mismo que ha sido recogido por los tribunales de justicia ordinaria y constitucional de nuestro país;

### 2.- De la razonabilidad y proporcionalidad de la Sanción.

Que, la Resolución de Sanción como instrumento que pone fin al Procedimiento Administrativo Disciplinario debe estar premunida de estándares reales de justicia, que garantice el adecuado desarrollo laboral, el correcto funcionamiento del Estado con el respeto a los derechos fundamentales de los servidores públicos sancionados; en el caso que nos convoca el servidor investigado fue contratado para que preste servicios en favor de las usuarias del Centro Emergencia Mujer víctimas de violencia física, psicológica, sexual y patrimonial; sin embargo, ha quedado acreditado en el expediente que el **investigado** en su condición de desempeño de sus labores como abogado en el Centro Emergencia Mujer Regular San Miguel – Lima, desde el año 2024 hostigo sexualmente a la denunciante; hecho que es reprochable administrativa, por lo que hace inviable toda relación laboral con la entidad;

Que, la sanción aplicable debe ser proporcional a los hechos materia de análisis, estableciéndose en virtud del Principio de Razonabilidad, y que al momento de imponer la sanción debe primar el valor justicia lo que implica ser razonable y respetuoso de los valores y derechos fundamentales constitucionalmente protegido. En ese sentido se ha pronunciado el Tribunal Constitucional en la Sentencia 3433-2013-AA citando a la sentencia N° 9727-2005-AA/TC (f.7) que refiere: *De ahí que este Colegiado haya señalado, en anteriores pronunciamientos, que el derecho al debido proceso en su faz sustantiva “se relaciona con todos los estándares de justicia como son la razonabilidad y proporcionalidad que toda decisión judicial debe suponer”;*

Que, en efecto, de acuerdo con lo establecido por el Tribunal Constitucional, a efectos de determinar la proporcionalidad de una sanción y reducir la discrecionalidad administrativa, resulta necesario evaluar dicha proporcionalidad teniendo en cuenta los siguientes aspectos:



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

*“(…) en primer término, a un juicio de idoneidad o adecuación, esto es, si la restricción en el derecho resulta pertinente o adecuada a la finalidad que se busca tutelar; en segundo lugar, superado este primer análisis, el siguiente paso consiste en analizar la medida restrictiva desde la perspectiva de la necesidad; esto supone, como hemos señalado, verificar si existen medios alternativos al adoptado por el legislador. Se trata del análisis de relación medio-medio, esto es, de una comparación entre medios; el medio elegido por quien está interviniendo en la esfera de un derecho fundamental y el o los hipotéticos medios que hubiera podido adoptar para alcanzar el mismo fin. Finalmente, en un tercer momento y siempre que la medida haya superado con éxito los test o pasos previos, debe proseguirse con el análisis de la ponderación entre principios constitucionales en conflicto. Aquí rige la ley de la ponderación, según la cual “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”.*

Que, en aplicación de estas pautas, en cuanto al análisis de idoneidad, se tiene que la aplicación de la sanción disciplinaria de destitución al servidor investigado constituye un medio intenso pero idóneo para lograr el fin constitucional, consistente en garantizar la idoneidad de los servidores públicos encargados de atender los casos de violencia en contra de la mujer y los integrantes del grupo familiar y, con ello, procurar el eficiente y correcto funcionamiento del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMÍ ÑAN- MIMP y alcanzar sus objetivos;

Que, en cuanto al análisis de necesidad, se tiene que la sanción de destitución es la única susceptible de ser impuesta, dada la gravedad de los hechos acreditados en este procedimiento disciplinario. En efecto, si bien el artículo 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, prevé como posibles sanciones, además de la destitución, la medida de suspensión sin goce de haberes; sin embargo, esta última medida no cumpliría con el fin constitucional de cautelar la idoneidad de los servidores y los espacio donde se labora libre actos de hostilidad y, con ello, el correcto funcionamiento del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMÍ ÑAN- MIMP, por cuanto, la conducta infractora lesiona y contraviene directamente los objetivos del programa al vulnerar la integridad de una servidora de la entidad. Por lo que en este procedimiento se ha demostrado la falta incurrida por el **investigado** lo que hace imposible mantenerse en el cargo de abogado de una Centro Emergencia Mujer; por lo que la única medida que permitirá apartarlo del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMÍ ÑAN- MIMP de manera definitiva es su destitución;

Que, del análisis de ponderación o proporcionalidad en sentido estricto, según [REDACTED], exige la mayor realización de los principios en conflicto en relación con las posibilidades fácticas, y expresa lo que significa la optimización en relación con los principios que juegan en sentido contrario. Se refleja también en la denominada ley de ponderación, que puede establecerse en los siguientes términos: “cuanto mayor es el grado de afectación de uno de los principios, tanto mayor debe ser la importancia de la satisfacción del otro”. Siendo así, se debe precisar que al aplicar la sanción de destitución al **investigado** se



## *Resolución de la Dirección Ejecutiva*

causaría una afectación a su derecho al trabajo; sin embargo, esta afectación se aprecia como mínima, dado que esta limitación es parcial y no general, desde que el investigado puede encontrar otros espacios de desempeño laboral. Por contraposición, se advierte que la aplicación de aquella sanción resultaría altamente satisfactoria para cumplir con el fin constitucional de cautelar la eficiente y recta prestación del servicio a las usuarias víctimas de violencia física, psicológica, sexual o patrimonial del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMI ÑAN-MIMP, para lo cual es imprescindible garantizar que los servidores que atienden sean profesionales competentes, honestos y de trayectoria incuestionable;

Que, conforme a lo expuesto, habiendo observado los tres pasos del test de ponderación, se considera razonable, proporcional y satisfactorio a los fines del procedimiento disciplinario, y acorde a las conductas cometidas por el **investigado** la sanción de destitución;

Que, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, recoge entre sus principios de potestad sancionadora administrativa, el Principio de Razonabilidad. Al respecto, el profesor argentino Roberto Dromi, sostiene lo siguiente: “para que un acto sea razonable, debe existir una relación lógica y proporcionada entre el consecuente y los antecedentes, entre el objeto y el fin, debiendo los agentes públicos valorar razonablemente las circunstancias de hecho y el derecho aplicable, así como disponer medidas proporcionalmente adecuadas al fin perseguido por el orden jurídico, entendiendo a lo razonable como lo justo, lo proporcionado, equitativo, por oposición a lo irrazonable, arbitrario, injusto”;

Que, el artículo 88° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, indica que “Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser: a) amonestación verbal o escrita; b) Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses; c) Destitución. Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo”;

Que, en consecuencia, después del análisis sustentado en la presente Resolución, se encuentra acreditada la responsabilidad del investigado, pasible y merecedora de una medida disciplinaria, por lo que en aplicación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad señalados en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General y tomando en cuenta la gradualidad de las faltas cometidas de conformidad a los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y constatándose que se hace inviable toda relación laboral entre el investigado y la entidad, por ello corresponde se le sancione al **investigado**, en el desempeño de sus labores como abogado en el Centro Emergencia Mujer Regular San Miguel – Lima con la sanción de **destitución**;

### **LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS Y PLAZO PARA IMPUGNAR:**

Que, conforme establece el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil- Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, el servidor sancionado podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación;



## Resolución de la Dirección Ejecutiva

### AUTORIDADES ENCARGADAS DE LOS RECURSOS

#### ADMINISTRATIVOS:

Que, en el caso de que interponga recurso de reconsideración, este se dirigirá la Dirección Ejecutiva, del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMI ÑAN- MIMP, de conformidad al Art. 118° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, quien se encargará de resolverlo;

Que, en caso de que se interponga recurso de apelación, este se presentará ante la Dirección Ejecutiva del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMI ÑAN- MIMP, a fin de que sea elevado al Tribunal de Servir, agotándose la vía administrativa;

Por lo expuesto y de conformidad a la Ley del Servicio Civil, aprobada mediante Ley N° 30057 y modificatorias, su Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM y modificatorias; la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, aprobada mediante Resolución de Presidencia N° 101-2015- SERVIR-PE y modificatorias, y las funciones contenidas en el Manual de Operaciones del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar – AURORA, aprobado por Resolución Ministerial N° 164-2023-MIMP de fecha 19 de abril de 2023.

#### SE RESUELVE:

**ARTICULO 1°.- IMPONER** al servidor [REDACTED] **HURTADO**, en el desempeño de sus labores como abogado en el Centro Emergencia Mujer Regular San Miguel - Lima, del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMI ÑAN- MIMP, por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, la cual genera de manera automática la inhabilitación para el ejercicio del servicio civil por un plazo de cinco (5) años calendarios<sup>12</sup>, por haber vulnerado el literal k) del artículo 85° de la Ley del Servicio Civil- Ley N° 30057, conforme a lo expuesto en la parte considerativa de la presente Resolución;;

**ARTICULO 2°.** - Encargar a la **Secretaría Técnica de apoyo a los órganos instructores** del Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar- WARMI ÑAN- MIMP **NOTIFICAR** la presente resolución al servidor [REDACTED].

**ARTÍCULO 3°.** - **INSCRIBIR** la presente sanción disciplinaria en el **Registro Nacional de Sanciones, Destitución y Despido – RNSDD**, luego de transcurridos quince (15) días hábiles, plazo dentro del cual el sancionado puede interponer los medios impugnatorios establecidos por ley o, luego que este haya quedado confirmado por el Tribunal del Servicio Civil.



## *Resolución de la Dirección Ejecutiva*

**ARTÍCULO 4°.** - **OFICIALIZAR** la presente medida disciplinaria, e **INSERTAR** el presente documento como demerito en el Legajo Personal del servidor sancionado;

**REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y EJECÚTESE,**

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

**PATRICIA MILAGROS GARRIDO RENGIFO**

DIRECTORA EJECUTIVA

PROGRAMA NACIONAL PARA LA PREVENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA  
CONTRA LAS MUJERES E INTEGRANTES DEL GRUPO FAMILIAR - WARMI ÑAN



m.

Zimbra:

**Re: Remito descargo y adjunto anexos**

**De :** [Redacted]

lun, 30 de mar de 2026 09:06

**Asunto :** Re: Remito descargo y adjunto anexos

📎 1 ficheros adjuntos

**Para :** [Redacted]

Recibí conforme.

[Redacted]

Enviado desde [Outlook para Android](#)

**From:** [Redacted]

**Sent:** Monday, March 30, 2026 8:56:25 AM

**To:** jrh ja [Redacted]

**Cc:** [Redacted]

**Subject:** Re: Remito descargo y adjunto anexos

Estimado,

Previo cordial saludo se le notifica la Resolución de la Dirección Ejecutiva y el Informe Instructor adjunto al presente, se le solicita dar acuse de recibido.

Atte,

[Redacted]  
Secretaría Técnica  
Programa Nacional Warmi Ñan

Jr. Camaná 616, Cercado de Lima

Celular: [Redacted]

[www.gob.pe/warmiñan](http://www.gob.pe/warmiñan)



**De:** "jrh ja" [Redacted]

**Para:** [Redacted]

**Enviados:** Viernes, 20 de Febrero 2026 18:21:07

**Asunto:** Remito descargo y adjunto anexos

Muy buenas tardes

Por medio del presente remito el descargo a la queja formulada y adjunto los anexos correspondientes. Muchas gracias.



m.

Zimbra:

[Redacted]

do CEM San Miguel - Warmi Ñan

ir: [Redacted]

---

---



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio  
de la Mujer

Programa Nacional  
Warmi Ñan



Firmado digitalmente por VASQUEZ  
CERNA Wilver Alexander FAU  
20512807411 soft  
Cargo: Secretario/A Técnico/A  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 23.04.2026 12:28:01 -05:00

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Lima, 23 de Abril del 2026

**NOTA N° D000139-2026-MIMP-WARMINAN-PADS-ST**

Señor/a

**PATRICIA MILAGROS GARRIDO RENGIFO**

DIRECTORA EJECUTIVA

DIRECCION EJECUTIVA

Presente.-

ASUNTO : Informo que ha quedado consentida la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° D00086-2026-MIMP-WARMINAN-DE que sanciona con destitución al servidor [REDACTED].

REFERENCIA : a) Resolución N° D00086-2026-MIMP-WARMINAN-DE.  
b) Correo electrónico, con acuse de recibido, que notifica la resolución del asunto.

Es grato saludarle y en atención al asunto y documentos de la referencia, manifestarle lo siguiente:

Me dirijo a usted para comunicarle que con documento a) de la referencia se resolvió el expediente PAD N° 36-2026 sancionando con destitución al servidor [REDACTED] en su desempeño como abogado del Centro Emergencia Mujer y Familia Regular San Miguel – Lima, acto administrativo que fue válidamente notificado con el documento b) de la referencia.

Que, la Secretaría Técnica, en cumplimiento a lo prescrito en el numeral 8.1 y el inciso h) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, que señala:

"(...)

*La secretaria técnica tiene por funciones esenciales precalificar y documentar todas las etapas del PAD, asistiendo a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo".*

*h) Administrar y custodiar los expedientes administrativos del PAD".*

Ahora bien, se verifica que la Resolución de la Dirección Ejecutiva N° D00086-2026-MIMP-WARMINAN-DE, fue **notificada al sancionado el 30 de marzo de 2026**; sin embargo, desde dicho acto hasta la fecha transcurrieron más de 15 días hábiles<sup>1</sup> sin que el sancionado haya interpuesto recurso alguno; por tanto, la resolución antes mencionada quedó firme.

<sup>1</sup> TUO de la LPAG establece en su **artículo 218.-Recursos administrativos**

(...)

218.2 El término para la interposición de los recursos es de quince (15) días perentorios, y deberán resolverse en el plazo de treinta (30) días.



Av. Nicolas de Piérola 346, Cercado de Lima

Teléfono: (01) 419 - 7260

www.gob.pe/warmiñan

Firmado digitalmente por  
ROLDAN Yessenia Manlu FAU  
20512807411 soft  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 23.04.2026 12:26:54 -05:00

**N° Exp : PADS0020260000039**

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, 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.aurora.gob.pe:8181/validadorDocumental> y clave: GHFGYIY



PERÚ

Ministerio  
de la Mujer y  
Poblaciones Vulnerables

Viceministerio  
de la Mujer

Programa Nacional  
Warmi Ñan

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"  
"Año de la Esperanza y el Fortalecimiento de la Democracia"

Sin otro en particular quedo de usted.

Atentamente;

DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE  
**WILVER ALEXANDER VASQUEZ CERNA**  
SECRETARIO/A TECNICO/A  
SECRETARIA TECNICA

Av. Nicolas de Piérola 346, Cercado de Lima  
Teléfono: (01) 419 - 7260  
[www.gob.pe/warmiñan](http://www.gob.pe/warmiñan)

N° Exp : PADS0020260000039

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en el Programa Nacional para la Prevención y Erradicación de la Violencia contra las Mujeres e Integrantes del Grupo Familiar, 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.aurora.gob.pe:8181/validadorDocumental> y clave: GHFGYIY