



# Resolución de Gerencia General

## Nº 067-2019-BNP-GG

Lima, 07 OCT. 2019

### VISTO:

El Informe N° 000299-2019-BNP-GG-OA-STPAD de fecha 26 de agosto de 2019, de la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios; el Informe N° 000181-2019-BNP-GG-OA de fecha 17 de junio de 2019, emitido por la Jefa de la Oficina de Administración, en su calidad de Órgano Instructor en el Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en el Expediente N° 05-2019-BNP-ST, y;

### CONSIDERANDO:

Que, la Décima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, LSC), la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de la LSC, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, el Reglamento General de la LSC) y el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "*Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil*" (en adelante, la Directiva) precisan que los Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, PAD) instaurados desde el 14 de setiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre el régimen disciplinario previstas en la LSC y su Reglamento General;

Que, el artículo 115 del Reglamento General de la LSC establece que la resolución del órgano sancionador se pronuncia sobre la existencia o inexistencia de responsabilidad administrativa disciplinaria poniendo fin a la instancia, debiendo contener, al menos: (i) La referencia a la falta incurrida, la cual incluye la descripción de los hechos y las normas vulneradas, debiendo expresar con toda precisión su responsabilidad respecto de la falta que se estime cometida; (ii) La sanción impuesta; (iii) El plazo para impugnar; y, (iv) La autoridad que resuelve el recurso de apelación;

Que, de los antecedentes se observa que mediante el Proveído N° 000446-2019-BNP-GG-OA-ERH, del 27 de febrero de 2019, el Jefe del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, trasladó a la Secretaría Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios, en adelante Secretaría Técnica, el Memorando N° 000062-2019-BNP-J-DAPI-GBPL elaborado por la Jefa de la Gran Biblioteca Pública de Lima- GBPL, mediante



## **Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG**

el cual reportó la denuncia presentada por la servidora [REDACTED], en adelante la denunciante, el día [REDACTED] en su Oficina, contra el servidor [REDACTED], en adelante, el denunciado;

Que, a través de la denuncia verbal, la denunciante le habría dado a conocer a la Jefa de la GBPL, entre otros, que el [REDACTED] entró al [REDACTED] para comunicarse telefónicamente con la sede San Borja y, posteriormente, el denunciado la habría tomado de la cara y dado un beso en la boca, por lo que ella le habría increpado;

Que, asimismo, la Jefa de la GBPL señala en el citado documento que, luego de que la denunciante le comunicara lo sucedido, se reunió en su Oficina ese mismo día con el denunciado, quien le habría manifestado, entre otros, que no estaba de acuerdo con lo que se habría afirmado sobre él, que se le "ha escapado besar". También habría señalado que cometió el error de mantener la puerta cerrada, pero sin mala intención; que siempre ha respetado a todos;

Que, de la evaluación de la denuncia se identificó que el servidor denunciado habría vulnerado diversos artículos del Reglamento Interno de los /las Servidores/as Civiles de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado mediante Resolución de Gerencia General N° 034-2018-BNP-GG, del 19 de diciembre de 2018, conforme el siguiente detalle:

### **"Artículo 2.- Alcance.**

*El presente RIS se aplica a:*

(...)

*2.5 Todos los/las servidores/as civiles se encuentran en la obligación de conocer y cumplir las disposiciones contenidas en el RIS.*

(...).

### **Artículo 4.- Del conocimiento del Reglamento**

*El presente Reglamento es publicado en el portal institucional de la Entidad considerándose conocido por todos los/las servidores/as a partir del día siguiente de su publicación en el referido portal, no pudiendo alegar su desconocimiento.*

(...)

### **Artículo 15.- Derechos de los/las servidores/as**

*Los/las servidores/as gozan de todos los derechos y beneficios que contemplan la Constitución y las disposiciones legales vigentes. Con carácter enunciativo y no limitativo, el/la servidor/a civil goza de los siguientes derechos:*

- a) *Recibir un trato justo y respetuoso en armonía con su dignidad de persona y servidor civil, tanto de sus superiores como de sus compañeros.*
- f) *No ser afectado por actos de hostigamiento sexual, ni en general, por cualquier otro acto contrario a la moral y las buenas costumbres.*

### **Artículo 16.- Obligaciones de los /las servidores/as civiles.**

a) *Acatar las normas en cuyo ámbito de aplicación se encuentre la Entidad.*

(...)

x) *Respetar lo establecido en este Reglamento y la normativa vigente en la materia";*





## Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG

Que, mediante el Informe N° 68-2019-BNP-GG-OA-STPAD del 27 de febrero de 2019, la Secretaría Técnica recomendó a la Jefa de la Oficina de Administración, iniciar PAD contra el denunciado;

Que, con [REDACTED], la Jefa de la Oficina de Administración, en su calidad de Órgano Instructor del PAD, comunicó al denunciado el inicio PAD en su contra, en su condición de [REDACTED], quien sería presuntamente responsable por haber realizado actos de hostigamiento sexual contra la denunciante, precisando que el [REDACTED] de la Gran Biblioteca Pública de Lima, la habría besado sin su consentimiento; hecho con el cual se habría configurado la falta administrativa contenida en el literal k) del artículo 85 de la LSC, y por tanto podría ser sancionado con destitución;

Que, mediante la [REDACTED], la Jefa de la Oficina de Administración, en su calidad de Órgano Instructor del PAD, comunicó al denunciado la aplicación de la medida cautelar establecida en el literal a) del artículo 108 del Reglamento General de la LSC;

Que, mediante el escrito s/n con registro [REDACTED], ingresado en Mesa de Partes de la Entidad el 07 de marzo de 2019, el denunciado presentó sus descargos solicitando se declare la absolución de los cargos imputados, señalando principalmente lo siguiente: **a)** niega los cargos que se le imputan, alegando que durante el tiempo que labora en la entidad no ha presentado conducta o falta que haya puesto en riesgo su trabajo o su buena reputación como empleado, solicitando se considere su legajo al momento de resolver el PAD. Precisa que la sanción que se le pretende imponer resulta desproporcionada, toda vez que de existir una falta, se deben considerar las sanciones establecidas en el artículo 88 de la LSC. Asimismo, señala que el reporte de denuncia verbal realizado por la denunciante no cuenta con mayores pruebas de lo manifestado. **b)** Indica que existe una serie de argucias en su contra, toda vez que el día de ocurrido los hechos la Jefa de la GBPL, al recibir la denuncia verbal, se presentó ante él de una manera parcializada pues daba por cierto todo lo manifestado por la denunciante; **c)** afirma que nunca se ha referido a la denunciante con palabras intimidantes o de cariño, pues siempre la trató con respeto y cordialidad como compañeros de trabajo y, con relación a que le daba besos en la mejilla, le sorprende la ligereza de lo afirmado, causándole un perjuicio laboral y familiar. Por otro lado, señala que en el Centro de Trabajo para saludar y responder a un saludo por cordialidad se besa en la mejilla a las personas, pues cree que a eso se estaría refiriendo la denunciante; con relación a la expresión de "pareja" que ha señalado la denunciante es porque, desde el 2009, se trabaja en equipo; **d)** el denunciado señala que [REDACTED] cuando fue llamado por la Jefa de la GBPL a rendir sus descargos ante la denuncia presentada, negó los actos que le atribuyó la denunciante; **e)** igualmente, indica que la denunciante ha tenido más de un incidente con sus compañeros en su Centro de Trabajo, pues existiría una serie de quejas verbales con otros miembros del personal que es necesario poner en



## **Resolución de Gerencia General N ° 06 7-2019-BNP-GG**

conocimiento, ya que la señora [REDACTED] al tener mal comportamiento habría tenido conflictos con los señores [REDACTED] y con el señor [REDACTED] f) asimismo, el denunciado señala que la denunciante podría tener motivos de índole laboral para perjudicarlo, toda vez que debido a la distribución del personal referencista del 18 al 24 de febrero de 2019, la denunciante trabajaría en la sala de Distribución de Colecciones y no en la sala de lectura, por lo que le había increpado que era su responsabilidad el cambio de actividad que le correspondía (que era el forrado de libros y no lo que hacía en el Taller), gritándole y reclamándole, según indica: "ya pues, cambia de programación para volver al taller porque tú lo haces y no es así", a lo que le explicó de buena manera que son órdenes del señor [REDACTED] y ella refirió: "ya pues, ya que estas de ocioso a correr con la colección con [REDACTED] y tu amigo [REDACTED]", luego de lo cual, con respeto el denunciado le habría dicho que él trabaja en el ordenamiento de los depósitos. El denunciado manifiesta que la denunciante se ha tomado atribuciones que no le corresponden y falta el respeto a todo el personal del taller; g) señala que la denunciante tuvo como esposo al señor [REDACTED] (quien ya falleció) que fue compañero de trabajo y que en su lecho de muerte le pidió ir a visitarlo, argumenta que cómo la denunciante puede señalar que está siendo acosada por él desde el año 2008, y le va a pedir a su acosador ir a visitar a su esposo en su lecho de muerte, con lo cual evidencia que esta denuncia de hostigamiento sexual es falsa; h) solicita se investigue cuáles han sido las verdaderas razones de lo ocurrido ese día, pues esa situación ha afectado su salud, indicando que lo que más le afectó fue la postura parcializada de la Jefa de la GBPL quien antes de esclarecer los hechos ocurridos y llegar al fondo del asunto no escatimó en tomar las medidas que originan el presente proceso. Alega que la presunción de inocencia como garantía procesal se resume en la idea básica de que, toda persona acusada de un infracción sancionable es inocente mientras no se pruebe lo contrario, siendo aplicable más allá del mismo, a todo acto del poder público sea administrativo o judicial; i) solicita se tenga en cuenta la disposición contenida en el artículo 92 del Reglamento de la LSC; j) señala que es una calumnia manejada por la denunciante, por haberla cambiado del trabajo que ahora realiza, toda vez que ella erróneamente cree que él ha sido responsable de su cambio de labores; sin embargo esos cambios los hace el Jefe encargado;

Que, el Órgano Instructor, en mérito a la disposición contenida en el artículo 106 del Reglamento General de la LSC, realizó las siguientes actividades probatorias:

- Solicitó a la Jefa de Equipo de Trabajo de Operaciones y Mantenimiento, remita todos los videos de grabación del [REDACTED] principalmente del mes de marzo del presente año, a efectos de determinar la responsabilidad administrativa imputada al servidor/denunciado, involucrado en el PAD. Al respecto, la Jefa de Equipo de Trabajo de Operaciones y Mantenimiento, señaló, que no se cuenta con cámaras de vigilancia instaladas en la referida sala por lo cual no tiene registro de videos;
- Solicitó al Jefe de Equipo de Trabajo de Recursos Humanos remita el informe practicado a la denunciante [REDACTED] elaborado por la asistente social de la BNP, a efectos de continuar con el análisis necesario para determinar la responsabilidad imputada al servidor denunciado. Al respecto, el Jefe del Equipo de





## Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG

Recursos Humanos, adjuntó el [REDACTED], elaborado por la señora [REDACTED], de Bienestar Social, asimismo indicó que la servidora [REDACTED] desistió de acudir al servicio de psicología que se le brindó a través de la Entidad;

- Solicitó la declaración de la servidora [REDACTED], testigo ofrecido por el servidor [REDACTED] en sus descargos;
- Solicitó la declaración solicitada al servidor [REDACTED], testigo ofrecido por el servidor [REDACTED] en sus descargos;
- Solicitó la declaración de la Jefa de la Gran Biblioteca Pública de Lima;
- Solicitó la declaración de la señora [REDACTED];
- Solicitó la declaración del señor [REDACTED];
- Solicitó la declaración del señor [REDACTED];
- Realizó la diligencia de careo el 30 de abril del 2019, entre la Jefa de la GBPL y el denunciado, al haberse evidenciado contradicciones de este último en lo que manifestó el 22 de febrero del 2019 y en su escrito de descargo presentado el 07 de marzo del 2019;

Que, a través del [REDACTED], el Órgano Instructor, luego de evaluar los descargos, señaló que: i) si bien el denunciado niega los cargos que se le imputan, realizará la valoración de la declaración de la denunciante, al ser la única testigo de los hechos denunciados. Con referencia a que el denunciado durante el periodo que viene trabajando en la Entidad, no ha presentado una conducta, ello ha sido corroborado en su Informe Escalafonario; no obstante, será considerado al momento de graduar la sanción; con relación a que la sanción propuesta de destitución resulta desproporcionada, ello será evaluado al momento de graduar la sanción a recomendar; ii) precisó que en el desarrollo del procedimiento no se ha comprobado ninguna argucia contra el denunciado por parte de la Jefa de la GBPL, por el contrario en el desarrollo del PAD se ha observado que dicha servidora ha colaborado para esclarecer los hechos denunciados, como se aprecia del contenido de los documentos que ha remitido a las oficinas de la BNP, como son el [REDACTED], el [REDACTED], de fechas 26 de febrero y 21 de marzo del 2019, el pliego de preguntas absueltos el 22 de marzo de 2019 y la Diligencia de Careo realizada el 30 de abril del 2019; iii) con relación al argumento de que es falso lo manifestado por la denunciante, referido a que utilizaba palabras "eres mi pareja", "mi amor", señaló que lo evaluará en conjunto al momento de valorar las pruebas ofrecidas y actuadas. Por otro lado, de lo mencionado por el denunciante, es cierto que en un Centro de Labores se saluda en muchas ocasiones con un beso en la mejilla, no obstante observó que la denunciante señaló que el beso que el denunciado le habría dado sin su consentimiento habría sido en la boca. Por otro lado, agrega que no se ha evidenciado el perjuicio laboral y personal que alega el denunciado. Asimismo, con relación a que desde el año 2008 se trabaja en equipo, es una afirmación que sin ser corroborada es entendible, toda vez que en efecto en muchos centros de labores se trabaja en pareja o en equipo, no



## **Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG**

obstante la agraviada señala que el denunciante, le decía que era su pareja, entendiéndose que era su pareja sentimental; **iv)** el servidor reconoce que el día que la Jefa de la GBPL lo llamó fue para pedirle sus descargos en relación a la denuncia presentada. Asimismo, no se ha podido demostrar durante el desarrollo del presente proceso que la Jefa de la GBPL lo haya sindicado en los términos que alega y tampoco se ha demostrado cuál es la reputación con la que cuenta en el trabajo, ni el perjuicio personal y familiar causado; **v)** luego de realizada la evaluación de su Informe Escalonario, que resume su legajo, el órgano instructor pudo advertir que el denunciado cuenta con trece (13) años de servicios en la Entidad, y con el *“reconocimiento y felicitaciones por el esfuerzo y sacrificio realizado durante el desarrollo de la V Cumbre de Jefes de Estado y Gobierno de América Latina y el Caribe – Unión Europea”* efectuado mediante la [REDACTED] y con amonestación por exceso de tardanzas en el mes de setiembre de 2009, mediante el [REDACTED], hechos que serán evaluados al momento de graduar la sanción a recomendar; **vi)** la Jefa de la GBPL envió el [REDACTED] de la referencia, el que contenía la denuncia de la señora [REDACTED] y los descargos presentados en su presencia por el denunciante; **vii)** los hechos expuestos por el denunciado demostrarían que la denunciante no tendría una buena relación laboral con los servidores [REDACTED]; **viii)** el servidor no ha adjuntado el Formato que señala en sus descargos para demostrar que la servidora tendría motivos de índole laboral para perjudicarlo al imputarle hechos de hostigamiento sexual; **ix)** los hechos expuestos demostrarían que habría tenido una buena relación laboral; **x)** Con relación a la postura parcializada y arbitraria que habría tenido la Jefa de la GBPL según el denunciado, es necesario señalar que la citada servidora ha actuado conforme lo permite la norma, al poner en conocimiento los hechos a la instancia correspondiente, en este caso al Jefe del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos de la BNP, ello conforme lo dispone el artículo 101 del Reglamento General de la LSC. Sobre la presunción de la inocencia como garantía procesal alegada por el servidor es pertinente señalar que los *“principios la potestad sancionadora”* se rigen por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley N° 27444 (Hoy artículo 248 del TUO de la LPAG), dentro de los cuales se encuentra el Principio de Licitud, al que entendemos hace referencia el servidor en este punto de sus descargos. Este principio señala que la Entidad debe presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario, **xi)** en relación a lo expuesto *“que es una calumnia bien manejada por la servidora [REDACTED] por el cambio de trabajo que ahora realiza, al creer que el servidor es el responsable”*, esto no ha sido corroborado por el servidor, pese a haber mencionado en sus descargos que adjuntaba la Hoja de Distribución de Personal Referencista expedido por la BNP;



Que, asimismo, el Órgano Instructor realizó la valoración de las declaraciones testimoniales diligenciadas conforme al siguiente detalle: i) En cuanto a la Declaración Testimonial de la señora [REDACTED], ofrecida en los descargos del denunciado [REDACTED]; fue valorada en conjunto con el Pliego de Preguntas que absolvió a solicitud del Órgano Instructor; al respecto, la testigo manifestó que no lleva una buena relación laboral con la denunciante y que no puede confirmar que el [REDACTED] hayan ocurrido actos de Hostigamiento



## Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG

Sexual en contra de la denunciante. Sin embargo, manifestó que ha presenciado que la denunciante le grita al servidor [REDACTED] por temas laborales; ii) En cuanto a la Declaración Testimonial del señor [REDACTED], ofrecida en los descargos del denunciado [REDACTED]; fue valorada en conjunto con el Pliego de Preguntas que absolvió a solicitud del Órgano Instructor. Al respecto, el testigo manifestó que no lleva una buena relación laboral con la denunciante y que no puede confirmar que el [REDACTED] hayan ocurrido actos de Hostigamiento Sexual en contra de la denunciante. Sin embargo, ha manifestado que ha presenciado que la denunciante le grita al servidor [REDACTED] por temas laborales; iii) En cuanto a la Declaración Testimonial de la Jefa de la GBPL señora [REDACTED] actuada por el Órgano Instructor. Al respecto, la Jefa de la GBPL puso en conocimiento la denuncia que recibió de parte de la señora [REDACTED], al Jefe del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, toda vez que en su condición de Jefa de la GBPL se encuentra obligada a informar oportunamente sobre la comisión de estos hechos, ello conforme a lo dispuesto en el Reglamento Interno del Servidor Civil. Asimismo, apreció que durante el desarrollo del presente proceso la Jefa de la GBPL ha manifestado voluntad de que se esclarezcan los hechos, lo que se advierte al haber concurrido a las diligencias solicitadas por el Órgano Instructor; iv) En cuanto a la Declaración Testimonial de la servidora [REDACTED], actuada por el Órgano Instructor. Sobre el particular, la denunciante señaló que el denunciado la venía agravando desde el 2008, hecho que había puesto en conocimiento de su Jefa inmediata en ese momento, la [REDACTED]. Sin embargo, dicha servidora lo ha negado, en el [REDACTED], remitido al Jefe del Equipo de Trabajo de Recursos Humanos, señala lo siguiente *“nunca había recibido una denuncia de hostigamiento o acoso sexual, ni verbal ni mucho menos por escrito, de parte de la servidora [REDACTED], ya que de haber sido así, como su jefa inmediata, con toda su experiencia acumulada en el sector público y como mujer, habría tomado las acciones pertinentes”*, esto fue ratificado en el pliego de preguntas actuado por el Órgano Instructor, el 25 de marzo de 2019, al señalar: *“En el tiempo que he desempeñado el cargo de Directora Ejecutiva de Servicios Bibliotecarios Públicos, hasta el 31 de mayo del 2018, nunca he recibido una denuncia por hostigamiento sexual de parte de la trabajadora [REDACTED] ni verbal ni por escrito”*; y *“Nunca he presenciado algún comportamiento de hostigamiento por parte del señor [REDACTED] en agravio de la señora [REDACTED]”*. Por lo tanto, al no haberse comprobado el hecho de que la denunciante haya sido agravada desde el año 2008 por el denunciado, el Órgano Instructor se centró en valorar la denuncia efectuada por la denunciante en relación a los hechos ocurridos [REDACTED]; v) En cuanto a la Declaración Testimonial del servidor [REDACTED], actuada por el Órgano Instructor, se aprecia que éste ha corroborado que mantiene una mala relación laboral con la denunciante, ello conforme lo mencionó el denunciado en su escrito de descargo. Asimismo, ha manifestado que no ha habido un comportamiento de hostigamiento del denunciado en agravio de la denunciante, sin embargo manifiesta que solo le dio un abrazo



## **Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG**

de cariño sin malicia, hecho que no fue valorado por el Órgano Instructor, toda vez que tanto la denunciante, como el denunciado han señalado que el día de los hechos se encontraban solos en el taller de encuadernación; vi) En cuanto a la Declaración Testimonial del servidor [REDACTED], actuada por el Órgano Instructor, este señaló que la denunciante se acercó a su oficina, a quien notó nerviosa y tensa y le había narrado que se sentía incomoda por las formas de trabajo y exceso de confianza por parte del denunciado; sin embargo precisó que desconoce si existen otras denuncias en contra del denunciado sobre hostigamiento sexual. vii) En cuanto a la Diligencia de Careo realizada entre la Jefa de la GBPL y el denunciado, actuada por el Órgano Instructor. De acuerdo a lo indicado por el Órgano Instructor, en la diligencia se pudo apreciar que la Jefa de la GBPL, insistió en lo informado en el [REDACTED] incidiendo que la denunciante está ofreciendo otras explicaciones que no mencionó cuando se reunió con ella en su oficina el 26 de febrero de 2019. Por otro lado, el órgano instructor apreció que el denunciado desconoció lo indicado por la Jefa de la GBPL, manifestando que ese día se encontraba con problemas de salud y que fue sorprendido; viii) En cuanto a la declaración de la denunciante y en tanto es la única testigo de los hechos denunciados, el órgano instructor evaluó si esta declaración resulta suficiente para desvirtuar la presunción de licitud que le asiste al imputado de los hechos relacionados con el hostigamiento sexual, recurriendo al Acuerdo Plenario N° 02-2015-CJ-116 del 30 de setiembre del 2015, el cual establece reglas de valoración de los agraviados, testigos-victimias;

Que, en ese sentido, habiendo iniciado el proceso administrativo disciplinario estableciendo como sanción a imponer la destitución, el Órgano Instructor encontró acreditada la responsabilidad administrativa del denunciado por la falta prevista en el literal k) del artículo 85 de la LSC, vinculada al hostigamiento sexual, recomendando se le imponga al servidor una sanción de amonestación escrita;

Que, mediante la [REDACTED] esta Gerencia General, en calidad de Órgano Sancionador, notificó al denunciado el informe del Órgano Instructor y le informó que podía ejercer su derecho de defensa a través de un Informe Oral ya sea personalmente o través de su abogado. En esa línea, el 20 de marzo de 2019, en presencia de su abogada, el denunciado señaló que: a) Durante toda la trayectoria laboral que cuenta en la BNP nunca estuvo involucrado en hechos similares, toda vez que respeta a los trabajadores. Se encuentra sorprendido por la denuncia en su contra, que ha repercutido en su estado de salud, economía y en sus relaciones familiares, incluso le han impuesto una medida cautelar, la cual le ha traído problemas, agrega que sufre de mala de salud, lo cual es su mayor preocupación; b) No está de acuerdo que se le pretenda amonestar por escrito cuando no existe evidencia, por lo cual lo ampara la presunción de inocencia; c) Puntualiza que el hecho de defenderse legalmente le está costando dinero; y d) que seguirá luchando por su inocencia, ya que con la denuncia interpuesta han cuestionado su reputación, perjudicando la trayectoria que tiene en la Biblioteca;

Que, por su parte, en dicho Informe Oral la abogada del denunciado argumentó que:  
a) La presunción de inocencia es un derecho fundamental y en el informe del órgano





## Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG

instructor no hay elemento que permita advertir que se hayan realizado actos de hostigamientos sexual en agravio de la denunciante; b) Debe tenerse en cuenta la disposición contenida en el artículo 15 del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Biblioteca Nacional del Perú, respecto al trato justo al servidor; señala que ha sido testigo de que se ha llevado el PAD conforme a ley, pero que la recomendación de sanción de amonestación escrita no es la correcta porque no existen elementos probatorios, sobre todo al no haberse realizado uno de los más importantes actuados que es la pericia psicológica a la denunciante, donde se hubiera podido advertir algún daño psicológico; c) No existe testigo que haya podido demostrar que el [REDACTED] el denunciado haya cometido actos de hostigamiento, solicitando se evalúen nuevamente los actuados y se le absuelva al servidor al no haber incurrido en falta o infracción alguna;

Que, conforme a la disposición contenida en el artículo 113 del Reglamento General de la LSC, este Órgano Sancionador llevó a cabo el 12 de agosto del presente, una audiencia con la denunciante, en la cual la servidora señaló que el denunciado "es molesto con ella" (sic); además, agregó que no tiene testigos, documentos u otros medios que prueben que éste la haya besado el [REDACTED] sin su consentimiento. Asimismo, señaló que negó en varias oportunidades a una evaluación psicológica porque "no quiere que su caso llegue a la prensa" (sic);

Que, en mérito a lo expuesto, y de conformidad con lo establecido en el último párrafo del artículo 114 del Reglamento General de la LSC, este Órgano Sancionador se aparta de la recomendación del Órgano Instructor, en mérito al siguiente análisis: i) coincidimos con el órgano instructor respecto a que se debe analizar la denuncia efectuada por los hechos ocurridos el [REDACTED]; ii) se observa en el expediente del presente PAD que no se ha realizado una evaluación psicológica a la denunciante, pese haber sido exhortada por la asistente social de la BNP. La denunciante desistió de acudir al servicio de psicología brindado por la BNP, lo cual no ha permitido tener una prueba contundente que demuestre su estado de afectación emocional por el presunto acto de hostigamiento sexual del que habría sido víctima; iii) por otro lado, se observa que las declaraciones de los testigos brindados por el denunciado no han logrado esclarecer el hecho denunciado, limitándose a exponer de manera negativa y subjetiva el comportamiento de la denunciante, al indicar reiteradamente que trataba de manera agresiva al denunciado; iv) asimismo, se aprecia que no se han logrado obtener videos y/o imágenes que permitan presumir que el [REDACTED] en la [REDACTED] de la GBPL se haya producido la conducta denunciada; v) si bien el Órgano Instructor consideró valorar la declaración de la denunciante al ser la única testigo de los hechos denunciados; no obstante, es evidente la falta de solidez de la declaración de la denunciante y de pruebas de carácter objetivo, como hubiera podido ser su evaluación psicológica, testigos, videos y/o imágenes que permitan dotar de aptitud probatoria su denuncia, debiendo precisar que este órgano sancionador consultó directamente a la presunta agraviada si tenía testigos, mensajes u otro, que permita tener



## **Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG**

indicios o pruebas de su denuncia, la misma que indicó claramente que no tenía testigos ni pruebas; vi) se aprecia que el contexto de la denuncia de hostigamiento sexual, presentada ante la Jefa de la GBPL tiene una naturaleza importante en defensa del derecho fundamental a la persona y su respeto a la dignidad como fin supremo de la sociedad y del Estado, por lo cual la BNP, a través de las autoridades que comprenden el PAD, actuó de manera diligente en aplicación al Principio de Dignidad y Defensa de la Persona, regulado por el Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 10-2003-MINDES;

Que, resulta pertinente señalar que el artículo 139 de la Constitución Política del Perú, consagra como uno de los principios de la administración pública la observancia del debido proceso, el mismo que permite gozar de garantías que aseguren la correcta aplicación de la Ley. En ese orden de ideas, el artículo 92 del Reglamento General de la LSC, ha señalado que: *“La potestad disciplinaria se rige por los principios enunciados en el artículo 230 de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General (Hoy Artículo 248 del T.U.O de la Ley N° 27444, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS) sin perjuicio de los demás principios que rigen el poder punitivo del Estado”*;

Que, uno de los principios de la potestad sancionadora es el principio de Licitud, el cual dispone que la Entidad debe presumir que los ciudadanos han actuado conforme a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario. Sobre el particular, MORÓN URBINA en *“Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General”* ha señalado que *“Conceptualmente esta presunción significa un estado de certeza provisional por la que el imputado adquiere los siguientes atributos a ser respetados por todos durante el procedimiento: i. A no ser sancionado sino en virtud de pruebas que generen convicción sobre la responsabilidad del administrado y siempre que hayan sido obtenidas legítimamente”*;

Que, en base a lo antes expuesto, este Órgano Sancionador considera que las actividades probatorias y el análisis realizado por el Órgano Instructor no han permitido desvirtuar el Principio de Presunción de Licitud que le asiste al denunciado, toda vez que las pruebas actuadas y valoradas en el presente procedimiento no son suficientes para vincular razonablemente al denunciado implicado en el PAD;

Que, en consecuencia, teniendo en cuenta el análisis realizado, y de conformidad con lo señalado en el literal b) del artículo 106 del Reglamento General de la LSC, este Despacho, en su condición de Órgano Sancionador, concluye que no está acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria imputada al denunciado, por lo que debe declararse no ha lugar a la imposición de sanción, y el archivo del PAD, conforme a las consideraciones expuestas en la presente Resolución;

De conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, *“Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057”*, aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-





## Resolución de Gerencia General N° 067-2019-BNP-GG

PE y su modificatoria; el Reglamento de Organización y Funciones de la Biblioteca Nacional del Perú, aprobado por Decreto Supremo N° 001-2018-MC; y, demás normas pertinentes;

### SE RESUELVE:

**Artículo 1.- DECLARAR NO HA LUGAR A LA IMPOSICIÓN DE SANCIÓN** y el **ARCHIVO** del procedimiento administrativo disciplinario iniciado contra el servidor [REDACTED]; por los argumentos expuestos en la presente resolución.

**Artículo 2.- DISPONER** se deje sin efecto la medida cautelar aplicada al servidor [REDACTED], dispuesta por la Oficina de Administración en su condición de Órgano Instructor, referida al literal a) del artículo 108 del Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en ese sentido el citado servidor deberá reincorporarse a su lugar habitual de labores.

**Artículo 3.- ENCARGAR** a la Secretaria Técnica de los Procedimientos Administrativos Disciplinarios la notificación de la presente Resolución al servidor [REDACTED].

Regístrese y Comuníquese.

**EMMA ANA MARIA LEÓN VELARDE AMÉZAGA**  
Gerenta General  
Biblioteca Nacional del Perú

