



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Supremo Nº 014-2019-MIMP², incurriendo, presuntamente, en la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³.

2. Con el escrito presentado el 16 de diciembre de 2019, la impugnante formuló sus descargos, solicitando que se le absuelva de la comisión de la falta imputada, indicando lo siguiente:

- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agrave su dignidad.
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.
d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.
e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.
f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.

² **Reglamento de la Ley Nº 27942, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP**

"Artículo 6º.- Configuración y manifestaciones del hostigamiento sexual"

6.1 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

6.2 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.

6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

6.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.

6.5 Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.

6.6 Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad".

³ **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario"

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

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- (i) No se han respetado los plazos para el desarrollo del procedimiento administrativo disciplinario.
 - (ii) Es falso lo afirmado por el denunciante, toda vez que sí tuvieron una relación amical o de compañerismo en el plano laboral.
 - (iii) Se ha tergiversado las expresiones contenidas en sus mensajes, por cuanto ninguna de ellas contiene un interés de carácter sexual.
 - (iv) Es víctima de un hostigamiento sistemático y progresivo.
3. Mediante la Resolución Jefatural N° 001-004-00004394⁴, del 15 de enero de 2020, emitida por la Jefatura de la Entidad, se resolvió sancionar [REDACTED] con la medida disciplinaria de suspensión por tres (3) meses sin goce de remuneraciones, de acuerdo a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la misma.

En la parte considerativa de la Resolución Jefatural N° 001-004-00004394 se indicó que la impugnante transgredió lo dispuesto en los artículos 4º y 6º de la Ley N° 27942, el artículo 6º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, incurriendo en la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley N° 30057, precisándose literalmente, lo siguiente:

"Que, en ese sentido, luego de haber analizado los antecedentes, los medios probatorios que obran en el expediente, así como los fundamentos del informe de descargo presentado por [REDACTED] quien se desempeñó como especialista, gestión de soluciones de Ti III de la Gerencia de Informática, se evidencia que se dedica a señalar que los mensajes enviados por ella no tienen connotación o conducta sexual o sexista. Agrega además que el grado de confianza entre [REDACTED] y por el denunciante era mutua; Que, al respecto, se debe precisar que ni en los argumentos informe de descargo ni en los medios probatorios presentados por [REDACTED] [REDACTED] se ha manifestado de los términos expresados al denunciante (...) como: "...xq te valoro y me importas...", "...tqm...", "...porque te quiero...", "...yo te quiero mucho..." "...para la persona que estimo, quiero, respeto y valoro, tú...", "...sabes que siempre estoy allí para apoyarte en lo que corresponda...", "...no quiero que lo que me pase a ti te referencia, si deseas compartir con [REDACTED], ve no más...", "...a quien siento dejar es a ti y solo a ti..." "...Y esto es xq te quiero mucho...", "...porque yo si te quiero y mucho...", "...tiene muy herido el corazón...", "...pero están logrando alejarme de ti...", "...Dios es tan misericordioso contigo que me ha mandado a que te emita este mensaje...", "...Gracias por leerme pero si tú ya no me quieres...", "...conversaré con mi ángel sobre esto y el me dirá que tendré que hacer...", "...la persona que en verdad te quiere y mucho...", "...mi corazón es benevolente y te entiende...", "...espero que te cuides mucho a partir de ahora ya que me has alejado de tu vida y corazón...", "...yo te valoro y mucho, y te quiero...", "...ojala no dejes que nublen lo bonito que pudo gestarse entre

⁴ Notificada a la impugnante el 20 de enero de 2020.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

nosotros...”, "...se me mando a protegerte, y cuidarte xq eres mi alma gemela, el símil de mi nobleza y bondad de corazón...”, "...pero quiere que te quede claro que solo busco lo mejor para ti...”, "...la persona que quiero...”, "...te quiero mucho...”, "...yo te quiero y estimo, discúlpame yo siempre he dado lo mejor para ti...”, "...tqm...”, "...tqm...”, "...hoy starbuck altura 13 de la av. Garzón frente a metro de Garzón 7pm...”, (...). Así como tampoco ha señalado respecto a las veces en que irrumpió en la oficina del denunciante para llamar su atención o de las veces que después de finalizada cada reunión que tenía con el denunciante se levantaba, rodeaba su escritorio mientras que el denunciante se encontraba sentado mirando su computador, con la finalidad de tener contacto físico con él y al encontrarse sentado se acercaba para darle un beso en la mejilla;

Que, por lo expuesto, se evidencia que los argumentos expuestos y los medios probatorios presentados por [REDACTED] no desacreditan la comisión de la falta imputada, por el contrario, se encuentra acreditado que [REDACTED] habría realizado actos de hostigamiento sexual en contra del denunciante (...), hechos que se vienen produciendo desde el mes de setiembre de 2019. Tal como se aprecia de las expresiones utilizadas por la servidora [REDACTED] en cuyo contexto utilizaba términos de naturaleza sexual, de forma escrita, los cuales no son usados dentro de una relación laboral, como la que tenían [REDACTED] y el referido denunciante; situación que resultó insoportable v hostil para el denunciante (...), quien además siente "temor", "miedo", "preocupación" "estrés", "incomodidad" y que incluso tuvo que adoptar como medida de seguridad, poner seguro por dentro, a la puerta de su oficina para evitar que [REDACTED] después de finalizaba cada reunión que tenía con el denunciante se levantaba, rodeaba su escritorio mientras que el denunciante se encontraba sentado mirando su computador, con la finalidad de tener contacto físico con él y al encontrarse sentado se acercaba para darle un beso en la mejilla, actos con los cuales se advierte que [REDACTED] buscaba tener acercamientos corporales de naturaleza sexual con el denunciante, los cuales resultaban incómodos y no deseados por la víctima, todo ello aprovechando el cargo que tenía como especialista en gestión de soluciones de TI III y como Coordinadora Interna de la Gerencia de Informática, sobre temas relacionados con el Órgano de Control Institucional (OCI), y valiéndose de tal designación buscó varias oportunidades para "coordinar" con el denunciante con la justificación de lograr la implementación de las recomendaciones que tenía a cargo la Gerencia de Informática; (...)"

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

4. El 6 de febrero de 2020, [REDACTED] interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° 001-004-00004394, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, argumentando lo siguiente:
- (i) Se ha vulnerado el debido procedimiento, toda vez previo a la presentación de la denuncia, el presunto agredido se reunió con la Gerente de Recursos Humanos de la Entidad y con ella, con el fin de amedrentarla y exigirle su renuncia, lo cual demuestra que no era imparcial en el caso.
 - (ii) Tan pronto fue denunciada, la Entidad dispuso separarla de su cargo, vulnerándose así su derecho de defensa y de igualdad ante la ley.
 - (iii) Se ha vulnerado el principio de tipicidad, por cuanto de las expresiones recogidas en la imputación no se desprende alguna connotación sexual.
 - (iv) Comenzó a grabar sus conversaciones con otros trabajadores, incluyendo las que tuvo con el denunciante, a fin de contar con pruebas del trato hostil del cual venía siendo víctima.
 - (v) Los medios de prueba que ofreció en sus descargos no fueron valorados íntegramente.
 - (vi) Los mensajes enviados fueron bajo el consentimiento del denunciante y en el marco de una relación laboral, los cuales fueron tergiversados con el objeto de sancionarla
5. Con Oficio N° D000022-2020-SAT-GRH, la Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen a la resolución impugnada.
6. A través de los Oficios N° 002871 y 002872-2020-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la impugnante y a la Entidad, respectivamente, la admisión a trámite del recurso de apelación.
7. Mediante escritos presentados el 27 de febrero y 10 de marzo de 2020, la impugnante solicitó se tenga en cuenta sus argumentos expuestos al momento de resolver y se le conceda el uso de la palabra.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

8. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

⁵ Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
"Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil"



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁶, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

9. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁷, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
10. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90º de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal".

⁶ Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos".

⁷ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁸ Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM⁹; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial "El Peruano"¹⁰, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹¹.

11. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial "El Peruano" el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo¹², se hizo de público conocimiento la ampliación

⁹ Reglamento de la Ley Nº 30057, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

"Artículo 95º.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia"

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo Nº 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa".

¹⁰ El 1 de julio de 2016.

¹¹ Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos

"Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- Aprobar la política general de la institución;
- Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema".

¹² Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450

"Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo"

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

12. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
13. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema."

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 020-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Del régimen disciplinario aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

14. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial "El Peruano", se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
15. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil¹³, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
16. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial "El Peruano" el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹⁴ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.
17. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos

¹³ Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

"NOVENA.- Vigencia de la Ley

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

¹⁴ Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

"UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

aqueellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹⁵.

18. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057 - Ley del Servicio Civil", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE¹⁶, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.
19. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 1057.
20. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N^o 02-2015-

¹⁵ **Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
"Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso".

¹⁶ **Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**

"4. ÁMBITO

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)"



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:

- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
- (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
- (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
- (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

21. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC¹⁷, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

¹⁷ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

"7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA"

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de lo dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

7.1 Reglas procedimentales:

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción.
 - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
23. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario (Resolución de Gerencia de Recursos Humanos N° 187-005-00001200) son posteriores al 14 de septiembre de 2014, y considerando que la impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, corresponde aplicar las disposiciones establecidas en la Ley N° 30057 y su Reglamento General, al estar el presente caso inmerso en dicho régimen disciplinario.

Sobre la falta imputada a la impugnante

24. En el presente caso, esta Sala advierte que mediante la Resolución Jefatural N° 001-004-00004394, la Entidad dispuso suspender a la impugnante por tres (3) meses sin goce de remuneraciones, al haberse acreditado que incurrió en actos de hostigamiento sexual en contra del señor de iniciales [REDACTED] quien se desempeñaba como gerente de informática de la Entidad, hechos que ocurrieron desde el mes de septiembre de 2019; configurándose la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 que señala: *"El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima"*.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

25. Al respecto, este Tribunal considera necesario hacer algunas precisiones en torno a la falta referida al hostigamiento sexual, a fin de dilucidar la controversia puesta a conocimiento.
26. En ese sentido, de acuerdo a la "Guía Práctica para la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual en el Lugar de Trabajo en el Sector Privado y Público", aprobada por Resolución Vice-Ministerial Nº 005-2017-MTPE/2; el hostigamiento sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual que acontece en el lugar de trabajo, a través de la cual la persona afectada se siente ofendida, humillada y/o intimidada. Puede darse entre trabajadores/as que tienen una relación laboral jerárquica o entre aquellas personas que tiene cargos del mismo nivel jerárquico.
27. Por su parte, la Ley Nº 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define el hostigamiento sexual de la siguiente manera:
- "El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.
En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta."*
28. La Ley en cuestión prescribe que, para que se configure el hostigamiento sexual, debe presentarse alguna de las siguientes manifestaciones:
- "El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:*
- a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.*
 - b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.*
 - c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.*
 - d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima.*
 - e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo.*
 - f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley."*
29. El reglamento de esta ley, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, señala que el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

"6.1 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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.

6.2 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.

6.3 El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.

6.4 El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.

6.5 Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.

6.6 Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran, para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad."

30. La guía antes citada precisa que *"lo esencial para que se configure un acto de hostigamiento sexual es que la conducta realizada por el/la hostigador/a sea indeseada o no bienvenida; es decir, que la persona afectada no otorgue su consentimiento".* Igualmente, señala que *la reiteración no será relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual. (...) La conducta hostigadora puede configurarse con una sola conducta o con la reiteración. Así pues, habrá que prestar atención a determinadas conductas que tal vez de forma aislada no constituirían una situación ofensiva para la víctima –hostigamiento sexual–; pero, al ser reiterativas o persistentes, acaban produciendo un entorno hostil, humillante y ofensivo en la víctima".*

En otras palabras, para que se configure el acto de hostigamiento sexual basta que el hostigador/a ejecute una sola conducta de carácter sexual o sexista, y que esta no sea deseada o consentida por la persona sobre quien recae.

31. Al respecto, de la revisión de la documentación que obra en el expediente administrativo, se advierte que la Entidad sustentó la sanción impuesta a la impugnante sobre la base de los siguientes documentos:



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

- (i) Informe de comportamiento de la impugnante, del 7 de noviembre de 2019, mediante el cual el señor de iniciales [REDACTED] informó la Gerencia de Recursos Humanos de la Entidad, lo siguiente:

[REDACTED] utiliza expresiones inadecuadas como "Te quiero mucho" y se toma atribuciones que no le corresponden, ella imagina que existe una relación amical entre ella y yo, Al respecto, se le hecho la exhortación a que no utilice la frase "Te quiero mucho" porque no existe ninguna relación que no fuera laboral conmigo, que esas expresiones me incomodan, esas expresiones solo las recibo de mi esposa hijos y hermanas.

[REDACTED] Ingresó al SAT el día 23 de mayo del presente año, sin embargo en sus mensajes denotan una familiaridad Incomprensible, como si hubiera una amistad de muchos años.

[REDACTED] indica que tiene un [REDACTED] que le habla en sus sueños diciéndole que ella está en la GIN para protegerme de los demás colaboradores. Al respecto, le dije que respeto sus creencias religiosas, pero que en la GIN todas son personas buenas y profesionales, que en la GIN somos una familia y debemos trabajar en armonía.

[REDACTED] en más de una oportunidad me ha llamado por teléfono en horario fuera de oficina queriendo reunirse conmigo. Al respecto, se le dijo que yo no me reuniría con ella fuera del horario del ambiente laboral y que solo tratarla de temas relacionados a la oficina.

Ante la continuidad de WhatsApps, me vi obligado a bloquearla desde el día 27 de setiembre. Luego empezó a escribirme al GMail, nuevamente se le dio tal indicación de no escribirme al correo privado, no haciendo caso a lo indicado. Por lo que se adjunta la presente los medios probatorios.

Luego [REDACTED] insiste en seguir comunicándose conmigo de manera no formal mediante mensajes de textos a mi número privado, nuevamente se le dio la indicación mediante correo de que el único medio formal es por el correo institucional.

(...) Tuve que cerrar con llave la puerta de mi oficina porque llegó a ingresar sin autorización. Ahora tengo que tener la puerta cerrada por las mañanas hasta que llegue mi secretaria y a la hora de la salida de [REDACTED] porque puede ingresar sin motivo ni autorización alguna.

[REDACTED] cree que todos están en contra la imaginaria relación que tiene conmigo, ella cree que yo si quiero tener esa "amistad" pero que las



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

demás personas no quieren eso, que estas personas son las que me impiden comunicarme con ella.

La tranquilidad de gestión de mi oficina y alguna demora en la asignación de actividades internas se encuentran sustentadas en el constante acoso de parte de dicha colaboradora".

- (ii) La impresión de mensajes de texto enviados por la impugnante al celular personal del señor de iniciales [REDACTED], entre el 2 de septiembre y 30 de octubre de 2019, entre los cuales se aprecian los siguientes:

"De verdad lamento tu proceder, yo no quiero ocasionarte problema alguno y si deseas que me vaya de aquí, tan solo dímelo y me voy, pero tenemos que llegar a tal punto de bloquearme en whatsapp? Y así deseas que te reporte todo, bueno [REDACTED]. es tu decisión yo no tea hubiese hecho esto, porque yo sí te quiero y mucho, ahora las personas que dicen preocuparse por ti, están contentas por vernos así, pero es tu decisión (...)"

"Espero puedas escucharme porque no sé qué te pasa, tienes muy herido el corazón, eres mi amigo y no se xq esto ha cambiado, pero están logrando alejarme de ti, es todo lo que tengo por decirte y Dios es tan misericordioso contigo que me ha mandado a que te emita este mensaje".

"Registre el permiso de hoy, de favor lo revisa, yo he cumplido con usted para que esto no le afecte, xq io que menos quiero es que a usted le pase algo porque en realidad yo sí le estimo y quiero mucho (...)"

"Me avisas, xq es necesario finiquitar ciertos aspectos, me gusta trabajar en armonía y io he venido haciendo para contigo de la mejor formaba, se te ha alertado de tos peligros que tienden a concretizarse (...) y si te dije de que iba a protegerte a pesar de que tu no lo quieras es así (...)"

"Gracias por leerme pero si tú ya no me quieres, esta demás que este acá, conversaré con mi ángel sobre esto y el me dirá que tendré por hacer, te agradezco por la oportunidad, te agradezco por tu apoyo, ojalá que puedas darte cuenta del error que estas cometiendo con la persona que en verdad te quiere y mucho."

"(...) una vez me pediste que te comprendiera ahora te pido me comprendas a mí, espero te cuides mucho a partir de ahora ya que me has alejado de tu vida y corazón, ahora tus detractores ya estarán felices (...)"

[Handwritten signatures]



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

" (...) a partir de ahora todo lo que ocurra con nuestra amistad, será producto solo de tus decisiones, yo no soy quien te ha bloqueado del whatsapp, yo no te he lastimado con eso, yo te valoro y mucho, y te quiero y estimo también ojalá no dejes que nublen lo bonito que pudo gestarse entre nosotros y no son mis creencias, se me mandó protegerte y cuidarte xq eres mi alma gemela(...)"

- (iii) Correos electrónicos enviados por la impugnante desde su correo personal e institucional, al señor de iniciales [REDACTED] entre el 30 de septiembre y 29 de octubre de 2019, los cuales se citan en la parte considerativa de la Resolución Jefatural Nº 001-004-00004394, del 15 de enero de 2020.
- (iv) Reporte de llamadas telefónicas realizadas por la impugnante, al señor de iniciales [REDACTED] durante los meses de agosto, septiembre y octubre de 2019, las cuales se consignan en la parte considerativa de la Resolución Jefatural Nº 001-004-00004394, del 15 de enero de 2020.
- (v) Declaración del señor de iniciales [REDACTED], realizada el 20 de noviembre de 2019 en la Secretaría Técnica de la Entidad, en la cual indicó lo siguiente:

*" 1. ¿Usted se ratifica en todos los extremos del contenido obrante en el referido escrito de fecha 07 de noviembre de 2019?
Sí, me ratifico en todos sus extremos.*

¿Detalle los hechos señalados en el referido escrito?

Aproximadamente hace 4 meses empecé a notar un comportamiento extraño de [REDACTED] quien me enviaba mensajes de whatsapp extensos, donde me contaba cosas personales, relacionadas a su familia, sus viajes, etc. Y en una oportunidad me envió un mensaje de whatsapp donde me dijo "te quiero". Ante lo cual le dije personalmente, que esas expresiones a mí me incomodaban y que solo las recibo de mi familia y le pedí que no lo vuelva hacer. Pero pese a ello, la referida servidora continuaba escribiéndome.

¿Usted le pidió a la referida servidora que ya no le escriba más de sus asuntos personales?

Si, le dije que no me escriba más, e incluso el día 27 de setiembre de 2019 la tuve que bloquear del whatsapp, para que no recibir más mensajes [REDACTED]

¿Qué ocurrió después del 27 de setiembre de 2019, donde usted decidió bloquearla del whatsapp?

Me llamó inmediatamente y quería que le explique por qué la había bloqueado. Ante ello, le dije que yo decidía con quien me comunicaba y con quién no, dado que era mi teléfono personal. Sin embargo, luego de ello, me



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

escribía a mi cuenta personal del gmail, a los mensajes de texto de mi teléfono personal y me realizó 2 llamadas a mi teléfono personal

¿En algún momento usted se ha sentido hostigado por [REDACTED] [REDACTED]?

Sí.

¿Usted considera que [REDACTED] tenía la intención de lograr con usted una relación distinta a la relación profesional que tenían?

Sí, lo he sentido. En un primer momento sentí que ella quería una relación amical, pero luego sentí que estaba obsesionada conmigo, por la forma como me escribía y como me buscaba.

¿En qué circunstancias [REDACTED] intentó estar en contacto físico con usted?

[REDACTED] empezó a presentarse todos los días, antes de las 08:00 de la mañana. Al inicio, yo la atendía sin ningún inconveniente, pero ella quería que tratáramos de cosas que ya se habían coordinado con antelación y me reportaba lo que haría durante el día. Pero, cuando fue muy seguido, le pedí que nos reuniéramos en la tarde, que no me busque tan temprano.

¿Usted se ha sentido intimidado por la [REDACTED] [REDACTED]?

Sí, ante su insistencia al buscarme todos los días, tuve que cerrar la puerta de mi oficina con llave, cuando no estaba mi secretaria. Dado que, en más de una oportunidad ingresó a mi oficina, sin pedir permiso cuando la puerta estaba cerrada.

¿En algún momento [REDACTED] lo invitó a salir?

Sí, en una oportunidad, aproximadamente entre mayo o junio salimos a almorzar juntos, porque al inicio no noté ningún comportamiento extraño de parte de [REDACTED]. Y luego de ello, me pidió si podíamos almorzar juntos en mi oficina, ante lo cual, le dije que no. En una segunda oportunidad, me llamó un domingo en la tarde y me pidió que nos reuniéramos en ese mismo momento porque había unos problemas en el trabajo, ante lo cual le dije que esos asuntos lo teníamos que atender en el horario de oficina. Y en una tercera oportunidad, me escribió un mensaje de texto al 30 de octubre y me pidió que la esperara en el starbuck de Jesús María a las 07:00 de la noche, lugar al cual no asistí. Ese mismo día, recibí una llamada de ella a las 07:30 pm y me dijo: "Te estoy esperando en el starbuck



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

¿Vas a venir?". Ante lo cual le respondí, que no, que no voy a salir de mi casa. Y le colgué el teléfono.

¿En algún momento usted mantuvo alguna relación extra laboral con [REDACTED] [REDACTED]?

No. Siempre ha sido una relación laboral y profesional, realizábamos coordinaciones relacionadas a su función por el cargo que tenía en la Gerencia a mi cargo (...)"

(vi) Declaración de la servidora de iniciales [REDACTED] realizada el 20 de noviembre de 2019 en la Secretaría Técnica de la Entidad, en la cual indicó lo siguiente:

"1. ¿Consideras que [REDACTED] hostigaba al Gerente [REDACTED]?"

Sí, porque sólo ella se presentaba en su oficina sin que él la llamara, sin pedir permiso, y cuando había servidores que estaban en una reunión con el Gerente [REDACTED] ingresaba para tratar temas, que decía que los tenía que tratar "a solas" con él, dado que todas las coordinaciones que realizaba el Gerente con los demás servidores era por teléfono o cuando él solicitaba con los servidores se acerquen a su oficina o él mismo se acercaba al sitio de ellos. Y esta situación incluso se daba cuando ella se encontraba con el [REDACTED] en el pasadizo, siempre buscaba una justificación para "coordinar algunos temas con él pero a solas". Incluso he visto en muchas oportunidades que después que ella ingresaba a la oficina del Gerente y terminaban de coordinar algún tema, ella se levantaba y se acercaba al rostro del Gerente [REDACTED] para darle un beso en la mejilla, ante lo cual él se sorprendía y le decía ¡Pero [REDACTED] vamos a seguir trabajando todavía son las 3 de la tarde, no deberías de despedirte!

(...)

¿Qué actitud tenía el Gerente [REDACTED] cuando [REDACTED] se acercaba para intentar darle un beso en la mejilla?

Al inicio su actitud era de asombro, pero como era repetitiva esa situación era más esquiva hacia ella y de rechazo, e incluso se ponía de pie cuando ella se acercaba más a él para evitar que tenga contacto con su persona.

¿Qué acciones adoptó el Gerente [REDACTED] con [REDACTED] [REDACTED]?

Tuvo que poner seguro en su puerta para evitar que ella ingrese sin pedir permiso y sin coordinar previamente con él.

¿Qué ocurrió el día 04 de noviembre de 2019?

El día 04 de noviembre de 2019, en horas de la tarde [REDACTED] [REDACTED] se sintió mal de la presión, y como había una



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

recomendación del área de Bienestar para que ella se retire, no lo quiso hacer, incluso quería quedarse ese día porque necesitaba compensar el día no laborable 31 de octubre de 2019, y como se le dio esa indicación, [REDACTED] ingresó a la oficina del Gerente [REDACTED] de forma muy ofuscada y nerviosa, y golpeando el escritorio del Gerente decía "Pero me tienes que escuchar" repitiendo esa frase lo perseguía en su oficina,. Luego de unos minutos el Gerente [REDACTED] logró salir de su oficina para retirarse del piso 7, pero no lo pudo hacer porque no tenía fotocheck, por lo que tuvo que regresar pero [REDACTED] estaba en la puerta de su oficina y no lo dejaba ingresar hasta que vino la secretaria Lisette [REDACTED], quién ayudó al Gerente [REDACTED] a ingresar a su oficina y le puso seguro. Luego de ello, [REDACTED] se quedó en mi sitio y se puedo a llorar y gritaba "Pero me tiene que escuchar" (...)"

(vii) Declaración de la [REDACTED] realizada el 20 de noviembre de 2019 en la Secretaría Técnica de la Entidad, en la cual indicó lo siguiente:

" 1.¿Ha tenido usted algún inconveniente o dificultad con [REDACTED] [REDACTED]?"

No, pero ocurrió un incidente el día 04 de noviembre de 2019, aproximadamente a las 16:30 horas, yo estaba en mi escritorio, que se ubica al fondo del piso 7, y escuché un voz femenina diciendo "[REDACTED] no, [REDACTED] no", a razón de eso, me levanté y me acerqué por el pasadizo, para ver qué es lo que pasaba, encontrando [REDACTED] fuera de su oficina, él estaba muy nervioso, sin saber qué hacer. Entonces me acerqué a la entrada de la oficina de [REDACTED] y encontré a la [REDACTED] y [REDACTED], esta última estaba muy ofuscada, enervada, entonces yo pregunté: ¿Qué pasa? Y [REDACTED] le decía a la secretaria [REDACTED] "Pero me tiene que escuchar, me tiene que escuchar", apoyándose de forma muy energética en el escritorio de la secretaria. Al presenciar eso, le pregunté a [REDACTED] ¿No te deja pasar? Y él sólo seguía nervioso sin saber qué hacer. Entonces le dije a [REDACTED] "Pasa, pasa". Luego de ello, [REDACTED] ingresó a su oficina con mi ayuda, cerrando la puerta con seguro y [REDACTED] sólo se quedó afuera sin decir nada, hasta que me retiré(...)"

(viii) Declaración de la servidora de iniciales [REDACTED] realizada el 20 de noviembre de 2019 en la Secretaría Técnica de la Entidad, en la cual indicó lo siguiente:

"1. ¿Ha tenido usted algún inconveniente o dificultad con [REDACTED] [REDACTED]?"

Si el 04 de noviembre de 2019, ella había registrado mal su permiso del día no laborable 31 de octubre de 2019, ante lo cual, me refirió que yo le estaba dando una mala indicación, y se puso a la defensiva conmigo. Posteriormente, le pregunté ¿cómo iba a recuperar el día no laborable, 31 de octubre de



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

2019?, y ella quería recuperar desde el 04 de noviembre de 2019, pero como estaba mal de salud, por disposición de la Gerencia de Recursos Humanos, se le sugirió que se retire temprano, es por ello que se puso muy furiosa, e ingresó sin pedir permiso, a la oficina del Gerente [REDACTED] y le dijo gritando: "[REDACTED] por favor escúchame, pero escúchame". Ante lo cual, [REDACTED] le respondió: "[REDACTED] estoy ocupado, por favor retírese, estoy ocupado", pero ella seguía dentro de la oficina gritando de forma muy nerviosa, y cuando [REDACTED] se levantó e intentó salir de su oficina, [REDACTED] no lo dejaba salir, al contrario le impedía el paso y lo perseguía de un lado al otro, obstaculizando su camino, ante ello, la [REDACTED] ingresó a la oficina y se puso en el medio de los dos, mientras que [REDACTED] de acercaba a [REDACTED] para acercarse a [REDACTED]. Cuando [REDACTED] salió de su oficina e intento salir del piso 7, no lo pudo hacer porque no tenía [REDACTED] que le permitiera abrir la puerta, por lo que intentó ingresar a su oficina, pero [REDACTED] seguía muy nerviosa gritando y decía "Tienes que escucharme [REDACTED], porqué te comportas así". Finalmente, la secretaria [REDACTED] vino al escuchar los gritos, porque yo le decía "[REDACTED] Basta ya" en el pasadizo y preguntó ¿Qué pasa aquí? Y con voz de mando permitió ingresar a [REDACTED] a su oficina y [REDACTED] se quedó callada, ya no dijo nada.

¿Usted considera que [REDACTED] acosaba al Gerente [REDACTED]?

Por lo que presencié el día 04 de noviembre de 2019, si puedo decir que la servidora [REDACTED] acosaba [REDACTED] (...)"

32. De la documentación señalada en el numeral precedente, se advierte que la impugnante incurrió en actos de hostigamiento sexual en contra del señor de iniciales [REDACTED], quien se desempeñaba como Gerente de Informática de la Entidad, situación que ha sido acreditada con las declaraciones del mencionado servidor corroboradas con las declaraciones de las servidoras de iniciales [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] y con los mensajes de texto remitidos por la impugnante.
33. En tal sentido, corresponde desestimar lo señalado por [REDACTED], en cuanto a manifestado en su recurso de apelación, que no se ha configurado la falta de hostigamiento sexual; toda vez que a través de los documentos antes citados se encuentran acreditados los hechos y por consiguiente la falta imputada.
34. Sobre el particular, la impugnante sostiene, principalmente, que se ha realizado una inadecuada tipificación de la falta imputada, toda vez que ninguno de sus comportamientos tuvo un contenido de carácter sexual, y que sus actitudes han sido malentendidas.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

35. Al respecto, en la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1410¹⁸, mediante el cual se modificó el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, quedando redactado como se encuentra vigente, se precisó respecto de la falta de hostigamiento sexual, lo siguiente:

"La presente propuesta normativa plantea una definición integral que abarque todas las formas de hostigamiento sexual, pues los elementos que lo constituyen son los mismos: una conducta de carácter sexual o sexista no deseada por la víctima que vulnera su dignidad y derechos. La jerarquía o los efectos en la relación laboral, docente o formativa no son los que determinan el hostigamiento".

36. De lo antes expuesto, esta Sala advierte que la falta imputada en el presente caso exige, para su configuración, el desarrollo de una conducta de naturaleza sexual o sexista, la cual corresponde, de acuerdo a lo previsto en los literales a) y b) del artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, a lo siguiente:

Conducta de naturaleza sexual	Conducta de carácter sexista
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.	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.

37. Ahora bien, de lo antes establecido, esta Sala advierte que la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 tipifica a los comentarios con connotación sexual como conductas de naturaleza sexual, los cuales dañan la integridad psicológica de una persona.

38. Al respecto, de acuerdo a los fundamentos contenidos en la Resolución Jefatural N° 001-004-00004394, referidos en el numeral 3 de la presente resolución, esta Sala advierte que las expresiones contenidas en la misma, y que sustentaron la sanción en contra de la impugnante, sí contienen frases de naturaleza sexual, las cuales se expresaron de manera repetitiva dentro y fuera del ambiente laboral y que la impugnante no niega haberlas realizado; pese a que el agraviado manifestó rechazarlas en más de una oportunidad, mientras que lo de acercarse a su oficina para llamar su atención, son conductas que corroboran el constante trato de hostilidad desplegado hacia el denunciante.

¹⁸ Disponible en <http://spji.minjus.gob.pe/Graficos/Peru/2018/Setiembre/12/EXP-DL-1410.pdf>



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

39. Sobre ello, [REDACTED] señaló que los mensajes enviados fueron bajo el consentimiento del denunciante y en el marco de una relación laboral, los cuales fueron tergiversados con el objeto de sancionarla. Sin embargo, frases como: *"...porque te quiero..."*, *"...están logrando alejarme de ti..."* *"...espero que te cuides mucho a partir de ahora ya que me has alejado de tu vida y corazón..."*, *se me mando a protegerte, y cuidarte xq eres mi alma gemela, el símil de mi nobleza y bondad de corazón..."*, *"...pero quiere que te quede claro que solo busco lo mejor para ti..."* no son usadas dentro de una relación de trabajo, más aún si el denunciante manifestando su malestar las rechazó hasta el punto de adoptar cerrar la puerta de su oficina para evitar el ingreso de la impugnante, lo cual evidentemente ocasionó un daño psicológico en el denunciante.
40. En relación al cuestionamiento de la decisión de la Entidad de separarla de su cargo, se tiene que ello no constituye vulneración a su derecho de defensa y de igualdad ante la ley, toda vez que la Entidad está facultada a tomar medidas preventivas al tener conocimiento de una denuncia administrativa y mientras dure la investigación de la misma, conforme a lo señalado en el numeral 18.4 del artículo 18° del Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP¹⁹, ello en virtud al principio de legalidad²⁰.
41. A su vez la impugnante alegó la vulneración al debido procedimiento, toda vez previo a la presentación de la denuncia, el presunto hostigado se reunió con la Gerente de Recursos Humanos de la Entidad y con ella, con el fin de amedrentarla y exigirle su renuncia, lo cual demuestra que en su calidad de órgano instructor no era imparcial en el caso. Al respecto, a criterio de esta Sala la responsabilidad de la impugnante ha sido acreditada con medios probatorios objetivos, por lo que no se evidencia imparcialidad del órgano instructor que haya ocasionado indefensión a la impugnante, desvirtuándose este argumento.

¹⁹ Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP

"Artículo 18°.-Medidas de protección

(...)

18.4 Las medidas de protección se mantienen vigentes hasta que se emita la resolución o decisión que pone fin al procedimiento de investigación y sanción del hostigamiento sexual. Sin perjuicio de ello, en la resolución que pone fin al procedimiento, el órgano encargado de sancionar puede establecer medidas temporales a favor de la víctima con la finalidad de garantizar su bienestar".

²⁰ Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

TÍTULO PRELIMINAR

"Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

1. El procedimiento administrativo se sustenta fundamentalmente en los siguientes principios, sin perjuicio de la vigencia de otros principios generales del Derecho Administrativo:

1.1. Principio de legalidad.- Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas".



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

42. Por otro, lado [REDACTED] señaló que comenzó a grabar sus conversaciones con otros trabajadores, incluyendo las que tuvo con el denunciante, a fin de contar con pruebas del trato hostil del cual venía siendo víctima. Al respecto cabe precisar que la hostilidad laboral que alega la impugnante, no es materia en controversia en el presente procedimiento, el cual está referido a actos de hostigamiento sexual los cuales se encuentran acreditados conforme a lo numerales precedentes.
43. Finalmente, se observa que a lo largo del presente procedimiento, [REDACTED] hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que, en el presente caso, se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, además, que en el presente procedimiento se cumplió con notificarle los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio del debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.
44. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad de la impugnante por los hechos que [REDACTED] en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
45. Por tales consideraciones, esta Sala estima que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto, siendo que ninguno de sus argumentos desvirtúa la comisión de la falta imputada, la cual han quedado debidamente acreditada.

Sobre la Audiencia Especial

46. De acuerdo al artículo 21º del Reglamento del Tribunal, las Salas pueden disponer la realización de una Audiencia Especial, de oficio o a pedido de parte, a fin de que quien la solicite haga uso de la palabra para sustentar su derecho y/o para que la Sala pueda esclarecer los hechos y se absuelvan las preguntas que este órgano formule en dicho acto.
47. Por su parte, el Tribunal Constitucional ha señalado en constante jurisprudencia, 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



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

relevante cuando se genera una indebida y arbitraria actuación del órgano que investiga o juzga al individuo (...)”²¹.

48. En este sentido, el hecho de no conceder informe oral no constituye una vulneración de este derecho constitucional per se, toda vez que no significa un impedimento para el ejercicio del derecho de defensa de los impugnantes, puesto que en los supuestos en que el trámite de los recursos sea eminentemente escrito, el accionante ha podido presentar sus alegatos por escrito a fin de sustentar su recurso impugnativo²².
49. Por lo tanto, esta Sala puede prescindir de la audiencia especial, sin que ello constituya vulneración de derechos de los administrados, debido a que éstos han podido presentar sus argumentos por escrito, así como todo documento u otro instrumento de prueba, que les haya permitido fundamentar sus actos y/o pronunciamientos.
50. En el presente caso, la impugnante solicitó se le conceda el uso de la palabra en una audiencia especial para poder sustentar su caso, conforme lo señalado en su recurso de apelación; sin embargo, en opinión de esta Sala, y atendiendo lo dispuesto en el numeral 1 del artículo 183º del TUO de la Ley Nº 27444, la atención de tal solicitud resulta innecesaria considerando la evidencia de los hechos expuestos en los numerales precedentes.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por [REDACTED] contra la Resolución Jefatural Nº 001-004-00004394, del 15 de enero de 2020, emitida por la Jefatura del SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución a [REDACTED] y al SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al SERVICIO DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA DE LIMA.

²¹ Fundamento jurídico 16 de la sentencia emitida en el expediente Nº 01147-2012-PA/TC. El criterio expuesto en esta sentencia ha sido reiterado en las sentencias recaídas en los expedientes Nos 018002009-PHC/TC, 05231-2009-PHC/TC y 01931-2010-PHC/TC.

²² Fundamento jurídico 18 de la sentencia emitida en el expediente Nº 01147-2012-PA/TC



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

QUINTO.- Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional (www.servir.gob.pe).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GÓMEZ CASTRO
VOCAL

L8/CP8