



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Nº 019-2019-OEFA/GEG², en adelante el RIS, imputándole la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil³.

3. El 28 de febrero de 2020, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
- (i) No habría fecha cierta por la cual la Unidad de Gestión de Recursos Humanos habría tomado conocimiento de la denuncia, causándole un estado de indefensión.
 - (ii) Se efectuó una interpretación contraria al artículo 4º de la Ley Nº 27942, transgrediendo el principio de legalidad.
 - (iii) Se debió valorar de manera integral y sistemática el chat de conversación por WhatsApp, ya que de la lectura de los mismos se desprende una cortesía por ambos y señal de amistad recíproca.
 - (iv) Lo manifestado por la denunciante el 6 de agosto de 2019 resulta ser subjetivo porque no hay ninguna prueba que causa certeza que el abrazo que le propinó haya sido de la manera que lo describió; sin embargo, al advertir la incomodidad le pidió disculpas, las cuales fueron aceptadas.
 - (v) Existe evidencia que no hay rechazo de parte de la denuncia, por el contrario, hay un apego cercano de amistad y confianza.
 - (vi) No se valoró correctamente las declaraciones testimoniales de las personas que la Secretaría Técnica citó en sus instalaciones.
4. Con Informe Nº 00083-2020-OEFA/OAD-URH, la Jefatura de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, luego de la evaluación de los descargos y medios de prueba, recomendó a la Gerencia General de la Entidad imponer la medida disciplinaria de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de

² **Reglamento Interno de Servidores Civiles de la Entidad, aprobado por Resolución de Gerencia General Nº 019-2019-OEFA/GEG**

"Artículo 49º.- Prohibiciones de el/la servidor/a civil

Durante el desempeño de sus funciones, los/las servidores/as civiles se encuentran sujetos a las siguientes prohibiciones: (...)

t) Realizar actos que configuren actos de hostigamiento sexual".

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

"Artículo 85º.- Son faltas de carácter disciplinario
(...)

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".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

remuneraciones al impugnante al encontrarse acreditado que incurrió en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales A.S.V.C.

5. Mediante Resolución de Gerencia General N° 004-2021-OEFA/GEG, del 15 de enero de 2021⁴, la Gerencia General de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones por los hechos imputados al inicio del procedimiento administrativo disciplinario, por la comisión de la falta tipificada en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 11 de febrero de 2021, al no estar de acuerdo con la sanción impuesta, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Gerencia General N° 004-2021-OEFA/GEG, solicitando se declare la nulidad de la misma, bajo los siguientes argumentos:
 - (i) Una pericia psicológica evidenciaría que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de hostigamiento sexual; sin embargo, este medio probatorio no fue considerado ni tomado en cuenta.
 - (ii) No se tomó en cuenta el testimonio de quienes pudieran haber observado que haya empleado o no términos de corte sexual hacia la víctima.
 - (iii) Las capturas de imágenes de los mensajes de WhatsApp podrían calificarse como pruebas indiciarias; sin embargo, no causa convicción para afirmar que ocurrieron.
 - (iv) Solicita se conceda medida cautelar de suspensión de la sanción impuesta.
7. Con Oficio N° 025-2021-OEFA/OAD-URH, la Jefatura de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación presentado por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. Mediante Oficios N°s 001769-2021-SERVIR/TSC y 001770-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

⁴ Notificada al impugnante el 29 de enero de 2021.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

9. De conformidad con el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023⁵, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley Nº 29951 - 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.
10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena Nº 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.
11. 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su

⁵ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

"Artículo 17º.- Tribunal del Servicio Civil

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 Nº 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 Nº 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 Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

"Artículo 90º.- La suspensión y la destitución



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 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 2016.

12. 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 Directivo, se hizo de público conocimiento la ampliación 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:

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 su 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".

⁹ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 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 N° 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".

¹⁰El 1 de julio de 2016.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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)

13. 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.

14. 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.

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley N° 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.

16. 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



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

del Servicio Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

17. 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 N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria¹² 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.
18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan 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 aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N°s 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° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹³.

¹¹ **Ley N° 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 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)"

¹² **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 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 le imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa".

¹³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**
"Artículo 90°.- Ámbito de Aplicación

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

- 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.
- Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- Los directivos públicos;
- Los servidores civiles de carrera;

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. 028-2016-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.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, 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 4.1¹⁴ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728, 1057 y Ley N° 30057.
20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan 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°s 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N° 02-2015-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

- 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”.

¹⁴Directiva 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

“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° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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 registrarán 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 registraría 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.
22. 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/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y 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, entre otros.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
23. En ese sentido, se debe concluir que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a 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 procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
24. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo se advierte que el impugnante, al momento de la comisión de los hechos imputados, estaba sujeto al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, y que los hechos que motivaron el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con fecha posterior al 14 de septiembre de 2014, es decir, dentro de la vigencia del régimen disciplinario de la Ley del Servicio Civil; por lo tanto, le son aplicables las normas sustantivas y procedimentales



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

De las autoridades competentes del procedimiento

25. De conformidad con el numeral 93.1 del artículo 93º del Reglamento General, la competencia para conducir el procedimiento administrativo disciplinario y sancionar corresponde en primera instancia a:

- (i) En el caso de la sanción de amonestación escrita, el jefe inmediato instruye y sanciona, y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, oficializa dicha sanción.
- (ii) En el caso de la sanción de suspensión, el jefe inmediato es el órgano instructor y el jefe de recursos humanos, o el que haga sus veces, es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.
- (iii) En el caso de la sanción de destitución, el jefe de recursos humanos es el órgano instructor, y el titular de la Entidad es el órgano sancionador y quien oficializa la sanción.

26. En el presente caso, el procedimiento iniciado contra el impugnante se instauró con la Resolución N° 00007-2020-OEFA/OAD-URH, del 17 de febrero de 2020, emitida por la Jefatura de la Unidad de Gestión de Recursos Humanos, teniendo en cuenta que en el Informe N° 00026-2020-OEFA/OAD-URH-SPAD recomendó la sanción de destitución. No obstante en el informe final se recomendó la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, siendo impuesta mediante Resolución de Gerencia General N° 004-2021-OEFA/GEG, emitida por la Gerencia General de la Entidad.

27. En consecuencia, esta Sala puede apreciar que el procedimiento se ha llevado a cabo por las autoridades competentes de conformidad con la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre el hostigamiento sexual y su sanción en el ámbito administrativo disciplinario

28. Entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública¹⁵.

29. Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado –de jerarquía– que permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que, a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.
30. Así, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas¹⁶. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado.
31. En esa línea, la Ley N° 30057 ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, habiendo calificado inicialmente como falta disciplinaria: *"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"*.

Luego, el Decreto Legislativo N° 1410 modificó el contenido de esa falta, de acuerdo con el siguiente texto:

"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

¹⁵GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. "Estado del arte". En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.

¹⁶MARINA JALVO, Belén. El Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 21 y 22.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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".

32. Ahora bien, en relación con el concepto jurídico de hostigamiento sexual, debemos tener en cuenta que la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, modificada por el Decreto Legislativo N° 1410, lo define como: ***"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"***.
33. Por su parte, el artículo 3º del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que una **conducta de naturaleza sexual** se refiere a aquellos 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. Asimismo, una **conducta sexista** alude a 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; conducta que deberá ser evaluada de acuerdo con los enfoques de género y de interculturalidad, de modo que permita erradicar toda forma de violencia basada en género, orientación e identidad sexual, u otros factores, teniendo en cuenta las diferentes visiones culturales de los diversos grupos étnico-culturales. (El resaltado es nuestro)
34. Asimismo, el artículo 6º de la Ley N° 27942, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, establece que el hostigamiento sexual **puede manifestarse a través de las siguientes conductas:**
- 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.
 - Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad.
 - Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual, que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima.

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. 028-2016-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.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

- 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 Ley.

Sobre la acreditación de la comisión de la falta imputada

- 35. Conforme a lo expuesto en los antecedentes, mediante Resolución de Gerencia General Nº 004-2021-OEFA/GEG, el impugnante fue sancionado con la medida disciplinaria de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones por haber incurrido en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales A.S.V.C.
- 36. En el expediente administrativo obra la declaración testimonial de la señorita de iniciales A.S.V.C. efectuada el 8 de enero de 2020, quien precisó lo siguiente:

"En esa semana mi persona almorzaba en la oficina toda vez que llevaría mi almuerzo, es así que el día jueves 13 de junio me comenta que tenía su pareja de 2 años de relación y que había encontrado la estabilidad emocional que no tenía antes, porque antes valoraba a las mujeres por su físico; preguntándome si tenía enamorado y le respondí que no, indicándome que era raro que no tenga enamorado siendo tan angelical, bonita, siendo así, concluí la conversación indicándole que me había dedicado a mi familia y mi trabajo porque quería seguir mi carrera o empezar a estudiar una nueva carrera. (...)

El 6 de agosto de 2019, había terminado de almorzar y el señor [REDACTED] me comenta que tenía un parecido físico con la cantante María Conchita Alonso, y luego de ello se acercó a mi sitio y me agarró de los brazos y me levanta de mi silla y se acercó a darme un abrazo quedándome sorprendida y no correspondiendo al mismo, en ese momento me sujeta la nuca y ejerció una presión para acercar mi rostro hacia él intentando besarme, ante lo ello, atiné a tirarme hacia atrás y salir de esa situación, lo que hice fue mirar al suelo y no decir nada. En ese momento, me tomó de las manos, esbozó una sonrisa y se fue. Posteriormente el señor [REDACTED] me escribe para disculparse por el impase y pide conversar conmigo de manera personal.

Ese mismo día, ante su pedido de conversar, nos reunimos en la oficina aproximadamente a las 7:00 pm, donde me dijo sobre el requerimiento que está



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

haciendo ante UAB con la finalidad para que me renueven la orden de servicio, indicándome que a él nunca le decían que no; en ese momento, se disculpó nuevamente que no quiso incomodarme, que es efusivo con sus abrazos y que yo era como un ángel que habla llegado a su vida, que me estimaba y que me dijo "Te quiero" y que siempre te hablaré con la verdad, lucharé para que permanezcas aquí o de lo contrario vayas al piso 19, y que siempre me apoyaría.

Otro evento, se suscitaba al momento en que me saludaba cuando llegada a la oficina, puesto que me agarraba de la espalda la parte del broche del brasier y en otras ocasiones la parte de la cintura y me jalaba a su cuerpo, para saludarlo.

En una ocasión, estábamos terminando los preparativos de la ambientación de la oficina para Halloween, en ese momento se colocó una peluca crespa y desde la puerta de la oficina me gritó y dijo: "Allison, ya podrás hacerme caso?", haciendo referencia que mi enamorado tiene el cabello crespo, estando presente los compañeros de la oficina.

En el mes de setiembre de 2019, me hizo un comentario vía Whatsapp respecto de mi ciclo menstrual, que lucía mejor en esos días, respondiéndole que era un tema personal y que no quería hablar al respecto.

Aproximadamente, en la segunda o tercera semana de noviembre de 2019, me disponía a almorzar en la oficina, cuando el señor [REDACTED] me preguntó sobre qué había traído y le dije que era "Papa a la diablo" ante ello, me pidió que le invité y le indiqué que aún no había empezado a comer y que podía probar, en ese momento se inclina con dirección al taper; sin embargo, de un momento de manera muy rápida se aproximó a mi rostro y sujetándome del hombro intentó besarme, siendo mi reacción el impulsarme de mi silla ergonómica y con las ruedas me alejé del señor. En ese momento le indiqué "no [REDACTED] ya basta", me levanté de la silla y fui al baño de la oficina, donde me encerré; a lo minutos sentí que la puerta de la oficina se cerró; sin embargo, recién salí cuando tocaron la puerta y era mi compañera Patricia Mendiola.

En la jornada de integración de la oficina el 22 de noviembre de 2019, el señor [REDACTED] me agarró de los brazos para salir a bailar a pesar de mí negativa de hacerlo, jalándome para hacerlo, en ese momento me paré y crucé de brazos mirándolo con fastidio e incomodidad y me decía que sienta la música; embargo, luego me retiré a mi sitio. (...)" (Sic). Subrayado es nuestro.

37. Del mismo modo, obra en el expediente administrativo las imágenes de capturas de pantalla de conversaciones sostenidas entre el impugnante y la señorita agraviada que corroboran la declaración expuesta anteriormente.
38. Así, por ejemplo, respecto a los hechos sucedidos el 6 de agosto de 2019, el impugnante le envió un mensaje a la agraviada disculpándose por el hecho ocurrido; hecho que fue reconocido por el impugnante en su declaración



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

testimonial efectuada el 21 de enero de 2020 y en sus descargos. También, consta la conversación del 18 de septiembre de 2019 donde el impugnante hace mención respecto al ciclo menstrual de la agraviada, comentario que fue rechazado por la citada señorita.

39. Además, del análisis de las conversaciones por vía WhatsApp se advierte que el impugnante utilizó expresiones que no son acorde a una relación de trabajo y que la Entidad los ha precisado en la resolución de sanción, tales como: "(...) *Te quisiera dar un fuerte abrazo(...)*", *Será un abrazo que te rompa todos los huesitos(...)*" "(...) *Muchísimas gracias mi peque!!!, P.D. Te extraño! (...)*", *Trabaje mucho preciosa, Que linda eres! (...)*", "(...) *No es amabilidad, es ??, Tu periodo te ha dado un brillo espectacular(...)*", "(...) *Estas preciosa ?????? (...)*", "(...) *Gracias por tu compromiso allí, Si ese mismo compromiso hubieces tenido conmigo... Otra sería nuestra historia Pero tu decidiste irte por otro lado... Vez y acabaste no tan bien, Pero mis ?? por ti siguen siendo ojos de (...)*", "(...) *Me aceptaras un almuerzo Una cena Un vino O algo que compartir, La verdad please Sabes a lo que me refiero... No mas mentiras porfa (...)*", "(...) *Allisonnnnnnn Allison Si no llegas en 3 minutos te chapo ah(...)*", "(...) *Que espectacularmente Bella que ha venido hoy ?????? (...)*", "(...) *Con el brillo de tus ojos... La semana nos irá de maravilla?? Desde que te vi... Sabes que es lo que me mas llamo mi atención aparte de otras bondades(...)*", "(...) *Listo mi guapa, Me debes un fuerte abrazo si Te aplastare todos los huesitos (...)* Saludos a la suegra (...)" (Sic).
40. En relación con las declaraciones de la víctima, debe tenerse en cuenta que, tratándose de la conducta de hostigamiento sexual, la cual por lo general ocurre sin la presencia de testigos, la coherencia y verosimilitud del testimonio de la víctima resulta relevante a efectos de acreditar la comisión del hecho.
41. En ese sentido, esta Sala aprecia que la versión expuesta por la agraviada, respecto a los actos de hostigamiento sexual por parte del impugnante, fue relatada de manera coherente y corroborada con los mensajes de texto vía WhatsApp, ya que de estos se desprenden expresiones e insinuaciones que permiten colegir que el impugnante pretendía tener una relación más que amical con la agraviada, quien mostró incomodidad y rechazo frente a tales conductas.
42. En ejercicio de su derecho de defensa, el impugnante alegó que una pericia psicológica evidenciaría que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de hostigamiento sexual; sin embargo, este medio probatorio no fue considerado ni tomado en cuenta.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

43. Asimismo, sostuvo que no se tomó en cuenta el testimonio de quienes pudieran haber observado que haya empleado términos de corte sexual hacia la víctima.
44. Al respecto, debe señalarse que si bien la pericia psicológica puede constituirse en un medio de prueba para acreditar el estado psicológico y/o emocional de la víctima de hostigamiento sexual, este medio probatorio no es determinante para la acreditación de la falta. Asimismo, con relación a la ausencia de testimonio de terceros, cabe indicar que de acuerdo a la declaración de la agraviada, los hechos donde intentó besarla ocurrieron en un ambiente cerrado y sin presencia de testigos.
45. De modo que, en el presente caso al existir las imágenes de las conversaciones vía WhatsApp contrastadas con los testimonios de la agraviada y del impugnante, esta Sala advierte que existe fundada credibilidad en la denuncia formulada por la impugnante.
46. Como es sabido, en casos de hostigamiento sexual, los hechos normalmente ocurren en la clandestinidad, dificultando la obtención de los medios probatorios necesarios para esclarecer los hechos; sin embargo, en el presente caso se ha efectuado un análisis de manera conjunta de la declaración de la agraviada (la cual es coherente, detallada y uniforme) y las capturas de pantalla que adjuntó de las conversaciones que mantuvieron, evidenciándose congruencia entre ambos elementos de prueba, lo que genera credibilidad de la comisión de la falta. Si bien es cierto el impugnante adjuntó declaraciones juradas de algunos servidores de la Entidad, los mismos no son suficientes para desvirtuar la comisión de la falta.
47. Por las consideraciones expuestas, esta Sala concluye que se encuentra acreditada la responsabilidad del impugnante por la comisión de la falta administrativa tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley del Servicio Civil; en consecuencia, corresponde declarar infundado el recurso de apelación y confirmar la sanción impuesta.

Sobre la medida cautelar

48. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de "tutela judicial efectiva" y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento¹⁷.

¹⁷GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N^{os} 57-58, 1994, pp. 40-41.



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

49. El Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157° la posibilidad de que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones¹⁸, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en el TÚO la Ley N° 27444¹⁹.
50. Conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil²⁰, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:
- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
 - b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
 - c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

En caso faltase alguno de estos requisitos no sería factible que la autoridad administrativa pudiera dictar una medida cautelar.

¹⁸ **Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

"Artículo 157°.- Medidas cautelares

157.1 Iniciado el procedimiento, la autoridad competente mediante decisión motivada y con elementos de juicio suficientes puede adoptar, provisoriamente bajo su responsabilidad, las medidas cautelares establecidas en esta Ley u otras disposiciones jurídicas aplicables, mediante decisión fundamentada, si hubiera posibilidad de que sin su adopción se arriesga la eficacia de la resolución a emitir."

¹⁹ **Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM**

"Artículo 17°.- Plazos de interposición del recurso de apelación

(...)

Su interposición no suspende la ejecución de la decisión que se desea impugnar, salvo medida cautelar del Tribunal."

²⁰ **Código Procesal Civil**

"Artículo 611°.- Contenido de la decisión cautelar

El juez, atendiendo a la naturaleza de la pretensión principal y a fin de lograr la eficacia de la decisión definitiva, dicta medida cautelar en la forma solicitada o en la que considere adecuada, siempre que, de lo expuesto y la prueba presentada por el demandante, aprecie:

1. La verosimilitud del derecho invocado.
2. La necesidad de la emisión de una decisión preventiva por constituir peligro la demora del proceso o por cualquier otra razón justificable.
3. La razonabilidad de la medida para garantizar la eficacia de la pretensión".



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

51. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.
52. El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso ésta sea favorable no pueda ser cumplida.
53. Finalmente, en atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.
54. En este sentido, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento y habiendo esta Sala emitido pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, la misma debe declararse improcedente.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor [REDACTED] y, en consecuencia, **CONFIRMAR** la Resolución de Gerencia General Nº 004-2021-OEFA/GEG, del 15 de enero de 2021, emitida por la Gerencia General del ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA, al encontrarse debidamente acreditada la comisión de la falta.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor [REDACTED] y al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al ORGANISMO DE EVALUACIÓN Y FISCALIZACIÓN AMBIENTAL - OEFA.

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

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. 028-2016-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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.



GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
VOCAL



CARLOS GUILLERMO
MORALES MORANTE
PRESIDENTE



ROLANDO SALVATIERRA
COMBINA
VOCAL

L2/P4

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. 028-2016-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.