



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

RESOLUCIÓN Nº 001162-2021-SERVIR/TSC-Segunda Sala

EXPEDIENTE : 1786-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : CARLOS EFRAIN MARCHENA CARDENAS
ENTIDAD : INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO - HIDEYO NOGUCHI"
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR CIENTO OCHENTA (180) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara **INFUNDADO** el recurso de apelación interpuesto por el señor **CARLOS EFRAIN MARCHENA CARDENAS** contra la Resolución Administrativa Nº 098-2021-OP/INSM"HD-HN", del 23 de abril de 2021, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi", al encontrarse debidamente acreditada la comisión de la falta imputada.*

Lima, 18 de junio de 2021

ANTECEDENTES

1. Mediante Oficio Nº 002-2020-OIPAD-INSM"HD-HN", del 31 de enero de 2020¹, la Jefatura del Departamento de Apoyo y Diagnóstico y Tratamiento de Psicología del Instituto Nacional de Salud Mental "Honorio Delgado - Hideyo Noguchi", en adelante la Entidad, en adelante la Entidad, resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor CARLOS EFRAIN MARCHENA CARDENAS, psicólogo del referido nosocomio, en lo sucesivo el impugnante, por presuntamente haber incurrido en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales O.N.D.R., quien prestaba prácticas pre profesionales en la Entidad.
2. Con Memorando Nº 027-2020-DEADx.yTto./INSM"HD-HN", del 5 de octubre de 2020, la Dirección Ejecutiva de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento de la Entidad, resolvió declarar la nulidad de oficio del Oficio Nº 002-2020-OIPAD-INSM"HD-HN".
3. Asimismo, mediante el Memorando Nº 030-2020-DEADx.yTto./INSM"HD-HN", del 9 de octubre de 2020, la Dirección Ejecutiva de Apoyo al Diagnóstico y

¹ Notificada al impugnante el 6 de febrero 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 del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Tratamiento de la Entidad, aceptó la abstención del Jefe del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento en Psicología para actuar como órgano instructor en el procedimiento administrativo disciplinario a instaurarse al impugnante, designando a la Jefa del del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Médico de la Entidad como órgano instructor.

4. Con Informe de Precalificación N° 08-2020-ST-OP/INSM"HD-HN", la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomendó a la Jefatura del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Médico de la Entidad disponer el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al impugnante, por presuntamente incurrir en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señorita de iniciales O.N.D.R., quien prestaba servicios en modalidad formativa para la Entidad, al buscar por diversos medios acercamientos y conversaciones con la denunciante, invitándola a eventos no académicos ni profesionales en varias oportunidades, a pesar de haberse negado a todas ellas, además de haber manifestado directamente su apreciación y gusto por su aspecto físico mediante comentarios de naturaleza sexual.
5. Mediante Carta N° 001-2020-DADyTM-INSM"HD-HN"², del 19 de octubre de 2020, la Jefatura del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Médico de la Entidad dispuso el inicio de procedimiento administrativo disciplinario al impugnante por los hechos citados en el informe de precalificación; motivo por el cual, se le imputó la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil³.
6. El 22 de octubre de 2020, el impugnante presentó sus descargos, manifestando lo siguiente:
 - (i) En todos sus años de trabajo jamás afrontó acusación o imputación alguna, menos respecto a un presunto hostigamiento sexual, tampoco presenta registro de demérito laboral.

² Notificada al impugnante el 21 de octubre de 2020.

³ **Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, modificada por Decreto Legislativo N° 1410**

Artículo 85°.- 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"

- (ii) Desmiente que haya tenido una posición jerárquica respecto de la supuesta agraviada, ni mucho menos injerencia directa ni indirecta respecto a su calificación como interna.
 - (iii) Es asiduo practicante del baloncesto, por lo cual tiene por costumbre incentivar a personas de su entorno al cultivar la práctica de dicho deporte, para ello cursa invitaciones para el ejercicio de esta disciplina siempre de manera plural y con el fin de incentivar la práctica deportiva.
 - (iv) Adjunta declaraciones juradas de más de una persona que dan fe de su comportamiento cortés y afable, así como de la forma que incentiva la práctica del baloncesto.
 - (v) Respecto a la invitación para acudir a un karaoke, se trataba de una reunión laboral a la cual se invitó además a otros internos e internas que también participaron; por lo cual, no puede interpretarse que la referida invitación era de tipo personal hacia la presunta agraviada, tampoco tiene connotación sexual.
 - (vi) La imputación que siempre la buscaba para encontrarla en la Entidad para forzar una conversación con ella, es una afirmación más lejana a la realidad y ausente de medio probatorio que lo acredite.
 - (vii) No es posible establecer que la entrega del símbolo "like" a la publicación por Facebook tenga contenido sexual.
 - (viii) El link que envió a la presunta agraviada por WhatsApp es una tarjeta de saludo plural, deseándole un buen año.
 - (ix) Usó una fotografía de la señorita O.N.D.R., compartida por WhatsApp a través de un colega, y se dio el tiempo de editar la fotografía y añadir una leyenda respetuosa en búsqueda de halagarla, la intención de la misma fue en señal de aprecio.
 - (x) Las declaraciones otorgadas incurren en groseras contradicciones que debe ser objeto de valoración.
7. Con Nota Informativa N° 010-2021-DADyTM-INSM"HD-HN", del 22 de enero de 2021, la Jefatura del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Médico, luego de la evaluación de los descargos y medios de prueba, recomendó a la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad imponer la medida disciplinaria de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones.
8. Mediante Resolución Administrativa N° 098-2021-OP/INSM"HD-HN", del 23 de abril de 2021⁴, la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad impuso al impugnante la sanción de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones al haberse acreditado los hechos imputados al inicio del

⁴ Notificada al impugnante el 26 de abril de 2021.



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

procedimiento administrativo disciplinario y, en consecuencia, la comisión de la falta tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

9. El 30 de abril de 2021, al no estar de acuerdo con la sanción impuesta, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Administrativa Nº 098-2021-OP/INSM"HD-HN", solicitando se revoque la sanción, bajo los siguientes argumentos:
- (i) La acción disciplinaria se encuentra prescrita porque desde la toma de conocimiento de la presunta comisión de los hechos el 9 de enero de 2020, transcurrió más de un (1) año para imponerle la sanción.
 - (ii) Se ha forzado los hechos para convertirlos en imputación porque las expresiones que se enfatizó en la resolución de sanción son comunes y no desprenden una connotación sexual.
 - (iii) De manera pública y a manera de reconocimiento, se tomó la libertad de hacerle un presente a la presunta víctima, siendo la fotografía con una leyenda una muestra de que gozaba de su aprecio.
 - (iv) Nunca tuvo una posición jerárquica respecto a la supuesta agraviada.
 - (v) Las declaraciones juradas de más de una persona, dan fe de su comportamiento cortés y afable, así como de la forma que incentivaba a la práctica del baloncesto.
 - (vi) Las declaraciones de la presunta agraviada demuestran una peculiar condición psicológica insana que explicaría su conducta general y tergiversación de su comportamiento.
 - (vii) Existen contradicciones de la supuesta víctima en sus declaraciones que no fueron objeto de apreciación.
10. Con Oficio Nº 062-2021-OP-OEA/INSM"HD-HN", del 5 de mayo de 2021, la Jefatura de la Oficina de Personal 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.
11. Mediante Oficios Nºs 004379-2021-SERVIR/TSC y 004380-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación ha sido admitido.



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"

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

12. 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.
13. 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.
14. 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

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.



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

en el artículo 90º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil⁸, y el artículo 95º de su 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 2016.

15. 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:

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

⁸ Ley Nº 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 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 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".

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"

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)
--------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------

16. 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.
17. 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

18. 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.
19. 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 Civil¹¹, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.

¹¹Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES
"NOVENA.- Vigencia de la Ley

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"

20. 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.
21. 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.

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 les 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;
- Los servidores de actividades complementarias y
- 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".



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

22. 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.
23. 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.
24. 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 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.

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"

- (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.
25. 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.
26. 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.
27. 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° 276, 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 sobre el régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.



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

De las autoridades competentes del procedimiento

28. 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.

29. En el presente caso, el procedimiento iniciado contra el impugnante se inició mediante Carta N° 001-2020-DADyTM-INSM"HD-HN", del 19 de octubre de 2020, emitida por la Jefatura del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento Médico, teniendo en cuenta la solicitud de abstención presentada y que el Informe de Precalificación N° 08-2020-ST-OP/INSM"HD-HN" recomendó la sanción de suspensión. Asimismo, la sanción fue impuesta mediante Resolución Administrativa N° 098-2021-OP/INSM"HD-HN", emitido por la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad.

30. 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 la solicitud de prescripción de la potestad administrativa disciplinaria

31. De manera previa a analizar el fondo del asunto, esta Sala estima conveniente evaluar el argumento del impugnante respecto a la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria de la Entidad pues, según alega, el procedimiento habría excedido el plazo de un (1) año.

32. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios aplicables a los servidores públicos, el artículo 94º de la Ley del Servicio Civil¹⁵ regula los

¹⁵ Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil
"Artículo 94º.- Prescripción"



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

plazos de prescripción para iniciar el procedimiento disciplinario, el plazo para la duración de dicho procedimiento, y el plazo de prescripción para los ex servidores civiles.

33. Respecto al plazo para iniciar el procedimiento administrativo disciplinario a los servidores, la referida disposición legal establece dos presupuestos: i) el plazo de prescripción de tres (3) años, que se cuenta a partir de la fecha de la comisión de la falta; y, ii) el plazo de prescripción de uno (1) año, que se computa a partir de la fecha en que la oficina de recursos humanos de la entidad, o lo que haga sus veces, toma conocimiento del hecho.
34. Asimismo, se establece que entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario.
35. Al respecto, el impugnante sostuvo en su recurso de apelación que la acción disciplinaria se encuentra prescrita porque desde la toma de conocimiento de la presunta comisión de los hechos el 9 de enero de 2020, transcurrió más de un (1) año para imponerle la sanción.
36. No obstante, conforme se ha indicado anteriormente, el plazo de prescripción desde la toma de conocimiento por parte de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces es para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, es decir, desde la toma de conocimiento de parte de la autoridad antes descrita hasta la notificación del inicio del procedimiento disciplinario no puede transcurrir más de un (1) año.
37. Del mismo modo, para contabilizar el tiempo que ostenta la Entidad para imponer la sanción, debemos remitirnos al segundo supuesto sobre la duración del procedimiento administrativo disciplinario, el cual señala que entre el inicio y la sanción no puede transcurrir más de un (1) año.

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.

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"

38. Adicionalmente, cabe tener en cuenta que, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2020-TSC-SERVIR se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria la suspensión del cómputo de plazos de prescripción desde el **16 de marzo hasta el 30 de junio de 2020** a consecuencia del Estado de Emergencia Nacional y el consecuente aislamiento social obligatorio.
39. En tal sentido, de la lectura del expediente administrativo, se advierte que la Jefatura de la Oficina de Personal de la Entidad tomó conocimiento de los hechos el 9 de enero de 2020, con la denuncia de la señorita de iniciales O.N.D.R. a través del Informe N° 011-2020-OAJ-INSM"HD-HN", por lo tanto, hasta la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario al impugnante el 21 de octubre de 2020, no transcurrió más de un (1) año.
40. Similar situación se evidencia para el plazo de duración del procedimiento disciplinario, pues desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario el 21 de octubre de 2020 hasta el 23 de abril de 2021, fecha en que se emitió la Resolución Administrativa N° 098-2021-OP/INSM"HD-HN" con la cual sancionaron al impugnante, no transcurrió más de un (1) año.
41. En virtud de lo expuesto, corresponde desestimar el argumento del impugnante respecto a la prescripción de la potestad administrativa disciplinaria.

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

42. Entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública¹⁶.
43. 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.

¹⁶GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. "Estado del arte". En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.



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

44. 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 encomendadas¹⁷. 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.

45. 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 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".

46. 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"***.

47. Por su parte, el artículo 3° del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, establece que una **conducta de naturaleza**

¹⁷MARINA 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"

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)

48. 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:**

- 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 Ley.

Sobre la acreditación de la comisión de la falta imputada

49. Conforme a lo expuesto en los antecedentes, mediante Resolución Administrativa N° 098-2021-OP/INSM"HD-HN", 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 O.N.D.R., quien prestaba servicios en modalidad formativa para la Entidad, al pretender buscar acercamientos y conversaciones



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

con la denunciante, a través de diversos medios como redes sociales y en forma presencial, invitándola de manera reiterada a eventos no académicos ni profesionales en varias a pesar de haberse negado a ellas, además de haber manifestado directamente su apreciación y gusto por su aspecto físico.

50. En relación con los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, se observa el informe presentado por la señorita de iniciales O.N.D.R., el 16 de febrero 2020, a la Jefatura de la Oficina de Personal, donde indicó los acontecimientos en orden cronológico, conforme se pasa de detalla a continuación:

"Viernes 12 de abril de 2019:

*En la mañana asistí a una Jornada de Capacitación sobre Intervenciones psicoterapéuticas para la atención de la Depresión en el auditorio del instituto. Antes que empiece la ponencia, el psicólogo Marchena mantuvo una conversación conmigo y **me pidió mi número, pensé que con motivos académicos.***

*En los meses siguientes, el Psicólogo Marchena **me insistía presencialmente para que asista a jugar básquet un Jueves o viernes.** Le decía que no podía asistir porque tenía trabajos pendientes de la universidad como mi tesis. Marchena siguió insistiendo las veces que me cruzaba con él a la hora de la salida (1pm).*

21 de agosto de 2019. a la 1:36pm:

Por WhatsApp, me escribe diciendo "Buenas todos mañana baloncesto 3pm Nos vemos", a pesar de que ya le había dicho en persona que no podía quedarme y nunca pertenecí al equipo de básquet (solo fui una vez a inicios de año). No le respondí el mensaje anterior y me escribe a las 7:08 pm (adjunto las conversaciones de WhatsApp):

"Que guapa, en blanco y negro...y a colores...je..je.."

Desde ahí empecé a sentirme incómoda y no le respondí ese mensaje. Después de 10 minutos me manda una imagen y un video reflexivos. Por su insistencia, le respondo brevemente. Me vuelve a escribir diciéndome que me anime a quedarme el 22 de agosto a jugar basket, a lo que le respondo que ando en terapias de mi espalda y cuando me recupere iré. Me envía 2 fotos del equipo de basket.

En los meses siguientes:

Solía cruzármelo algunas veces en la zona del estacionamiento frente a la Unidad de Diagnóstico e Intervenciones Breves en las mañanas, por lo que solía mantener la actitud de quedarme en mi auto y no salir hasta que queden pocos minutos para las 8am, para no cruzármelo. (...)

19 de diciembre de 2019. antes de las 8am: (...)

Caminé en dirección a mi consultorio y en el camino me encuentro al Psicólogo Marchena. Me pregunta a donde voy tan arreglada y le explico el evento navideño



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

que había ese día. Me empezó a hablar más, me incomodé y le dije que ya me tenía que ir. Ese día actué disfrazada y muchas personas me tomaron fotos, entre ellos mi hermano, trabajadores y el área de comunicaciones del instituto. Al día siguiente, a las 9pm, yo publico mis fotos de ese evento en mi cuenta personal de Facebook.

21 de diciembre de 2019. en la noche:

El Psicólogo Carlos Marchena le dio "Me Gusta" a cada foto que publiqué en mi red social el día anterior sobre el evento que actué (adjunto evidencia). (...)

El 24 de diciembre de 2019:

El psicólogo Marchena me envía el siguiente mensaje:

24/12/19 6:53 p. m. - Carlos Marchena: Has visto esto?

Soy *Carlos Marchena Cárdenas*

Abre esto (...)

my-love.co/2o2o/?n=Carlos-Marchena-Cárdenas

No abrí esa página web hasta el 30 de diciembre por temor a que sea una página de citas, al inicio dice my-love.co que en español significa mi-amor.co... (adjunto evidencia). (...)

30 de diciembre del 2019: (...)

De pronto entra el Psicólogo Carlos Marchena Cárdenas, nos saluda a ambas y se sienta frente a mi supervisora la Psicóloga Roxana (...). El Psicólogo Carlos Marchena Cárdenas le dijo que venía al consultorio a felicitar al psicólogo Walter (...) porque sacó el primer puesto en un examen, a lo que mi supervisora le contesta que "el Ps. Walter (...) no tiene turno hoy". Mientras hablaban, el Ps. Carlos Marchena Cárdenas me miraba a mí constantemente y a mi supervisora, hecho que me incomodó y empecé a ver mi celular. Al rato la Ps. Roxana (...) le dice que tiene que atender pacientes y el Ps. Carlos Marchena Cárdenas se levanta de la silla para retirarse. Al acercarse a la puerta, se acerca a mí y me dice para hablar afuera del consultorio con un gesto de mandato que hizo con su brazo, a lo que obedecí por el puesto Jerárquico que él tiene en la institución (...). Cuando salí, dejé la puerta abierta del consultorio para que mi supervisora vea todo y justo en el momento que yo estaba saliendo, llega también el Interno de Psicología Mario (...) y me ve con el Psic. Marchena. Cuando estaba afuera del consultorio, vi que el Ps. Carlos Marchena Cárdenas buscaba entre sus cosas, saca una bolsa con un sobre manila adentro y le digo "de parte de quien" (en ese momento pensé que era un documento importante) y me dijo "de parte mía, es solo para ti" y se fue rápidamente. Ni bien entré al consultorio abrí el sobre manila delante de la Psic. Roxana (...) y el Interno de Psicología Mario (...). Vi que contenía una foto mía impresa en papel Kodak que me tomó alguien el día que actué en el Noquchi disfrazada de Elfo (19/12/2019), editada en la que agregué flores alrededor mío y atrás tenía una dedicatoria que decía:



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"

"Para Nathalia, la más bella flor entre las flores. Con aprecio, Carlos. 30/dic/2019". (...)

Desde que él entró al consultorio hasta que se fue, me sentí mal física y emocionalmente, sentí un malestar general en el cuerpo, me sentí débil, asustada, intimidada, me dieron náuseas y ganas de llorar. (...).

Producto de este incidente empecé a sentirme observada, culpable, intimidada, asustada, ansiosa, violentada y perturbada en mis labores cotidianas hasta la fecha. Fue una experiencia desagradable pues continúo presentando esos síntomas en el presente (estoy llevando tratamiento psiquiátrico particular desde el 03 de enero del 2020 a raíz de esto).

El viernes 3 de enero a las 8:30 am: (...)

Me retiré temprano de la institución porque me sentía mal y acudí al médico psiquiatra a raíz de este problema, por los síntomas que presentaba. Me diagnosticaron:

* 03/01/2020 -> Trastorno de adaptación, actualmente en tratamiento (descanso médico 1 día). (...)

Si no hablé a tiempo fue porque:

- No tenía pruebas que me respalden al inicio.
- Al inicio, tenía temor a que influya en mi nota o me saquen de la institución por hablar sin pruebas (Marchena podía negarlo). Por eso hablé al final de mi periodo de prácticas con el suceso que más me afectó (darme la foto impresa con dedicatoria personalmente).
- Miedo a que no me crean o que me echen la culpa a mí.
- El Psic. Marchena es una persona muy mayor con un puesto jerárquico de Coordinador en su área de Salud Colectiva cuando sucedieron los hechos. Por educación nunca le respondí mal ni me mostré desafiante pero tampoco le di la confianza ni el consentimiento para que me busque al consultorio donde realizaba labores asistenciales ni para que use mi foto sin mi consentimiento. (...)". (Sic). Subrayado es nuestro.

51. A efectos de sustentar su denuncia la agraviada presentó como medios de prueba los siguientes documentos:

- (i) Mensajes de texto vía WhatsApp, en la cual se aprecia mensajes como el efectuado el 21 de agosto del 2019 por el impugnante con la frase: **"Que guapa, en blanco y negro...y a colores...je..je"**.
- (ii) Captura de pantallas donde se observa que el impugnante indicó que le gustaban las fotos publicadas por parte de señorita agraviada en la red social Facebook.

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"

- (iii) Fotografía donde aparece la señorita de iniciales O.N.D.R. con un fondo de flores y una dedicatoria escrita por el impugnante con la siguiente frase: **"Para (...), la más bella flor entre las flores. Con aprecio. Carlos. 30/dic/19"**.
- (iv) Certificado Médico N° 44182, del 3 de enero de 2020, en la cual se certifica que la señorita de iniciales O.N.D.R. tiene diagnóstico de trastorno de adaptación y que se encuentra en tratamiento.

52. Asimismo, la Jefatura del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento en Psicología mediante el Informe N° 001-2020, del 7 de enero de 2020, indicó lo siguiente respecto a la denuncia presentada por la señorita de iniciales O.N.D.R.:

"La señorita (...), nos refiere que el lunes 30 de diciembre, el Ps. Carlos Marchena Cárdenas se acerca al consultorio donde ella está asignada con la Ps. Roxana (...), la cual estuvo presente; luego de una conversación breve, el psicólogo le pide que salga del consultorio, en ese momento él le entrega un sobre manila cerrado y le dice esto "es para ti", ella sorprendida, pregunta de parte de quien, el psicólogo Marchena responde "de mí, para ti" y pasa a retirarse; ella en compañía de la psicóloga Figueroa abre el sobre y ve una foto de ella con una dedicatoria "Para Natalia, la más bella flor entre las flores con aprecio Carlos Marchena 30/dic/19", ella sorprendida, porque no se explica de donde obtuvo esa foto, la cual fue editada e impresa en papel de fotografía". (Sic). Subrayado es nuestro.

53. De otro lado, se observa la declaración del impugnante, de fecha 21 de enero de 2020, emitida ante la Secretaría Técnica de la Entidad, en la cual refirió que conoce a la agraviada a partir de una presentación grupal cuando todos los internistas ingresan a la institución, existiendo una simpatía mutua como cualquier otro internista y se identificó con ella porque venía de la Universidad Cayetano Heredia donde fue docente muchos años y le gustaba apoyar en el tema académico. Asimismo, en relación al contenido del sobre que le entregó a la internista indicó:

"Me entere por el Interno Walter (...) que la Srta. Había invitado a todos sus compañeros internos a su domicilio por fin de año y ese gesto de compañerismo me motivó a otorgarle un presente y así mandé editar una foto que recibí por el WhatsApp grupal de colegas del instituto, quizá fue muy osado de mi parte por usar palabras no apropiadas pero eso fue una muestra de aprecio como lo tengo en los años de servicio con muchos internos de psicología en casos específico porque las personas muestran un mejor desempeño en sus prácticas y desprendimiento personal y por lo cual en este hecho pedí las disculpas (...)". (Subrayado es nuestro).



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

54. También obra la declaración de la psicóloga de iniciales R.F.C., efectuada el 22 de enero de 2020, ante la Secretaría Técnica de la Entidad precisando lo siguiente:

"(...) luego en unos minutos tocan la puerta y pensando que era el interno yo digo que pase abre la puerta y es el Psicólogo Carlos Marchena Cárdenas, y se sienta frente a mí y pregunta por el Psicólogo Walter (...), mencionó que venía a felicitarle porque había ganado un concurso y que él había sido su interno y yo le contesto que él no tiene programación y le digo que estoy por atender un paciente entonces se retira del consultorio, a su salida pide a la interna salir fuera del consultorio y luego de unos minutos retorna la interna y nos enseña a mí y al interno Mario (...), una foto que saco de un sobre y dijo mira lo que me ha entregado Carlos, de dónde ha sacado esta foto y se incomodó la escuchamos y luego procedimos a la atención del paciente (...).

*4.- ¿Para que diga usted, si notó en ella un malestar físico emocional y otros?
Al abrir el sobre noté en ella incomodidad, fastidio, asombro de cómo había obtenido la foto, mas no vi otros signos en su persona. (...)"*. (Subrayado es nuestro).

55. Similar declaración efectuó el Jefe del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento en Psicología el 22 de enero de 2020 ante la Secretaría Técnica de la Entidad cuando se le preguntó qué reacción o estado emocional tenía la agraviada cuando tomó contacto con ella, indicando: *"Inicialmente note rigidez corporal, tensión, mirada baja, más adelante llanto, enrojecimientos de ojos y de mejillas"*.
56. Conforme a lo expuesto, esta Sala estima que la declaración o relato de los hechos efectuada por la señorita agraviada resulta ser coherente y detallada, asimismo partes de su declaración han sido corroboradas con los pantallazos de WhatsApp y de Facebook, con la imagen de la fotografía editada que le dio el impugnante y con lo dicho por el Jefe del Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento en Psicología, además del testimonio de la psicóloga de iniciales R.F.C.
57. En ese sentido, se acredita que el impugnante ha incurrido en los hechos denunciados por la señorita de iniciales O.N.D.R., los cuales constituyen manifestaciones o actos de hostigamiento sexual, al tratarse de insinuaciones sexuales, de carácter implícito, a través de las invitaciones reiteradas y no aceptadas a eventos extra laborales, así como de comentarios de naturaleza sexual, al referirse a su aspecto físico y al agrado que sentía por como luce, y a miradas que la denunciante manifestó sentir como intimidatorias, refiriendo la denunciante que se quedaba en su auto para evitar cruzarse con el impugnante



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

minutos antes de ingresar al consultorio, lo que evidencia que los actos del impugnante generaban hacia la agraviada un ambiente intimidatorio.

58. En relación con lo señalado, cabe mencionar que el artículo 6° de la Ley N° 27942, establece una lista de conductas a través de las cuales se puede producir el hostigamiento sexual, sin que se trate de una lista cerrada, pues tal como lo indica en el literal f) de dicho artículo, también se considera hostigamiento sexual a otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4° de la Ley. En ese sentido, se debe tener en cuenta que la "conducta de naturaleza sexual" es definida en el Reglamento de la Ley N° 27942 como comportamientos o actos físicos, verbales, gestuales, tales como comentarios e insinuaciones; observaciones o miradas lascivas; tocamientos, roces, o acercamientos corporales; exigencias o proposiciones sexuales; contacto virtual; entre otras de similar naturaleza.
59. En ese sentido, debe mencionarse que de acuerdo con la Guía práctica "Trabajo sin Acoso" – Guía práctica para la prevención y sanción del hostigamiento sexual en el lugar de trabajo en el sector privado y público, emitida por la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, las proposiciones o insinuaciones sexuales, explícitas o implícitas, pueden ser directas o indirectas, siendo en el primer caso por ejemplo, la invitación a incurrir en un acto sexual de cualquier tipo; mientras que, en el segundo caso, se trataría por ejemplo de invitaciones a salidas no deseadas fuera del lugar de trabajo, a cenas o viajes.
60. Asimismo, en la aludida Guía se señala que otra forma de conducta de hostigamiento sexual es realizar comentarios de contenido sexual como son los relativos al cuerpo de una persona y a su apariencia física, estando incluidas preguntas indiscretas formuladas a la víctima relacionadas con su cuerpo, su sexualidad o con aspectos de su vida vinculados a estos temas.
61. De modo que, en el presente caso los hechos denunciados por la señorita de iniciales O.N.D.R. dan cuenta de diversas invitaciones no bienvenidas del impugnante hacia la denunciante para participar en eventos deportivos y hasta ir a un karaoke, y mensajes, comentarios y demostraciones del agrado que sentía por el aspecto físico de la agraviada (a través de WhatsApp y de "likes" en Facebook y de la dedicatoria que el impugnante escribió a la denunciante en una fotografía que le entregó), incluyendo miradas que ella señala la hacían sentir incómoda al punto de intentar evitar cruzarse con el impugnante.
62. Aunado a lo anterior, resulta pertinente tener en cuenta que de acuerdo con el artículo 6° del Reglamento de la Ley N° 27942, para la configuración del



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

hostigamiento sexual **no se requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima expreso**. La reiterancia puede sin embargo ser considerada como un elemento indiciario. Al respecto, en el caso bajo análisis se ha podido evidenciar una clara conducta evasiva de parte de la señorita de iniciales O.N.D.R. frente a las insinuaciones del impugnante señalando que se sentía incómoda e incluso intimidada, tal es así que presenta un certificado médico donde se le diagnostica trastorno de adaptación por reacciones frente a un suceso estresante o inesperado que afectó su actividad laboral.

63. Asimismo, debe tenerse presente que, aunque el impugnante no era el Jefe de la agraviada, éste si ostentaba un cargo de responsabilidad (Coordinador) en la Entidad en la que trabajaban, siendo ella una practicante de modalidad formativa; situación que, de acuerdo a lo expuesto por ella, la hacía sentir con temor a denunciar los hechos.
64. Por las consideraciones expuestas, esta Sala estima que se encuentran presentes los elementos para la configuración de la falta de hostigamiento sexual.
65. En ejercicio de su derecho de defensa, el impugnante alegó que se ha forzado los hechos para convertirlos en imputación porque las expresiones que enfatizan en la resolución de sanción son comunes y no desprenden una connotación sexual.
66. Al respecto, cabe señalar que si bien el impugnante no incurrió en proposiciones sexuales, sí se advierten comentarios e insinuaciones de su parte de tipo sexual, al expresar su agrado por el aspecto físico de la agraviada a través de mensajes de WhatsApp y de una fotografía, así como de miradas intimidatorias hacia la señorita O.N.D.R.
67. Cabe indicar que la frase expuesta por el impugnante en la fotografía de la agraviada no puede ser considerada como un gesto de aprecio o agradecimiento, tal como él sostiene, más aún si ponemos en contexto la conducta que venía ejerciendo frente a la internista (invitaciones, comentarios sobre su imagen corporal en WhatsApp, seguimiento de las publicaciones en Facebook pese a no tener la condición de amigos en dicha red social) tal es así que, el mismo impugnante reconoció ante la Secretaría Técnica que no eran las palabras apropiadas y que fue "osado" de su parte, por lo que pidió disculpas.
68. De otro lado, el impugnante sostuvo que no tuvo una posición jerárquica respecto a la supuesta agraviada; no obstante, cabe indicar que la falta de hostigamiento sexual se configura cualquiera sea la ubicación de la víctima en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de



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

modalidad formativa, por lo tanto, el argumento del impugnante no tiene asidero legal.

69. Por otro lado, el impugnante precisó que las declaraciones juradas de más de una persona dan fe de su comportamiento cortés y afable, así como de la forma que incentivaba a la práctica del baloncesto.
70. Al respecto, de la revisión de las seis (6) declaraciones juradas que el impugnante adjuntó en sus descargos, se advierte que fueron emitidas bajo el mismo tenor, lo que evidencia claramente que es un documento elaborado de parte que además no contradice las imputaciones efectuadas en su contra, más aún si las personas que suscribieron las declaraciones juradas no presenciaron los hechos denunciados por la parte agraviada.
71. Por otro lado, el impugnante argumentó que las declaraciones de la presunta agraviada demuestran una peculiar condición psicológica insana que explicaría su conducta general y tergiversación de su comportamiento; sin embargo, tal argumento contiene una afirmación subjetiva sin ningún respaldo, por lo que debe ser desestimado.
72. Asimismo, no existe tergiversación de la parte agraviada sobre los hechos, ya que estos se encuentran acreditados con los medios probatorios antes mencionados en la presente resolución, a lo que cabe añadir que el impugnante y la agraviada no tenían una relación de tipo amical, que pudiese haber confundido a la señorita O.N.D.R., habiéndose conocido en la Entidad en la que él prestaba servicios y ella prácticas pre profesionales.
73. Por último, el impugnante sostuvo que existen contradicciones de la supuesta víctima en sus declaraciones que no fueron objeto de apreciación; sin embargo, tal como se ha expuesto en la presente resolución, los hechos denunciados por la agraviada han sido corroborados con otros medios probatorios, como imágenes y declaraciones de testigos; por lo tanto, la falta se encuentra acreditada.
74. Finalmente, en torno a la sanción impuesta de suspensión por ciento ochenta (180) días sin goce de remuneraciones, de la revisión del acto impugnado se observa que la Entidad ha graduado la sanción teniendo en cuenta los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la Ley del Servicio Civil, señalando:
- **Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:** La afectación a los intereses generales se da con la conducta del impugnante, quebrantando la política de protección del Estado

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"

para erradicar la violencia en las entidades. Afectando además la imagen de la Entidad que brinda una atención justamente en salud mental, sin embargo la conducta del impugnante ha dañado psicológicamente a una persona en modalidad formativa de la Entidad.

- **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:** El impugnante pretende tergiversar o encubrir los hechos señalando que se trata de un acto común, de saludo y consideración.
- **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que cometa la falta:** Al respecto, se aprecia que el servidor cuenta con más de treinta años de servicios y se trata de un profesional altamente calificado de la Entidad, que cumple funciones en el Departamento de Apoyo al Diagnóstico y Tratamiento en Psicología, por lo que tenía total conocimiento del daño psicológico y emocional que su conducta podía ocasionar en la internista.
- **Las circunstancias en que se comete la infracción:** La Entidad indica que los hechos se han producido dentro del horario de trabajo y se han empleado redes sociales así como mensajería instantánea, a fin de aproximarse a la agraviada.
- **La continuidad en la comisión de la falta:** Se evidencia la continuidad de la falta, por cuanto los hechos se desarrollan en diversas oportunidades en el año 2019, siendo el último acto el 30 de diciembre de 2019.

75. En relación con los criterios tomados en cuenta por la Entidad para la graduación de la sanción, debe señalarse que a criterio de esta Sala en el caso bajo análisis no se ha presentado la condición referida "Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento", por cuanto no se ha acreditado que el impugnante haya buscado encubrir los hechos que se le atribuyen y/o haya negado haberlos realizado, manifestando, en cambio, que se trataban de gestos de aprecio y consideración hacia la señorita de iniciales O.N.D.R. y no de actos de hostigamiento sexual.
76. Sin perjuicio de ello, este Cuerpo Colegiado puede advertir que los criterios referidos a la grave afectación a los intereses generales y a los bienes jurídicos protegidos, y al grado de la especialidad del impugnante, sí revelan la gravedad de la falta, teniendo en cuenta que el impugnante como servidor público especialista en psicología y salud mental por más de treinta (30) años, ha incurrido en actos que han afectado la salud emocional y mental de una persona que ingresó a la Entidad a prestar servicios en modalidad formativa y con la que no lo unía relación amical alguna, siendo justamente uno de los fines de la Entidad, como Instituto de Salud Mental, el velar por la salud mental de los ciudadanos, generando servicios adecuados y de calidad de asistencia altamente especializada en salud mental.



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

77. Aunado a ello, teniendo en cuenta la especialidad que ostenta el impugnante, resulta lógico sostener que éste tenía pleno conocimiento que su conducta podía resultar intimidatoria y ocasionar un daño psicológico y emocional para una señorita que había ingresado a realizar prácticas a la Entidad, incurriendo en actos continuos intimidatorios, por lo que la sanción se encuentra debidamente fundamentada.
78. Por las consideraciones expuestas, esta Sala concluye que corresponde confirmar 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 y, por ende, declarar infundado el recurso de apelación.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo N° 1023, la Segunda Sala del Tribunal del Servicio Civil;

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor CARLOS EFRAIN MARCHENA CARDENAS y, en consecuencia, CONFIRMAR la Resolución Administrativa N° 098-2021-OP/INSM"HD-HN", del 23 de abril de 2021, emitida por la Jefatura de la Oficina de Personal del INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO - HIDEYO NOGUCHI", al encontrarse debidamente acreditada la comisión de la falta.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor CARLOS EFRAIN MARCHENA CARDENAS y al INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO - HIDEYO NOGUCHI", para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente al INSTITUTO NACIONAL DE SALUD MENTAL "HONORIO DELGADO - HIDEYO NOGUCHI".

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).



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"

Regístrese, comuníquese y publíquese.

MIRIAM ISABEL
PEÑA NIÑO
VOCAL

GUILLERMO JULIO
MIRANDA HURTADO
PRESIDENTE

ROSA MARIA VIRGINIA
CARRILLO SALAZAR
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.