



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESOLUCIÓN Nº 000158-2022-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 4200-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : RAMON CHAVESTA ASENJO
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN
RÉGIMEN : DECRETO LEGISTIVO Nº 276
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 DESTITUCIÓN

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RAMON CHAVESTA ASENJO contra la Resolución de Oficialización de Sanción Nº 002-2021-MPJ-GM/RMMQ, del 8 de septiembre de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la Municipalidad Provincial de Jaén; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 4 de febrero de 2022

ANTECEDENTES

- En base a la recomendación del Informe de Precalificación Nº 021-2021-ST/PAD-MPJ, mediante Resolución de Órgano Instructor Nº 001-2021-MPJ/SGRH¹ del 14 de abril de 2021, la Subgerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Jaén, en adelante la Entidad, inició procedimiento administrativo disciplinario al señor RAMON CHAVESTA ASENJO, en adelante el impugnante, en su condición de Encargado de la Administración del “Mercado 15 de Junio- Segunda Etapa de la Fila Alta”, por presuntamente haber incurrido en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señora de iniciales M.C.H.

En ese sentido, el investigado habría incurrido en la falta disciplinaria prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil², y en el literal e)

¹ Notificado al impugnante el 16 de abril de 2021.

² Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85º. Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor, 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

del artículo 98.2 del Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM³, incumpliendo el literal e) del artículo 2º, literal e) del artículo 21º, y el literal f) del artículo 23º del Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público⁴, así como el artículo 127º del Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM⁵, el numeral 6 del artículo IV, el literal e) del artículo 2º y el literal j) del artículo 16º de la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público⁶.

³ **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 98º.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

e) Acosar moral o sexualmente (...).”

⁴ **Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público**

“Artículo 3º.- Los servidores públicos están al servicio de la Nación. En tal razón deben:

(...)

e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo y en su vida social (...).”

“Artículo 21º.- Son obligaciones de los servidores públicos

(...)

e) Observar buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo (...).”

Artículo 23º.- Son prohibiciones a los servidores públicos

(...)

f) Realizar actos de hostigamiento sexual, conforme a la ley sobre la materia (...).”

⁵ **Reglamento de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM**

“Artículo 127º. Los funcionarios y servidores se conducirán con honestidad, respeto al público, austeridad, disciplina y eficiencia en el desempeño de los cargos asignados; así como con decoro y honradez en su vida social (...).”

⁶ **Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público**

“Artículo IV.- Principios

(...)

6. Principio de probidad y ética pública. - El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.

(...)

“Artículo 2º.- Deberes generales del empleado público

Todo empleado público está al servicio de la Nación, en tal razón tiene el deber de:

(...)

e) Conducirse con dignidad en el desempeño del cargo (...).”

“Artículo 16º.- Enumeración de obligaciones

Todo empleado está sujeto a las siguientes obligaciones:

(...)

j) Observar un buen trato y lealtad hacia el público en general, hacia los superiores y compañeros de trabajo (...).”

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2. El 29 de abril de 2021, el impugnante presentó sus descargos, negando y contradiciendo en todos sus extremos los hechos imputados en su contra, señalando adicionalmente los siguientes argumentos:
 - (i) Se ha vulnerado el principio del debido procedimiento administrativo.
 - (ii) Se ha vulnerado el principio de debida motivación de las resoluciones.
 - (iii) La Entidad solo se basó en una sindicación subjetiva y prueba pericial psicológica.
 - (iv) Se ha vulnerado el principio de verdad material.
 - (v) Adjunta medios probatorios a fin de acreditar que no incurrió en los hechos imputados.
3. En virtud de la recomendación del Informe de Órgano Instructor N° 001-2021-MPJ-SGRH, mediante Resolución de Oficialización de Sanción N° 002-2021-MPJ-GM/RMMQ⁷, del 8 de septiembre de 2021, la Gerencia Municipal de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de destitución, por los hechos y faltas imputadas en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 23 de septiembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución de Oficialización de Sanción N° 002-2021-MPJ-GM/RMMQ, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo, y en consecuencia la nulidad de la resolución impugnada, señalando los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargos, indicando adicionalmente lo siguiente:
 - (i) Se ha vulnerado el principio de debido procedimiento administrativo.
 - (ii) No existe medio probatorio fehaciente que acredite los hechos imputados.
 - (iii) No se realizó una debida imputación, ni se manifestó si la conducta imputada fue por omisión o acción.
 - (iv) Se ha vulnerado los principios de impulso procesal y verdad material.
 - (v) Se ha vulnerado el principio de non bis in ídem, puesto que el Ministerio Público está investigando los mismos hechos imputados.
 - (vi) La resolución impugnada debió ser emitida por el titular de la Entidad (alcalde) y no por la Gerencia Municipal.
 - (vii) La sanción impuesta fue sustentada sólo con las pericias psicológicas realizadas en la Entidad y en la Fiscalía.
 - (viii) Se ha vulnerado el principio de licitud, toda vez que, la Entidad no tomó en cuenta los medios probatorios presentados.

⁷ Notificado al impugnante el 9 de septiembre de 2021.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

- (ix) La Entidad no recabó testimonios directos ni de referencia u otros medios probatorios, a fin de determinar la veracidad de los hechos imputados.
 - (x) La denunciante no tiene vínculo laboral con la Entidad.
 - (xi) Se ha vulnerado el principio de debida motivación de las resoluciones.
 - (xii) Se ha vulnerado el principio de razonabilidad y proporcionalidad.
5. Con Oficio N° 123-2021-MPJ/GM, la Gerencia Municipal de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
6. A través de los Oficios N°s 010189-2021-SERVIR/TSC y 010190-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y al impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación había sido admitido.

ANÁLISIS

De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

7. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023⁸, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013⁹, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del

⁸ **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil

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”.

⁹ **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

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

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC¹⁰, 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.

9. 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 solo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil¹¹, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM¹²; 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”¹³, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016¹⁴.

¹⁰Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

¹¹**Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

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

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

¹²**Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- 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”.

¹³El 1 de julio de 2016.

¹⁴**Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

“Artículo 16°.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

10. 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 Directivo¹⁵, 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,

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

¹⁵ **Decreto Legislativo Nº 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo Nº 1450**

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

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

11. 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.
12. 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 aplicable y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

13. Mediante la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
14. 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

del Servicio Civil¹⁶, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia¹⁷.

15. 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 Transitoria¹⁸ 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.
16. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276, 728 y 1057, estando excluidos solo 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 Civil¹⁹.

¹⁶ 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. (...)”.

¹⁷ 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. (...)”.

¹⁸ 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 regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

¹⁹ 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:

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

17. 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-PE²⁰, 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 4.1²¹ 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.
18. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057.
19. 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-

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

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

²⁰ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“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. (...)”.

²¹ **Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

“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. (...)”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

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

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

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/GPGSC²², se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y

²²Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

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

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

7.1 Reglas procedimentales:

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

7.2 Reglas sustantivas:

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción²³.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

20. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
21. En el presente caso, de la documentación que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba en condición de servidor bajo el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 276. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

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

22. 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 pública²⁴.

- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

²³Cabe destacar que a través de la **Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC**, vigente desde el 28 de noviembre de 2016, se estableció como precedente administrativo de observancia obligatoria, entre otros aspectos que, la prescripción tiene naturaleza sustantiva; por lo que para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador regulado por la Ley del Servicio Civil, el plazo de prescripción debe ser considerada como regla sustantiva.

²⁴GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

23. 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.**
24. 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 encomendadas²⁵. 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.
25. Es en esa línea que, el artículo 85º de la Ley Nº 30057 ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, estando calificado en la actualidad como falta disciplinaria: ***“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”***. Paralelamente, el literal e) del numeral 98.2 del artículo 98º de su Reglamento General de la Ley Nº 30057, prevé como falta: ***“Acosar moral o sexualmente”***.
26. Nótese que la Ley Nº 30057 y su Reglamento General en todo momento han calificado como falta el hostigamiento y el acoso sexual, aunque no han definido en qué consiste concretamente el hostigamiento o el acoso sexual. Sin embargo, podemos ver que el artículo 4º de la Ley Nº 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, define el hostigamiento sexual como: ***“El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier***

²⁵MARINA 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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

otra índole. En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.

27. Según el artículo 6 de la Ley N° 27942, el hostigamiento sexual puede manifestarse en conductas como: 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 y f) **Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.**
28. El profesor Carlos Blancas identifica los términos de hostigamiento y acoso sexual como sinónimos, desarrollando sus clases²⁶. De la misma manera, la doctrina también ha considerado que el acoso sexual ambiental es una forma de hostigamiento sexual²⁷, de modo que los términos acoso y hostigamiento en estos casos se asimilan. Igualmente, la Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, equipara el concepto acoso sexual con el de violencia sexual. Por lo que en nuestra legislación **se equiparan los conceptos acoso y violencia sexual con hostigamiento sexual.**
29. Así, cuando se habla de violencia sexual, el literal c) del artículo 8° del Texto único ordenado de la Ley N° 30364, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2020-MIMP, la define como *“(…) acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación”.*

²⁶BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, ARA editores, 2da Edición, Lima, 2002, pp. 450-451.

²⁷VALDERRAMA, Luis; NAVARRETE, Alejandro; DÍAZ, Keny; CÁCERES, Joel & TOVALINO, Fiorella. Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial. Gaceta Jurídica, Lima, 2016, p.207.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

30. Por lo que a partir de las definiciones recogidas en nuestra legislación podemos inferir, primero, que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia sexual son conceptos jurídicos equiparables. Segundo, que **calificará como hostigamiento sexual cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, independientemente que se manifieste con actos con contacto físico o sin contacto físico alguno.**
31. Por su parte, a efectos de tener clara que conducta calificaría como hostigamiento sexual, es pertinente precisar que, según el literal a) del artículo 3º del Reglamento de la Ley Nº 27942, aprobado por Decreto Supremo Nº 014-2019-MIMP, conducta de naturaleza sexual implica: **“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”.**
32. Ahora, para la configuración del acto de hostigamiento sexual no es necesario que la conducta sea reiterada, tal como se desprende de las definiciones antes citadas y de lo precisado en el numeral 6.2 del artículo 6º del Reglamento de la Ley Nº 27942, que señalaba: **“La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario”.**

Sobre la acreditación de la falta imputada

33. En el presente caso vemos que al impugnante se le ha imputado la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057, toda vez que, incurrió en actos de hostigamiento sexual en agravio de la señora de iniciales M.C.H.
34. En este contexto, debemos recordar que para enervar el principio de presunción de inocencia las autoridades administrativas deben contar con medios probatorios idóneos que, al ser valorados debidamente, produzcan certeza de la culpabilidad de los administrados en los hechos que les son atribuidos. Así, “la presunción solo cederá si la entidad puede acopiar evidencia suficiente sobre los hechos y su autoría, tener seguridad que se han producido todos los elementos integrantes del tipo previsto, y un razonamiento lógico suficiente que articule todos estos elementos formando convicción”
35. El Tribunal Constitucional ha señalado que el derecho a la presunción de inocencia, como todo derecho, no es absoluto, sino relativo; precisando lo siguiente: **“parte de esa relatividad del derecho a la presunción de inocencia está vinculado también con que dicho derecho incorpora una presunción «iuris tantum» y no una presunción**



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria”. Por esa razón, para enervar el principio de presunción de inocencia las entidades están obligadas a realizar una mínima actividad probatoria que permita contar con los elementos suficientes para generar certeza de la culpabilidad del administrado en los hechos que le son atribuidos.

36. Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la Ley N° 27444 , reconocen los principios de impulso de oficio y verdad material, respectivamente, según los cuales, en el procedimiento administrativo la autoridad administrativa tiene la obligación de ejecutar todos los actos convenientes para verificar los hechos que motivan su decisión, siendo imperativo que impulsen el procedimiento y recaben tantos medios probatorios como sean necesarios para arribar a una conclusión acorde con la realidad de los hechos.
37. Evidentemente, los principios de impulso de oficio y verdad material constituyen medios de satisfacción del principio de presunción de inocencia, pues solo en la medida en que la Entidad haya comprobado objetivamente que el servidor cometió la falta que le fue atribuida, podrá declararlo culpable y sancionarlo. Por ello, es obligación de la Entidad agotar todos los medios posibles para determinar su culpabilidad en resguardo de la función pública, estando proscrito imponer sanciones sobre parámetros subjetivos o supuestos no probados.
38. Esta forma en la que debe operar la administración pública guarda vinculación con el principio de interdicción de arbitrariedad, el cual constituye una máxima de derecho dentro de un Estado Constitucional que, en una de sus diversas aristas, impide a los poderes públicos cometer actos carentes de objetividad y razonabilidad que afecten el derecho de los particulares. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3º y 43º de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo”*²⁸.

²⁸Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

39. De manera que toda autoridad administrativa que pretenda imponer una sanción a un administrado estará obligada a realizar una mínima actividad probatoria para comprobar objetivamente que este es culpable del hecho que se le atribuye, lo que implica actuar de oficio determinadas pruebas o diligencias según la naturaleza de los hechos investigados. De lo contrario, como bien afirma el Tribunal Constitucional, “el procedimiento administrativo disciplinario sólo se convertiría en un ritualismo puramente formal de descargos, alejado por completo de la vigencia del «debido proceso»”²⁹.

40. Así las cosas, a continuación, este cuerpo Colegiado analizará cada una de las pruebas recabadas y valoradas por la Entidad y procederá a valorarlas según las reglas de la sana crítica.

A. Sobre la denuncia interpuesta por la señora con iniciales M.C.H.

(i) Denuncia interpuesta por la señora de iniciales M.C.H, del 24 de febrero de 2020, ante la Subgerencia de Comercialización y Licencias de Funcionamiento, mediante el cual hizo de conocimiento los actos de hostigamiento sexual realizados por el impugnante, conforme se detalla a continuación:

“(...)

- El mencionado señor de manera prepotente ha ingresado varias veces al puesto donde trabajo para incomodarme con sus palabras, miradas maliciosas y vocabulario insultante hacia mi persona.

(...)

- Además, cuando paso por su oficina me incomoda e insinúa palabras de mal gusto. Esto me genera un alto nivel de estrés y temor. Asimismo, como mujer siento que esta situación vulnera mis derechos.

- Tengo miedo y no puedo trabajar normalmente en mi puesto de labores (numero 69) porque siento temor de que en algún momento me suceda algo que atente contra mi salud física y emocional (...).”

B. Sobre el Acta de Declaración del impugnante

(i) Acta de declaración del impugnante, del 18 de septiembre de 2020, ante la Secretaria Técnica de la Entidad, de la cual se desprende lo siguiente:

“(...)

²⁹Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0201-2004-PA/TC.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

2.- ¿QUE PUESTO DESEMPEÑABA CUANDO OCURRIERON LOS HECHOS MATERIA DE ESTA INVESTIGACIÓN?

DIJO: Me encontraba desde el mes de febrero del 2019 como Administrador del Mercado 15 de Junio, segunda etapa de la Fila Alta.

(...)

4.- ¿USTED HA TENIDO ALGUN CONFLICTO DIFERENTE AL HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL DENUNCIADO EN SU CONTRA CON LA SEÑORA (...) ³⁰.

(...)

En febrero del 2020, no recuerdo exactamente la fecha, la señora (...) ³¹ que se desempeña como portera del Mercado 15 de Junio segunda etapa de la Fila Alta, me informa que la señora (...) ³², que no es trabajadora de la entidad sino es una persona que tiene el puesto N° 69 del Mercado (...) a su disposición, en muchas oportunidades se encerraba con su enamorado en el puesto de taller que conducía, por lo que procedí a llamarle la atención de manera verbal diciéndole que los puestos eran para que ingresen a trabajar y exhibir sus productos no encerrarse en ellos.

Siendo ese el problema que ocasiona que la señora tome represalias en mi contra y me denuncia por Hostigamiento y/o acoso sexual.

5.- ¿POR QUÉ CREE USTED QUE LA SEÑORA (...) ³³ PRESENTA LA DENUNCIA POR HOSTIGAMIENTO Y/O ACOSO SEXUAL EN SU CONTRA?

DIJO: Porque le llamé la atención por encerrarse en el puesto con el enamorado, al día siguiente de la llamada de atención la señora (...) ³⁴ llegó con el novio (no lo conozco por eso no sé su nombre), a mi Oficina dentro del Mercado que es un puesto que me prestaron para poder tener una silla y una mesa donde atender, y este señor fue el que me increpó el haberle llamado la atención a la señora (...) ³⁵, yo les reiteré que esa conducta estaba prohibida, que los puestos eran para vender sus productos no para encerrarse. Procedieron a retirarse (...)”

C. Sobre el Acta de Declaración y el Acta de Declaración Testimonial de la señora de iniciales M.C.H (agraviada)

- (i) Acta de Declaración de la señora de iniciales M.C.H, del 22 de septiembre de 2020, ante la Secretaría Técnica de la Entidad, de la cual se desprende lo siguiente:

“(...)

³⁰Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

³¹Hace referencia a la señora M.E.D.S.

³²Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

³³Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

³⁴Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

³⁵Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

5.- ¿DESCRIBA USTED CÓMO EL SEÑOR RAMON CHAVESTA ASENJO LA HOSTIGABA Y/O ACOSABA SEXUALMENTE EN LAS INSTALACIONES MERCADO 15 DE JUNIO SEGUNDA ETAPA DE LA FILA ALTA PROPICIÁNDOSE?

DIJO: Comenzó todo en abril del 2019, yo siempre iba a trabajar desde las 8:00 am al puesto N° 69, en el cual trabajo con mi hermana, sin embargo, ella llegaba a partir de las 10:00 am, entonces durante esas horas en las que me encontraba sola venia todos los días a mi puesto de trabajo el señor RAMON CHAVESTA ASENJO, en un principio como él era el Administrador del Mercado yo le saludaba dando la mano, pero empezó a no querer soltar mi mano incluso me rascaba la mano haciéndome sentir incómoda, por lo que ya no le saludaba de esa manera (...), así también empezaba a decirme que me quería como mujer que no importa si yo no quería que yo estaba rica, me hacía insinuaciones subidas de tono, situación que me ponía nerviosa, me hacía sentir humillada como mujer, llegué al punto donde ya no quería ir a trabajar (...).

Entre diciembre o enero no recuerdo exactamente el mes, llego la prensa al Mercado 15 de Junio Segunda etapa de la fila alta, (...), todos me llamaron y me dijeron que denuncie en la prensa mi caso porque todos en el Mercado sabían que yo sufría hostigamiento y/o acoso sexual por parte del señor RAMON CHAVESTA ASENJO (...)

Los socios del Mercado 15 de Junio (...) solicitaron una reunión con la Sub Gerente de Comercialización y Licencia de Funcionamiento de la Municipalidad (...). En esa reunión yo pedí la palabra para exponerle mi caso, debido a que el señor RAMON CHAVESTA ASENJO seguía con la misma actitud hostigante de acoso sexual, pero la señora (...) ³⁶ me manifestó que esos eran temas personales que a ella no le competían (...)

El señor RAMON CHAVESTA ASENJO, como vio el trato de sus superiores al ser respaldado, empezó a tener unas actitudes más agresivas incluso cuando me encontraba por la calle hacía el ademán de pasarme la moto, lo que me ocasiona un terrible temor de que este pueda atentarse contra mi vida (...)

- (ii) Declaración Testimonial de la señora de iniciales M.C.H., del 22 de diciembre de 2020, ante la Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Jaén, de lo cual se desprende lo siguiente:

“(...)

03.- PREGUNTADA PARA QUE DIGA: ¿QUE TIENE QUE DECIR RESPECTO DE LOS HECHOS DENUNCIADOS POR SU PERSONA MEDIANTE UN ESCRITO A FOJAS CUATRO QUE OBRA EN LA CARPETA FISCAL Y QUE SE LE PONE A LA VISTA?

DIJO: (...) que el denunciado siempre aprovechaba en llegar cuando me encontraba sola por cuanto mi hermana ya se había retirado. Al empezar, el me

³⁶Hace referencia a la señora K.B.D.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

daba la mano, de forma natural, pero ya luego con el tiempo cuando le daba la mano, él no me quería soltar, ajustándose de forma excesiva e incluso hasta le dio una rascada en la palma de la mano y yo me ponía incomoda lo que le hice conocer por que se expresaba de esa manera y que me faltaba el respeto agregando que le manifesté que ya no se acercara a mi puesto de trabajo, sin embargo, me contestó que esa era su forma de saludar por lo que opte en no dirigirle la palabra pese a ello el mencionado investigado seguía manteniendo su aptitud de hablarme diciéndome que yo era rica, que me quiere para ser su mujer y que no importaba que no le hablara porque yo estaba metida en su corazón. Un día yo cansada de esa situación me preparé con un palo de escoba con la finalidad de correrlo (...). Luego de este incidente en vez de disuadirlo se acercaba de forma más continua por lo que mi novio quien ya conoce de los hechos decide a estar pendiente más de mi persona por lo que llegaba a dejarme mi refrigerio y apoyarme para cerrar el puesto. Esto provocó que el investigado se molestara y un día me mandó a llamar a su oficina por lo que concurrí en compañía de mi novio. (...) De ahí cuando me encontraba en la calle se dirigía hacia mí en su moto lineal a modo de intimidarme y se reía al ver que me asustaba por lo que tomé la decisión de cerrar mi puesto pues temía por mi vida, pero de forma lamentable volvía abrir porque tenía obligaciones que cumplir trabajando con una puerta entreabierto y el investigado se sentaba cerca de mi puesto fumando cigarro y al terminar arrojaba la colilla del mismo hacia donde me encontraba (...)”

D. Sobre el Acta de Declaración de la señora de iniciales M.E.D.S. (portera del mercado)

- (i) Declaración realizada a la señora de iniciales M.E.D.S., del 7 de octubre de 2020, ante la Secretaría Técnica de la Entidad, de la cual se desprende lo siguiente:

“(…)

3.- ¿CONOCE USTED AL SEÑOR RAMON CHAVESTA ASENJO, QUE TIPO DE VÍNCULO O PARENTESCO EXISTE?

DIJO: Si lo conozco porque ha sido el Administrador del Mercado 15 de Junio - segunda etapa Fila Alta, no somos amigos pero si siempre nos hemos saludado, no somos parientes tampoco.

“(…)

6.- ¿USTED LE INFORMÓ AL SEÑOR RAMON CHAVESTA ASENJO QUE LA SEÑORA (...) ³⁷ SE ENCERRABA CON SU NOVIO EN EL PUESTO Nº 69 DEL MERCADO 15 DE JUNIO SEGUNDA ETAPA DE LA FILA ALTA?

³⁷Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

DIJO: Yo no le he informado nada, no he visto nada ni tengo por qué acusar nada.

7.- ¿USTED TUVO CONOCIMIENTO DE LA LLAMADA DE ATENCIÓN VERBAL REALIZADA POR PARTE DEL SEÑOR RAMON CHAVESTA ASENJO HACIA LA SEÑORA (...) ³⁸ POR EL SUPUESTO HECHO INFORMADO POR USTED DONDE MANIFIESTA QUE LA SEÑORA MARILÚ CLAVO HUAMÁN SE ENCERRABA CON SU NOVIO EN EL PUESTO N° 69 DEL MERCADO 15 DE JUNIO SEGUNDA ETAPA DE LA FILA ALTA

DIJO: Yo no le dije nada al señor RAMON CHAVESTA ASENJO en ningún momento le informe que la señora (...) ³⁹ se encerraba con su novio, y tampoco tengo conocimiento si es que le llamó la atención, desconozco, no se porque el señor RAMON CHAVESTA ASENJO, me menciona en este caso (...).”

E. Sobre el Protocolo de Pericia Psicológica

- (i) Protocolo de Pericia psicológica N° 00032-2021-PSC, del 5 de enero de 2021, practicada a la señora de iniciales M.C.H, mediante el cual se concluyó:

“V. CONCLUSIONES

Después de evaluar a la señora (...) ⁴⁰ se es de la opinión de que presenta:

- 1. A la evaluación activación de indicadores ansiosos compatible a hechos relatados.*
- 2. Personalidad con rasgos compulsivos y evitativo.”*

F. Sobre el Informe Psicológico actuado en el procedimiento disciplinario

- (i) Informe psicológico practicado a la señora de iniciales M.C.H., del 12 de febrero de 2021, en el cual se concluye lo siguiente:

“VI. CONCLUSIONES:

- *En la entrevista se pudo observar en la paciente la presencia de síntomas ansiosos, de preocupación y sensación atemorizante frente a la situación que atraviesa la misma que narra sobre los hechos ocurridos, mostrándose afectada tanto en el área emocional como laboral.*

(...)

- *Se evidencia presencia de síntomas ansiosos ante situaciones que la paciente considera desfavorables (...).”*

³⁸Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

³⁹Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.

⁴⁰Hace referencia a la señora de iniciales M.C.H.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

41. En atención a los documentos antes reseñados, los mismos que obran en el expediente administrativo, este cuerpo Colegiado considera que hay pruebas que permiten concluir que la versión de la señora de iniciales M.C.H. es cierta. Así pues, se aprecia que la declaración de la señora de iniciales M.C.H. fue espontánea, consistente y brindaba detalles que han podido ser corroborados con otros elementos de prueba.
42. Además, resulta preciso señalar que, el impugnante manifestó que la señora de iniciales M.E.D.S., trabajadora del mercado 15 de junio, le informó sobre supuestos encierros de la señora de iniciales M.C.H. (agraviada) con su enamorado en su puesto de trabajo. Sin embargo, dicha manifestación ha quedado desvirtuada por ésta a través de su declaración brindada ante la Secretaría Técnica, quien negó haber informado eso al impugnante. Por lo que, puede deducirse que la declaración brindada por el impugnante carece de veracidad.
43. Por todas estas consideraciones, esta Sala estima que la falta imputada al impugnante se encuentra objetivamente acreditada en el procedimiento administrativo disciplinario a partir de los hechos vinculados a la señora de iniciales M.C.H.
44. En cuanto a sus argumentos de defensa, el impugnante señaló que no existe medio probatorio fehaciente que acredite los hechos imputados.
45. Sobre dicho argumento, corresponde señalar que los medios probatorios valorados por la Entidad resultan suficientes para acreditar la falta imputada al impugnante, entre ellos se encuentran las declaraciones de la señora de iniciales M.C.H. ante la Secretaría Técnica y Primera Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Jaén, así como las declaraciones de la señora de iniciales M.E.D.S., Protocolo de Pericia psicológica N° 00032-2021-PSC, del 5 de enero de 2021 y el Informe psicológico practicado a la señora de iniciales M.C.H, del 12 de febrero de 2021, entre otros; los cuales, de manera conjunta, permiten evidenciar la acreditación de la falta prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057. En ese sentido, se debe desestimar el citado argumento del impugnante.
46. De otro lado, entre otros argumentos en el recurso de apelación, el impugnante ha señalado que se habría vulnerado el principio de non bis in ídem, puesto que el Ministerio Público está investigando los supuestos actos de hostigamiento sexual contra la señora de iniciales M.C.H.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

47. Sobre el particular, en virtud de lo prescrito en el artículo 264º del TUO de la Ley Nº 27444⁴¹, las consecuencias de la investigación penal y/o civil en el presente caso no tienen mayor incidencia sobre la tramitación del presente procedimiento administrativo disciplinario.
48. Sobre este tema, Alejandro Nieto, en su obra “Problemas Captales del Derecho Disciplinario”, destaca que *“hay una corriente penalista que distingue las infracciones, según ataquen a un bien jurídico o se limiten a una desobediencia o rebeldía. Solo en el primer caso se trata de auténticos delitos en sentido propio, mientras que las infracciones disciplinarias son el ejemplo más característico del segundo grupo”*⁴² De esta manera, para el autor, una infracción disciplinaria, a diferencia del delito, atenta contra los deberes del servicio funcional. Por esta razón, el derecho penal y el derecho disciplinario no podrían ser equiparados.
49. En esa misma línea, el Tribunal Constitucional ha señalado que *“(…) el orden penal y administrativo-sancionador están destinados a proteger distintos bienes jurídicos, y en tal sentido, las conductas que no tienen la entidad suficiente para ser consideradas delito podrían ser consideradas faltas administrativas”*⁴³.
50. Conforme lo expuesto, el fundamento de las sanciones penales y/o medidas de carácter civil difiere respecto de las sanciones administrativas. Así, mientras la responsabilidad penal se origina ante la realización de actos tipificados por el ordenamiento como delitos que, como tales, merecen el máximo reproche jurídico; la responsabilidad administrativa tiene por fuente el incumplimiento de los deberes que corresponden a un funcionario o servidor público⁴⁴. Por lo que podemos colegir que es jurídicamente válido disponer que se adopten medidas disciplinarias en el ámbito administrativo sobre hechos que tienen connotación penal en tanto el fundamento en ambas instancias no sea el mismo.
51. Así también lo ha entendido la Autoridad Nacional del Servicio Civil, quien en el Informe Legal Nº 127-2010-SERVIR/GG-OAJ, concluye lo siguiente:

⁴¹Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

“Artículo 264º.- Autonomía de responsabilidades

264.1 Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación.

264.2 Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”.

⁴²Véase: NIETO, Alejandro. Problemas Captales del Derecho Disciplinario. Revista de Administración Pública, Núm. 63, 1970, p 72.

⁴³Sentencia recaída en el expediente Nº 620-2004-AA/TC, fundamento segundo.

⁴⁴Véase el Informe Legal Nº 127-2010-SERVIR/GG-OAJ.



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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

“Dado que las responsabilidades penales, civiles y administrativas pueden tener un fundamento y regulación diferente, el procesamiento judicial de determinados funcionarios o servidores no determina necesariamente la imposibilidad de iniciar un procesamiento administrativo, orientado a determinar la responsabilidad que en este ámbito se haya generado por la violación de un bien jurídico distinto al que es materia de procesamiento judicial”.

52. Por lo expuesto, esta Sala considera que la actuación del impugnante configura la falta que le fue imputada, la cual derivó en la imposición de la medida disciplinaria en contra de éste, por lo que lo argumentado en dicho extremo carece de sustento.
53. Por otro lado, el impugnante alegó que se habría vulnerado algunas garantías del debido procedimiento, al respecto, de la revisión de la resolución de sanción, se advierte que los descargos presentados por el impugnante, así como los medios probatorios aportados, han sido analizados y que, a criterio de la Entidad, no permiten acreditar los hechos ni la falta imputada, por lo que fueron desestimados en todos sus extremos. Por lo que el acto impugnado se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio de presunción de inocencia ni la garantía procedimental de obtener una decisión motivada fundada en derecho.
54. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, el impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.
55. Por su parte, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle al impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se le sancionó y la falta en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo el hecho infractor produjo que este haya vulnerado las normas imputadas y la falta en que habría incurrido, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas⁴⁵.

⁴⁵Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 01480-2006-AA/TC.:

“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

56. Asimismo, se advierte que el impugnante alegó que la resolución impugnada debió ser emitida por el titular de la Entidad (alcalde) y no por la Gerencia Municipal. Al respecto, cabe indicar que, de acuerdo al literal i) del artículo IV del Título Preliminar del Reglamento General de la Ley N° 30057, el titular de la entidad, es decir la máxima autoridad administrativa, en el caso de los Gobiernos Regionales y Locales, es el Gerente General del Gobierno Regional y el Gerente Municipal, respectivamente.
57. Por último, el impugnante alegó en su recurso de apelación que se habría vulnerado el principio de razonabilidad y proporcionalidad.
58. Sobre el particular, resulta pertinente señalar que conforme se aprecia en los párrafos precedentes, el impugnante ha incurrido en la falta administrativa prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley N° 30057, toda vez que, se encuentra acreditado que ejerció actos de hostigamiento sexual en agravio de la señora de iniciales M.C.H.
59. En ese sentido, esta Sala advierte que los hechos atribuidos al impugnante revisten de la gravedad suficiente para imponerse la medida disciplinaria más elevada debido al gran reproche administrativo que significa realizar actos de hostigamiento sexual, situación que ha sido debidamente justificada; por lo que, esta Sala aprecia que la Entidad no ha vulnerado el principio de proporcionalidad y razonabilidad.
60. En tal sentido, a la luz de los hechos expuestos en los numerales que anteceden, y tal como se aprecia de la documentación que obra en el expediente, esta Sala puede colegir que se encuentra debidamente acreditada la responsabilidad del impugnante por los hechos que fue sancionado en el marco del procedimiento administrativo disciplinario iniciado en su contra, en mérito a los documentos valorados a lo largo del procedimiento.
61. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que debe declararse infundado el recurso de apelación interpuesto por el impugnante.

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

razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.

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 Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor RAMON CHAVESTA ASENJO contra la Resolución de Oficialización de Sanción N° 002-2021-MPJ-GM/RMMQ, del 8 de septiembre de 2021, emitida por la Gerencia Municipal de la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

SEGUNDO.- Notificar la presente resolución al señor RAMON CHAVESTA ASENJO y a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN, para su cumplimiento y fines pertinentes.

TERCERO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE JAÉN.

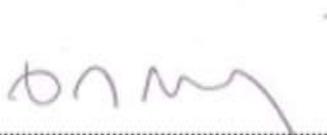
CUARTO.- Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.


CESAR EFRAIN
ABANTO REVILLA
VOCAL


ROLANDO
SALVATIERRA COMBINA
PRESIDENTE


ORLANDO DE LAS CASAS
DE LA TORRE UGARTÉ
VOCAL

L13/P5

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.