



PERÚ

Presidencia
del Consejo de MinistrosAutoridad Nacional
del Servicio CivilTribunal del Servicio
Civil

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

RESOLUCIÓN Nº 000419-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala

EXPEDIENTE : 632-2021-SERVIR/TSC
IMPUGNANTE : ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS
ENTIDAD : MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR
RÉGIMEN : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057
MATERIA : RÉGIMEN DISCIPLINARIO
 SUSPENSIÓN POR TREINTA (30) DÍAS SIN GOCE DE REMUNERACIONES

SUMILLA: *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS contra la Resolución Nº 003-2021-SGGRH-GAF-MDMM, del 18 de enero de 2021, emitida por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar; al haberse acreditado la comisión de la falta imputada.*

Lima, 26 de febrero de 2021

ANTECEDENTES

- Mediante Carta Nº 377-2020-GAF-MDMM, del 9 de diciembre de 2020, la Gerencia de Administración y Finanzas de la Municipalidad Distrital de Magdalena del Mar, en adelante la Entidad, instauró procedimiento administrativo disciplinario contra el señor ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS, en adelante el impugnante, en su condición de Especialista Administrativo de la Entidad, por presuntamente haber realizado actos de naturaleza sexual al tocar de manera incómoda en la cintura y espalda a la servidora de iniciales B.K.L.M. en circunstancias aisladas y sin su consentimiento, lo que se configuraría como hostigamiento sexual bajo la manifestación de "tocamientos", incurriendo en la comisión de la falta administrativa prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 –Ley de Servicio Civil¹.

¹ Ley Nº 30057 – Ley de Servicio Civil

“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario

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

(...)

k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

(...)”.



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”

2. El 17 de diciembre de 2020, el impugnante presentó su descargo, negando la falta imputada.
3. Mediante Resolución N° 003-2021-SGGRH-GAF-MDMM del 18 de enero de 2021, la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer al impugnante la sanción de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, por haber incurrido en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057; considerando acreditados los hechos imputados.

TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

4. El 4 de febrero de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución N° 003-2021-SGGRH-GAF-MDMM manifestando lo siguiente:
 - (i) En todas las entrevistas prescindió de defensa al no haberle notificado en un plazo razonable.
 - (ii) Se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.
 - (iii) Se ha vulnerado el derecho de defensa.
 - (iv) Se ha vulnerado el principio de legalidad.
 - (v) Se ha vulnerado el principio de razonabilidad.

Asimismo, solicitó se deje sin efecto la ejecución de la Resolución N° 003-2021-SGGRH-GAF-MDMM, en tanto se resuelve su recurso de apelación interpuesto.

5. Con Oficio N° 016-2021-SGGRH-GAF-MDMM, 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.
6. Mediante Oficios N°s 1614 y 1615-2021-SERVIR/TSC, el Tribunal informó al impugnante y a la Entidad, 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° 1023², modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del

² Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos
“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013³, 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.

8. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC⁴, 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 Civil⁵, y el artículo 95° de su

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema. El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

³ 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”.

⁴ Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

⁵ 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 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



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”

reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM⁶; 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”⁷, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016⁸.

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 Directivo⁹, se hizo de público conocimiento la ampliación de

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”.

⁶ **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

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

⁷ El 1 de julio de 2016.

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 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;
- 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”.

⁹ **Decreto Legislativo N° 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 N° 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;

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”

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

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

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

- 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.”



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”

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

13. Mediante la Ley N° 30057, 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 del Servicio Civil¹⁰, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
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 Transitoria¹¹ se estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento

¹⁰ 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 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

¹¹ 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”.



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”

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, 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^{os} 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^o del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil¹².
17. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-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 4.1¹³ que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728, 1057 y Ley N^o 30057.

¹²**Reglamento General de la Ley N^o 30057, aprobado por el Decreto Supremo N^o 040-2014-PCM**
“Artículo 90^o.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

¹³**Directiva N^o 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N^o 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N^o 101-2015-SERVIR-PE**
“4. ÁMBITO

“4.1 ÁMBITO

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

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25^o 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”

18. 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^{os} 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^o 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.
 - (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.
20. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N^o 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,



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

incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

21. En ese sentido, se concluye que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N^{os} 276, 728 y 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.
22. En el presente caso, el impugnante fue sancionado por hechos que ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, misma fecha en que se instauró el procedimiento administrativo disciplinario, razón por la cual, corresponde aplicar las reglas sustantivas y procedimentales del régimen disciplinario de la Ley N^o 30057.

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

23. 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 pública¹⁴.
24. 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.**
25. 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

¹⁴GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127. Convención sobre los Derechos del Niño.



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

las funciones encomendadas¹⁵. 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.

26. Es en esa línea que 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 esta falta, precisando lo siguiente: *“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 Reglamento General de la Ley N° 30057 preveía como falta: *“Acosar moral o sexualmente”*.
27. **Nótese que la Ley N° 30057 y su Reglamento General en todo momento han calificado como falta el hostigamiento y el acoso sexual. La razón es que este tipo de comportamientos afecta gravemente los derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras, así como su dignidad; por ello, merece el máximo reproche. Lo que se pretende es garantizar ambientes de trabajo seguros.**
28. Ahora, la ley en cuestión no ha definido qué es hostigamiento o acoso sexual, sin embargo, podemos ver que la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, definía el hostigamiento sexual como: *“la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales”*. Actualmente (desde el 13 de septiembre de 2018) lo define de la siguiente manera: *“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”*.

¹⁵MARINA JALVO, Belén. El Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 21 y 22.



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”

29. Este puede manifestarse en conductas como amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad; uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos; acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; entre otras conductas.
30. El profesor Carlos Blancas¹⁶ identifica los términos de hostigamiento y acoso sexual como sinónimos, desarrollando sus clases. De la misma manera, la doctrina también ha considerado que el acoso sexual ambiental es una forma de hostigamiento sexual¹⁷, 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.
31. Así, cuando se habla de violencia sexual, vemos que la Ley N° 30364 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”*.
32. 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.
33. 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 penúltimo párrafo del artículo 5° del Reglamento de la Ley N° 27942 (vigente cuando ocurrieron los hechos), que señalaba: *“La reiterancia no será*

¹⁶BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, ARA editores, 2da Edición, Lima, 2002, pp. 450-451.

¹⁷VALDERRAMA, 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.



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”

relevante para los efectos de la constitución del acto de hostigamiento sexual, sin embargo, podrá ser un elemento indiciario que coadyuve a constatar su efectiva presencia”.

Sobre la falta atribuida al impugnante

34. Conforme se ha expuesto en los antecedentes de la presente resolución, el impugnante ha sido sancionado con la medida disciplinaria de suspensión por treinta (30) días sin goce de remuneraciones, al haber realizado actos de naturaleza sexual al presuntamente haber tocado de manera incomoda en la cintura y espalda, a la servidora de iniciales B.K.L.M, en circunstancias aisladas y sin su consentimiento, lo que se configuraría como hostigamiento sexual bajo la manifestación de "tocamientos", sin embargo, el impugnante alega que el hecho no se encuentra acreditado al no existir medios probatorios que prueben lo denunciado por la presunta víctima.
35. 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”*¹⁸.
36. 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 absoluta; de lo cual se deriva, como lógica consecuencia, que la presunción de inocencia puede ser desvirtuada mediante una mínima actividad probatoria”*¹⁹. 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.
37. Es pues en esa línea que los numerales 1.3 y 1.11 del artículo IV del Título Preliminar

¹⁸MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444. Tomo II. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p. 441.

¹⁹Sentencia recaída en el expediente N° 2440-2007-PHC/TC, fundamento quinto.



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

del TUO de la Ley N° 27444²⁰, 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.

38. 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.
39. 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*

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

TÍTULO PRELIMINAR

“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo

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

(...)

1.3. Principio de impulso de oficio.- Las autoridades deben dirigir e impulsar de oficio el procedimiento y ordenar la realización o práctica de los actos que resulten convenientes para el esclarecimiento y resolución de las cuestiones necesarias.

(...)

1.11. Principio de verdad material.- En el procedimiento, la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas.

En el caso de procedimientos trilaterales la autoridad administrativa estará facultada a verificar por todos los medios disponibles la verdad de los hechos que le son propuestos por las partes, sin que ello signifique una sustitución del deber probatorio que corresponde a estas. Sin embargo, la autoridad administrativa estará obligada a ejercer dicha facultad cuando su pronunciamiento pudiera involucrar también al interés público”.



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

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”²¹.

40. 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»*”²².
41. Dicho esto, observamos que en el presente caso la sanción del impugnante se sustenta en testimonios, tanto de la presunta víctima como de aparentes testigos.
42. 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 las manifestaciones de la señora de iniciales B.K.L.M.

- (i) El 19 de noviembre de 2020, la señora de iniciales B.K.L.M., se apersonó a la comisaría de Magdalena, en donde interpuso una denuncia contra el impugnante, en la cual manifestó lo siguiente:

“(…) se dispuso hacer el cambio de foco del baño subiéndose a una silla fue cuando la persona de Atilio Cesar Arauco Cuadros con DNI NRO. 06770674, la comenzó a tocar por parte de la cintura, nalgas a la denunciante, a lo que ella reclamó empujándolo diciéndole que la suelte, sin embargo, esta persona le pidió que cambie otro foco a lo que la denunciante ya no accedió y se fue a quejar con su jefa de local (...)”

- (ii) Luego, el 25 de noviembre de 2020, la señora de iniciales B.K.L.M., se apersonó a brindar su manifestación respecto a la denuncia presentada contra el

²¹Fundamento 12 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC

²²Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 0201-2004-PA/TC



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

impugnante, en la cual manifestó lo siguiente:

“(…)

3.- PARA QUE DIGA: De acuerdo a su denuncia presentada ante esta entidad describa los hechos y las circunstancias en las que sucedieron.

En circunstancias de limpieza del local de adulto mayor el día viernes 13 de noviembre de 2020 aproximadamente a las 11:45 am, la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos, solicitó mi apoyo a efectos de limpiar la oficina de Recursos Humanos ubicada en el segundo piso del local ubicado en Rutte y al terminar de limpiar la oficina de la Jefa de Recursos Humanos a pedido del señor Atilio Cesar Arauco Cuadros, acudí al ambiente principal del área de Recursos Humanos para realizar el cambio de foco en el baño y en ese momento el Sr Arauco ingreso detrás de mí cuando fui al baño y cuando subí a una silla para colocar el nuevo foco dado que no había luz, el señor Atilio Cesar Arauco Cuadros sujetó parte de mi cintura y espalda de una manera incómoda y al tener ambas manos ocupadas mientras colocaba el foco solo pude reaccionar y le dije que "suelte"; ante lo que, le pedí que me consiga una silla más alta y aproveche el momento para colocar rápidamente el foco y estar en el ambiente principal donde estaba el señor Jesús Mena, quien antes de que suceda esta situación estuvo presente en el ambiente principal y me apoyó retirando un foco del ambiente principal de Recursos Humanos a lo que posteriormente se sentó a continuar sus funciones, no estando presente en el baño.

Acto seguido, bajé al primer piso asustada e incómoda y le avisé de lo ocurrido a la señora Sayumi como responsable de adulto mayor y jefe de DEMUNA y al narrarle los hechos a la jefa ella me mencionó que iba a tomar acciones y a comunicarse con el Gerente de Administración y Finanzas y con la Subgerente de Recursos Humanos, dado que sentía temor ante los hechos, ante lo cual supuestamente llamó por teléfono a la Subgerente de Recursos Humanos y desconozco si se comunicó con el Gerente de Administración y Finanzas dado que solo la vi mandando mensajes por Whatsapp, Finalmente, subí a la Subgerencia de Recursos Humanos y le comuniqué a la Subgerente de Recursos Humanos que mi jefa quería hablar con ella sobre un tema.

Asimismo, señaló que el Señor Mispireta me ordenó verbalmente que preste labores en la sede de Rodolfo Rutte desde mi retorno por haberme recuperado de COVID, donde vengo realizando funciones como apoyo aproximadamente desde el mes de agosto de 2020 en dicha sede.

4.- PARA QUE DIGA, ¿Precise usted por que la narración del día de hoy difiere



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

de lo denunciado ante la PNP?

El día 20 de noviembre del presente, al acudir a la comisaría del distrito, ¡el policía Eduardo Chuquillanqui agregó en la redacción de los hechos el tocamiento de nalgas y el empujón; pero, no fue exactamente lo que yo declaré, por lo que procederé a dirigirme a la comisaria a efectos de hacer rectificar esta redacción ya que el tocamiento incómodo para mi persona solo tuvo lugar en la cintura y espalda más no en la cintura y las nalgas (tal vez haya oído mal), por eso solicitaré que se retire el supuesto empujón contra mi agresor y el tocamiento de nalgas que erradamente agregó la policía.

(...)

El año pasado el Señor Arauco se comunicó conmigo a otro teléfono que tenía, sin saber cómo obtuvo mi número de celular, por lo que entre otros factores tuve que cambiar mi número de teléfono, y si puedo asegurar que era el por la antigua fotografía que tenía del celular.

Desde que el señor Arauco ingresó a la sede Rutte, ha venido pidiéndome personalmente que sea yo la única persona que limpie cuando no habla nadie más en las instalaciones del segundo piso y quería que lo haga siempre de forma personal insistentemente”.

- (iii) En esa medida, debe tenerse en cuenta al valorarse el testimonio la Casación Nº 96-2014-Tacna, en la que la Sala Penal Permanente ha establecido como doctrina jurisprudencial, que: “(...) *la prueba personal debe valorarse, más que sobre la base de las emociones del declarante, sobre el testimonio del mismo, así se analiza: i) La coherencia de los relatos, empezando por la persistencia en su incriminación, sin contradicciones. ii) La contextualización del relato, es decir, que ofrezca detalles de un marco o ambiente en que se habrían desarrollado los hechos del relato. iii) Las corroboraciones periféricas, como otras declaraciones, hechos que sucedieron al mismo tiempo, etc. iv) existencia de detalles oportunistas a favor del declarante”.*

- (iv) Ahora bien, para dotar de solidez el testimonio, es importante tener en cuenta pautas como las establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario Nº 2-2005/CJ-116, en el que se señala en el fundamento 10º lo siguiente:

“(...)

10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico <testis enuns testis nullus>, tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del



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

imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:

- *Ausencia de incredulidad subjetiva. Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.*

- *Verosimilitud, que no sólo incide en coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, la de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.*

- *Persistencia en la incriminación, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior”. (Coherencia y solidez en el relato)*

(v) No obstante, este cuerpo Colegiado considera que en el presente caso es importante considerar que el hostigamiento o acoso sexual es una falta que suele cometerse de forma clandestina, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificultará contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por esa razón es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos. Un ejemplo sería una pericia psicológica que evidencie que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de violencia sexual. También, el testimonio de quienes puedan haber observado que el investigado(a) haya empleado términos de corte sexual hacia la víctima, o le haya hecho proposiciones reiteradas para citas o actos de similar naturaleza.

(vi) En ese sentido, la señora B.K.L.M. ha manifestado coherentemente que el 13 de noviembre de 2020, mientras se disponía a cambiar un foco en el baño ubicado en el ambiente principal del área de Recursos Humanos, en cumplimiento de sus labores, el impugnante aprovechó para tocarle la espalda, situación que la incomodó y luego de pedirle que retire su mano y culmine con su labor, procedió a comunicar el hecho a terceras personas, encontrándose en un estado de nerviosismo.

(vii) Dicho esto, se aprecia que el relato de la señora B.K.L.M. es coherente, en la medida que no solo expone el hecho concreto que configura el hostigamiento sexual, sino también las circunstancias atmosféricas, ubicándose en un determinado tiempo, lugar y circunstancia, pero, además, exponiendo sus sentimientos al momento en el que ocurrieron los hechos.



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”

(viii) Entonces, dada la coherencia en la narración, corresponde evaluar otros medios de prueba que doten de solidez a la manifestación de la víctima.

b) Sobre la manifestación de la señora M.S.V.H.

(ix) Mediante Acta de Entrevista Personal de M.S.V.H., del 30 de noviembre de 2020, brindó su manifestación indicando lo siguiente:

“(…)

3.- PARA QUE DIGA: De acuerdo a la denuncia presentada ante esta entidad describa los hechos y las circunstancias que conoció.

En circunstancias de limpieza del local de adulto mayor el día viernes 13 de noviembre de 2020 aproximadamente a las 12:00 del mediodía entre nerviosa y atemorizada la servidora de iniciales B.K.L.M narró lo siguiente:

A pedido de la Subgerente de Gestión de Recursos Humanos, apoyó en la limpieza de la oficina de Recursos Humanos en el segundo piso del local ubicado en Rodolfo Rutte y al terminar de limpiar la oficina de la Jefa de Recursos Humanos a pedido del señor Atilio Cesar Arauco Cuadros, la servidora B. K. M. L, acudió al baño y cuando se subió a una silla para colocar el foco, el señor Atilio Cesar Arauco Cuadros sujetó parte de su cintura de una manera incomoda (lo gráfico) a lo que reaccionó diciéndole que "la suelte" y el señor Arauco no accedió, por lo que la servidora colocó rápidamente el foco y después de ello el señor Arauco de manera insistente le pidió que colocara otro foco a lo que ella ya no accedió y bajo a contarme del hecho rápidamente con la voz entre cortada.

4.- PARA QUE DIGA, ¿Precise usted, que acciones inmediatas adoptó?

El día 13 de noviembre del presente, me pareció que lo más rápido sería comunicar a la Gerencia de Administración y Finanzas y a la Subgerencia de Gestión del Recursos Humanos, brindándole a su vez consejo, orientación para que pueda denunciar el hecho. Sin embargo, no quiso denunciar formalmente por encontrarse intranquila y alterada en ese momento (pude darme cuenta de lo nerviosa y afectada que estaba, bajo la experiencia que tengo).

Documentalmente no se adoptaron mayores acciones por la negativa y temor de la propia servidora, señalando que temía que le dijeran algo. Sin embargo, con fecha 20 de noviembre se presentó la servidora B. K. L. M, con la copia de la denuncia policial en mi despacho, ya más tranquila y con la predisposición y seguridad de iniciar acciones contra su agresor, por lo que le ayudé a redactar el documento y presentarlo por mesa de partes a efectos de derivar



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

*los actuados para correr con el trámite para estos supuestos. No se adoptó acciones documentales en función al carácter reservado de la materia y bajo la premisa de que la servidora se encontraba demasiado alterada y nerviosa como para describir bien los hechos.
(...)”*

- (x) Es importante tomar en cuenta que, si bien la señora M.S.V.H. no es un testigo directo, su declaración debe ser valorada en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, al constituirse como una testigo de referencia, pues ha advertido hechos atmosféricos respecto a la forma en que se realizó el hostigamiento.
- (xi) En lo que concierne a los testimonios de los testigos de referencia, hay que tener en cuenta lo expresado en la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia de la República, que ha indicado que: *“(...) los testigos de referencia u oídas tienen un carácter supletorio y un peso más relativizado, respecto del juicio de credibilidad, que el testigo fuente o presencial. (...) El valor probatorio del testimonio de referencia se robustece al abrigo de otros elementos que se incorporen al proceso, auxilio sin el cual su peso es prácticamente nulo; no es admisible como prueba única para desvirtuar la presunción de inocencia. (...)”*. [R.N. 173-2012, Cajamarca]
- (xii) Igualmente, ha señalado que: *“(...) únicamente en aquellos supuestos en que además de las manifestaciones de los testigos de referencia, existieran otros datos objetivos o fuentes de prueba, incorporadas al proceso, que vinieran a corroborar su autenticidad y de las que se pudiera obtener la conclusión de la participación del acusado en el hecho delictivo, podrían las manifestaciones de los testigos indirectos ser tenidas en cuenta por el Tribunal para formar su convicción acerca de los hechos declarados probados en la sentencia (...)”*. [R.N. 73-2015, Lima].
- (xiii) Por lo expuesto, se ha contrastado lo manifestado por la señorita de iniciales M.S.V.H. con la declaración de la denunciante, llegando a la conclusión que ambas declaraciones guardan mucha coincidencia y coherencia, con lo siguiente: a) Con la solicitud del impugnante para que cambie el foco, b) sobre la forma del tocamiento indebido por parte del impugnante y c) por último, por la insistencia del impugnante en que la agraviada vuelva a cambiar de foco.



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

(xiv) A ello se suma el estado emocional en el que se encontraba la víctima, y que es corroborado por la señora M.S.V.H., tras afirmar que cuando la señora B.K.L.M. se acercó a su oficina, esta se encontraba nerviosa y atemorizada.

c) Sobre el Informe Psicológico

(xv) De la documentación que obra en el expediente, se advierte el Informe Psicológico del 24 de noviembre de 2020, correspondiente a la evaluación psicológica a la señora de iniciales B.K.L.M., en donde se concluyó con lo siguiente:

“Con respecto a su personalidad, la evaluada presenta indicadores de personalidad fóbica - evitativa, debido a las experiencias negativas, por lo que permanente se muestra alerta con temor y desconfianza de los demás. Algunas veces suele mostrarse con inseguridad el cual suele ser reflejado en sus relaciones sociales. Asimismo, recuerda activa y repetitivamente resultados potenciales más problemáticos, el cual le provocan sentimientos aprensivos, tensos e inquietos y tiende a aquejarse de una variedad de malestares físicos: por lo que ante los deseos de relación ha aprendido que es mejor negar estos sentimientos y guardar en buena medida la distancia interpersonal.

Con respecto a su inteligencia emocional, la evaluada tiene un Coeficiente Emocional Total (CET) por debajo del promedio, presenta una baja capacidad emocional en el ámbito intrapersonal, interpersonal, manejo de estrés y adaptabilidad, puesto que le dificulta expresar sus emociones por su tendencia a reprimirlas y en ocasiones puede evidenciar reactividad ante eventos frustrantes, lo cual puede no permitirle resistir o postergar un impulso para controlar sus emociones ante situaciones adversas”.

(xvi) Con lo expuesto, se puede concluir que la víctima es una persona reservada, que guarda distancia interpersonal, de manera que tiende a socializar con otras personas. Además, en el citado informe se resalta que la víctima tiende a reprimir sus emociones, hecho que denota la poca tendencia a levantar falsos testimonios. Esto último es relevante porque si es una persona que no expresa sus emociones, el solo hecho de haber denunciado un acto de hostigamiento sexual ha representado una alta carga emocional que iría, incluso, sobre su propia personalidad, haciendo verosímil sus afirmaciones.

43. Así las cosas, de los documentos que obran en el expediente es posible apreciar que no **hay prueba o indicio alguno que permita inferir que la víctima B.K.L.M. o**



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”

el testigo M.S.V.H., hayan dado su manifestación inducida por terceras personas. Menos aún que el testimonio se haya brindado por móviles de odio, venganza, resentimiento o enemistad hacia el impugnante. Tampoco se advierte que la menor agraviada haya denunciado al impugnante por móviles de chantaje, coacción o amenaza al impugnante.

44. A lo anterior se suma que **el impugnante, tanto en su descargo, recurso de reconsideración y apelación, no justifica ni prueba las eventuales razones por la que la señora B.K.L.M. efectuó la denuncia.** En esa línea, el impugnante no propone una mejor explicación que la expuesta por la menor agraviada.
45. A partir de lo expuesto, este cuerpo Colegiado considera que hay pruebas que permiten concluir que la versión de la señora de iniciales B.K.L.M. afectada es cierta. Así pues, se aprecia que la declaración de la señora de iniciales B.K.L.M. fue espontánea, consistente y brindaba detalles que han podido ser corroborados con otros elementos de prueba; por ejemplo, se debe tener en consideración la manifestación realizada por la señora de iniciales M.S.V.H. y el informe psicológico practicado a la víctima.
46. Por tal motivo, a criterio de esta Sala, la falta atribuida al impugnante se encuentra debidamente acreditada, toda vez que esta ha sido corroborada con los medios probatorios previamente valorados, por lo que se encuentra acreditado el hostigamiento sexual en agravio de la señora B.K.L.M.
47. En tal sentido, este cuerpo Colegiado considera que se encuentran acreditados los hechos imputados al impugnante, al haber incurrido en la falta tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley N° 30057.

Sobre los argumentos del recurso de apelación del impugnante

48. El impugnante indicó que en las actuaciones de investigación lo realizó sin una defensa técnica, sin embargo, no existe norma con rango de Ley que determine que las actuaciones de investigación realizadas por la Secretaría Técnica durante la etapa preliminar, y en especial las declaraciones del impugnante que en ese marco ejecute, deban ser efectuadas con la defensa de un abogado.
49. Por otro lado, el impugnante también ha señalado que se ha vulnerado su derecho de defensa, sin embargo, no se aprecia que ello haya ocurrido toda vez que se le ha brindado la oportunidad para defenderse, presentando su descargo y pronunciándose sobre las pruebas de cargo. Esta circunstancia se acentúa desde que el impugnante tampoco desarrolla la forma en la que esta vulneración habría



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”

ocurrido.

50. Tengamos presente que el derecho de defensa es una garantía del debido proceso que se encuentra reconocido como tal en el numeral 14 del artículo 139º de la Constitución Política. Este, proscribire que un ciudadano quede en estado o situación de indefensión frente al Estado en cualquier clase de proceso en el que se esté ejerciendo la potestad sancionadora; garantizando así, entre otras cosas, "que una persona sometida a una investigación, sea esta de orden jurisdiccional o administrativa, y donde se encuentren en discusión derechos e intereses suyos, tenga la oportunidad de contradecir y argumentar en defensa de tales derechos e intereses, para cuyo efecto se le debe comunicar, previamente y por escrito, los cargos imputados, acompañando el correspondiente sustento probatorio, y otorgarle un plazo prudencial a efectos de que -mediante la expresión de los descargos correspondientes- pueda ejercer cabalmente su legítimo derecho de defensa", derecho que en este caso, ha sido observado plenamente por la Entidad.
51. Finalmente, el impugnante afirma que la Entidad ha vulnerado los principios de razonabilidad y proporcionalidad, toda vez que no ha tomado en cuenta los criterios de graduación establecidos en el marco del procedimiento administrativo disciplinario, ante eso, el Tribunal Constitucional ha precisado que la potestad administrativa disciplinaria *"(...) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman"*²³.
52. Con relación a la razonabilidad y proporcionalidad de la sanción, es pertinente precisar que dichos principios se encuentran establecidos en el artículo 200º de la Constitución Política del Perú²⁴, señalando el Tribunal Constitucional respecto a los mismos que *"(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgado expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del*

²³Fundamento 6 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.

²⁴**Constitución Política del Perú de 1993**

“Artículo 200º.- Son garantías constitucionales: (...)

Cuando se interponen acciones de esta naturaleza en relación con derechos restringidos o suspendidos, el órgano jurisdiccional competente examina la razonabilidad y la proporcionalidad del acto restrictivo. No corresponde al juez cuestionar la declaración del estado de emergencia ni de sitio”.



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

*principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)*²⁵.

- 53. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de que haya comprobado objetivamente la comisión de la falta imputada deba elegir la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el impugnante.
- 54. En esa línea, en el régimen disciplinario de la Ley Nº 30057, el artículo 87º de la norma aludida, precisa que las sanciones se aplican de forma proporcional a la falta cometida, evaluando las siguientes condiciones:

“La sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado.*
- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.*
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.*
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción.*
- e) La concurrencia de varias faltas.*
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.*
- g) La reincidencia en la comisión de la falta.*
- h) La continuidad en la comisión de la falta.*
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso”.*

- 55. No obstante, en el presente caso, la Entidad en la Resolución Nº 003-2021-SGGRH-GAF-MMMM, efectuó un análisis de los presupuestos antes mencionados, indicando lo siguiente:

CONDICIONES	ANÁLISIS
Grave afectación a los intereses generales o a los bienes	La actuación del impugnante generó una grave afectación a los intereses del Estado dado que se generó una vulneración al

²⁵Fundamento 15 de la sentencia del Tribunal Constitucional emitida en el Expediente Nº 02192-2004-PA/TC.



PERÚ

Presidencia del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional del Servicio Civil

Tribunal del Servicio Civil

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

jurídicamente protegidos por el Estado.	numeral 1 del artículo 2 de la Constitución Política.
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	El impugnante nunca advirtió a su jefe inmediato o a la jefa de recursos humanos o a la secretaría técnica sobre el presunto hecho.
El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente.	El impugnante al momento de la comisión presunta de la falta ocupaba el cargo de especialista administrativo en la Entidad.
Las circunstancias en que se comete la infracción.	Se comprobó que el impugnante cometió la infracción, en el contexto de una situación aislada y sin el consentimiento de la señora de iniciales B.K.L.M.
La concurrencia de varias faltas.	No aplica.
La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas.	No aplica.
La reincidencia en la comisión de la falta.	No aplica.
La continuidad en la comisión de la falta.	No aplica.
El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso	No aplica.

56. En tal sentido, la Entidad cumplió con efectuar el análisis de los presupuestos establecidos en el artículo 87º de la Ley Nº 30057, en relación al hecho por el que se le atribuye responsabilidad al impugnante. Esta Sala comparte este análisis en la medida que el impugnante cometió la infracción en un lugar aislado y sin consentimiento de la señora de iniciales B.K.L.M.
57. Ante eso, este cuerpo Colegiado estima que no se ha vulnerado los principios de proporcionalidad y razonabilidad.
58. Por las razones ante expuestas, al no ser amparable los argumentos del recurso de apelación, y haberse acreditado la responsabilidad al impugnante, este cuerpo

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio
Civil

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

colegiado considera que el citado recurso debe declararse infundado, y confirmarse la sanción impuesta al impugnante.

Sobre la medida cautelar solicitada por el impugnante

59. La emisión de medidas cautelares tiene como fundamento la necesidad de garantizar el derecho de “tutela judicial efectiva” y en la necesidad de evitar perjuicios graves, tanto para el Estado como para los ciudadanos, mientras no exista sentencia o decisión definitiva en el proceso o procedimiento²⁶.
60. El TUO de la Ley N° 27444, establece en su artículo 157° la posibilidad que dentro de un procedimiento administrativo a su cargo, la autoridad administrativa dicte medidas cautelares con la finalidad de asegurar el cumplimiento y eficacia de sus decisiones²⁷, facultad que posee el Tribunal conforme al artículo 17° del Reglamento, siempre y cuando el pedido cumpla con los requisitos y procedimientos establecidos en la Ley N° 27444²⁸.
61. Conforme al artículo 611° del Código Procesal Civil²⁹, aplicable supletoriamente, para que la medida cautelar pueda ser emitida no basta solamente el pedido de la parte interesada, sino que deben concurrir tres requisitos:

²⁶GAMBIER, Beltrán y ZUBIAUR, Carlos A., *Medidas Cautelares contra la Administración: Fundamentos, Presupuestos*, en Revista de Derecho Público N°s 57-58, 1994, pp. 40-41.

²⁷**Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

“Artículo 157°.- Medidas cautelares

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

²⁸**Reglamento del Tribunal del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 008-2010-PCM, modificado por Decreto Supremo N° 135-2013-PCM**

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

(...)

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

²⁹**Código Procesal Civil**

“Artículo 611°.- Contenido de la decisión cautelar

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

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



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”

- a) La verosimilitud en el derecho (*fumus boni iuris*);
- b) Peligro en la demora (*periculum in mora*); y,
- c) La razonabilidad de la medida solicitada para garantizar la eficacia de la decisión.

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

62. Respecto al primer requisito, el administrado debe haber acreditado la apariencia del derecho o interés, lo cual es diferente a la certeza de la pretensión que puede ser o no declarada en el procedimiento que emita la autoridad administrativa dentro del procedimiento.

El segundo requisito está referido al posible daño grave o irreparable que se pudiera ocasionar, ante un supuesto retraso por parte de la administración en la emisión de la decisión, evitando que en caso esta sea favorable no pueda ser cumplida.

Finalmente, en atención al tercer elemento, la medida cautelar que solicita el administrado debe guardar relación con su pretensión principal, es decir, debe existir una conexión lógico-jurídica entre el derecho o materia respecto a la cual se está solicitando tutela efectiva a la administración y la medida cautelar planteada.

63. En el presente caso, el impugnante ha solicitado se suspendan los efectos de la sanción impuesta. Al respecto, considerando que la finalidad de las medidas cautelares es garantizar el cumplimiento de la decisión final emitida por la autoridad administrativa dentro de un procedimiento, y habiendo esta Sala emitido pronunciamiento sobre el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, corresponde declarar improcedente la medida cautelar solicitada.

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

RESUELVE:

PRIMERO.- Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por el señor ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS contra la Resolución N° 003-2021-SGGRH-GAF-MDMM, del 18 de enero de 2021, emitida por la Subgerencia de Gestión de Recursos Humanos de MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.



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”

SEGUNDO.- Declarar IMPROCEDENTE la solicitud de medida cautelar formulada por el señor ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS.

TERCERO.- Notificar la presente resolución al señor ATILIO CESAR ARAUCO CUADROS y la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR, para su cumplimiento y fines pertinentes.

CUARTO.- Devolver el expediente a la MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MAGDALENA DEL MAR.

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

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

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER
HERRERA VÁSQUEZ
VOCAL

LUIGINO PILOTTO
CARREÑO
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE
GOMEZ CASTRO
VOCAL

L17/CP8