

VISTO: El Expediente N° 174-2020-STPAD, con el Informe N° D00095-2022-MML-GA-SP de fecha 22 de marzo de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Henry Jesús Palomino Gavidia**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil publicada el 04 de julio de 2013, se establece un Régimen Único Exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado; así como, para aquellas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de sus servicios a cargo de estas;

Que, a través Decreto Supremo N° 040-2014-PCM se aprobó el Reglamento General de la Ley, el cual entró en vigencia desde el 14 de septiembre de 2014, y es de aplicación a todos los servidores que tengan vínculo contractual con la entidad bajo el régimen de los Decretos Legislativos N° 276, 728, 1057 y Ley N° 30057;

Que, por otro lado, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE de fecha 20 de marzo de 2015 y sus modificatorias, que regula el "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley", establece un conjunto de reglas procedimentales para llevar a cabo los procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores y ex servidores de las entidades públicas del Estado;

Antecedentes

Que, mediante Resolución N° 0013-2020-MML-GSGC-SOS de fecha 19 de noviembre de 2020, se instauró procedimiento disciplinario contra el servidor imputado por la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil; bajo las reglas de competencia atribuibles a una posible sanción de suspensión;

Que, mediante Resolución de Subgerencia N° D000759-2021-MML-GA-SP de fecha 17 de septiembre de 2021 se impuso la sanción de suspensión por tres (3) meses al servidor imputado, por la comisión de la falta prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución N° 002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, de fecha 15 de diciembre de 2021, el Tribunal del Servicio Civil, resolvió declarar la nulidad de la Resolución N° 0013-2020-MML-GSGC-SOS, señalando lo siguiente: «26. *En atención a los elementos de prueba considerados en el caso materia de análisis, esta Sala considera que se encuentra acreditada la conducta hostigadora realizada. [...] 28. [...] esta Sala advierte que los hechos atribuidos al impugnante revisten de suma gravedad debido al gran reproche administrativo que significa realizar tales actos, debiendo tener en cuenta, entre otros criterios, las circunstancias en que se suscitaron los hechos, las contradicciones en que ha incurrido, así como, los hechos que han podido ser corroborados a partir de los medios probatorios existentes*»;



Que, en ese sentido, mediante Informe de Precalificación N° D000987-2021-MML-GA-SP-STPAD de fecha 29 de diciembre de 2021, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó a la Subgerencia de Personal, el inicio de procedimiento administrativo disciplinario en contra del servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, bajo las atribuciones competenciales de una posible sanción de destitución, por la comisión de la falta disciplinaria tipificada a través del literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución N° D001188-2021-MML-GA-SP de fecha 29 de diciembre de 2021, la Subgerencia de Personal, en calidad de órgano instructor, resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario, bajo los términos expuestos por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, señalando expresamente que el informe de precalificación forma parte integrante;

Que, mediante Resolución de Subgerencia N° D00001188-2021-MML-GA-SP de fecha 29 de diciembre de 2021, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificada con fecha 12 de enero de 2022 conjuntamente con el informe de precalificación y los antecedentes documentarios contenidos en el expediente administrativo;

Cargos imputados

Que, conforme se aprecia en los actuados, el hecho imputado incide en que el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, desde septiembre de 2019, habría estado pretendiendo tener acercamientos personales con la servidora identificada con las siglas DNLA, en mérito a una aparente atracción romántica/sexual que tenía hacia ella; en ese sentido, habría realizado actitudes reiterativas a través de llamadas, manifestándole: "quiero salir contigo, tú me gustas, estoy enamorado de ti", pese a las negativas de la agraviada. Asimismo, el día 28 de diciembre del 2019 a las 20:50 horas, el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, pese a no encontrarse de turno como personal de sereno de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se hizo presente en las instalaciones del Módulo Alto de la Alianza con el fin de acosar mediante insinuaciones e invitaciones de salidas a la servidora identificada con las siglas DNLA, quien al percibir dichos actos habría reportado de manera inmediata al Supervisor; el cual al constituirse al lugar de los hechos pudo corroborar la presencia del servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, quien no supo dar una respuesta coherente de su estadía en dicho lugar, considerando que su turno laboral aún no iniciaba; siendo que por ello el Supervisor le habría invitado a que se retire. Asimismo, los mismos actos de acoso se habrían suscitado en fechas anteriores a través de llamadas telefónicas reiterativas desde septiembre de 2019. Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- a) Parte N° 064255 de fecha 28 de diciembre del 2019, mediante el cual, la servidora identificada con las siglas DNLA da cuenta que el día de la fecha en circunstancias que se encontraba de servicio en el Módulo Alto de la Alianza, siendo las 20:40 horas aproximadamente, se habría hecho presente el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia vestido de traje civil, quien le manifestó que quería conversar con ella para invitarla a salir; asimismo que en anteriores oportunidades le habría estado realizado llamadas insistentes, así como enviándole audios, pese a que le había indicado que deje de molestarla y acosarla; precisando que dichos actos los puso en conocimiento de su supervisor de turno.
- b) Informe N° 035-2020-MML-GSGC-SOS/Z6 de fecha 13 de noviembre de 2020, expedido por el Jefe de la Zona 6 de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, en el que detalla en primer término el hecho



acontecido el día 28 de diciembre del 2019 a las 20:50 horas, referente a que en el citado día el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, pese a todavía no encontrarse de turno como personal de sereno de la Municipalidad Metropolitana de Lima, se hizo presente en las instalaciones del Módulo Alto de la Alianza con el fin de acosar mediante insinuaciones e invitaciones de salidas a la servidora identificada con las siglas DNLA, quien al percibir dichos actos habría reportado de manera inmediata al Supervisor; el cual al constituirse al lugar de los hechos pudo corroborar la presencia de Henry Jesús Palomino Gavidia, quien no supo dar una respuesta coherente de su estadía en dicho lugar, considerando que su turno laboral aún no iniciaba; siendo que por ello el Supervisor lo habría invitado a que se retire. Por otro lado, se da cuenta también que los mismos actos de acoso sexual se habrían suscitado en fechas anteriores a través de llamadas telefónicas reiterativas.

- c)** Escrito de fecha 13 de enero del 2020, mediante el cual, la servidora identificada con las siglas DNLA, solicita al Jefe de la Zona 6 de la Subgerencia de Operaciones de Seguridad, la investigación respectiva sobre presuntos actos de acoso en su agravio, haciendo alusión al evento ocurrido el día 28 de diciembre del 2019, en el sentido que mientras se encontraba prestando servicio en el Módulo Alto de la Alianza, aproximadamente las 20:40 horas, se habría hecho presente el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia vestido de civil, manifestándole que quería conversar con ella e invitándole a salir, hecho que habría puesto en conocimiento de su supervisor de Zona; asimismo da cuenta que en otras oportunidades el citado servidor le habría estado realizado llamadas telefónicas de manera reiterativa y enviándole audios, pese a que le había indicado que deje de hacerlo. Finalmente hace alusión también, que una oportunidad cuando se encontraba de salida de su turno laboral, el servidor HENRY JESÚS PALOMINO GAVIDIA se encontraba al inicio de la escalera que conduce al segundo piso del Módulo Manzanilla, y que en forma brusca la sujetó del brazo indicándole que se fuera con él, ya que ambos vivían por la misma zona¹.
- d)** Informe N°01-2020-MML-GSGC-ZONA VI-AGRG de fecha 07 de enero del 2020, mediante el cual, el Supervisor de la Zona 6, da cuenta de los hechos suscitados el día 28 de diciembre del 2019, advirtiendo que mientras se encontraba de Supervisor en las instalaciones del Módulo Manzanilla, se hizo presente el sereno conductor Omar Cienfuegos Ugaz, manifestándole que había recibido una llamada telefónica de parte de la servidora identificada con las siglas DNLA, quejándose de un posible acto de acoso por parte de Henry Jesús Palomino Gavidia, razón por lo cual se constituye al lugar de los hechos –Módulo del Alto de la Alianza-, y se percata efectivamente de la presencia del servidor acusado, quien se encontraba sentado al frente del escritorio de la serena de siglas DNLA, vestido de civil, dejando constancia que el turno del sereno aun iniciaba a las 23:00 y recién cursaban las 20:50 horas aproximadamente. Advierte también que interrogó al investigado, pero este no dio una respuesta

¹ Al respecto, señaló: "(...) Que el motivo de mi presente solicitud es por motivo que el día 28 de diciembre del 2019, en circunstancias que me encontraba de servicio en el Módulo Alto de la Alianza y siendo las 20:40 aprox., se hizo presente el SMOT Palomino Gavidia Henry, quien se encontraba de civil, manifestándome que quería conversar conmigo invitándome a salir; así mismo quiero añadir, que el mencionado servidor me viene haciendo llamadas continuamente y enviándome audios, los cuales los tengo grabados, en reiteradas ocasiones le he indicado que deje de molestarme y acosarme, (...) Que, asimismo, en una oportunidad cuando salía de mi servicio del tercer turno, el indicado servidor se encontraba al inicio de la escalera que conduce al segundo piso del Módulo Manzanilla, y que en forma brusca me tomó del brazo indicándome que me fuera con él, porque también vivía por el lugar donde yo vivo, (...)".

coherente de su presencia en dicho lugar, posterior a ello interrogó a la presunta víctima, y ésta le indicó que la persona de Henry Jesús Palomino Gavidia desde hace varios días le viene haciendo insinuaciones y llamadas telefónicas. Finalmente hace alusión también que luego de entrevistar a ambos servidores, el sereno Henry Jesús Palomino Gavidia se acerca a la servidora identificada con las siglas DNLA en donde reconocía su equivocación y procede a retirarse².

- e) Manifestación de la servidora identificada con las siglas DNLA, la misma que se llevó a cabo el 24 de agosto del 2020, en la que indicó expresamente que fue víctima de hostigamiento sexual por parte del servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, las cuales iniciaron en septiembre del 2019; consistentes estas en primer término a través de llamadas telefónicas y el envío de audios de manera insistente y reiterativas en la cual le invitaba a salir, he inclusive le refirió que tenía un gusto hacia ella y que se sentía enamorado de ella, a lo cual la citada servidora identificada con las siglas DNLA siempre le daba una respuesta negativa así como que deje de realizar dichos actos; sin embargo, estas persistieron. Por otro lado, refiere que una oportunidad en circunstancias que se encontraba de salida en su turno como sereno en compañía de una compañera, el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia se encontraba parado en el Módulo, y es allí que cuando pasaba cerca a éste la jaló del brazo y parte de la muñeca, y le dijo que la acompañaría al paradero, lo cual la llegó a asustar. Finalmente, indica que otro hecho se suscitó el día 28 de diciembre del 2019, en circunstancias que se encontraba de turno en el Módulo Alto de la Alianza, y es allí en que se aparece el investigado vestido de civil, pese a que su turno aún no se iniciaba, tomó asiento cerca a ella y nuevamente le propone para que puedan salir y que le diera una oportunidad a lo cual le dio una respuesta negativa y reportó dichos hechos con su supervisor, quien al apersonarse el lugar le llamó la atención. Considera que dichos actos se tornaron obsesivos por parte del servidor Henry Jesús Palomino Gavidia.

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que el servidor imputado habría cometido la falta disciplinaria tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, que señala: *«Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: [...] k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima. (...).»*;

² Al respecto, señaló: "(...) 2. A horas 20:50, mientras me encontraba en el módulo Manzanilla, se me acercó el sereno conductor (...), quien recibió la llamada telefónica de la Serena L.A., quejándose por un posible acoso por parte del sereno Henry Palomino Gavidia. 3. Inmediatamente, nos constituimos al módulo Alto Alianza y se constató que, en el interior, se encontraba sentada frente a un escritorio a la serena L.A. y a unos tres metros sobre una silla al sereno Palomino Gavidia en traje civil. Ante dicha escena y la información recibida sobre posibles actos no apropiados, el suscrito procedió a solicitar a la serena en mención abandone el módulo para interrogar al Sereno Palomino Gavidia sobre su presencia en el lugar, toda vez que se encontraba de franco (...). Luego de ser interrogado, el sereno no dio una respuesta coherente para avalar su estadía en el módulo, por lo que se le invitó a retirarse del mismo (...) se interrogó a la serena L.A. sobre las acciones que la vienen mortificando, manifestando que el Sereno Palomino Gavidia desde hace unos días le viene haciendo insinuaciones y llamadas telefónicas (...)."

Que, al respecto, el numeral c) del artículo V de los Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE, define al hostigamiento sexual de la siguiente manera: «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 la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias»; asimismo, los numerales a) y b) complementan la definición glosada, a través de los siguientes términos: «a. Conducta de naturaleza sexual: 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 otros de similar naturaleza. b. Conducta sexista: Comportamientos o actos que promueven o refuerzan»;

Descargos y alegaciones del investigado en la fase instructiva

Que, el servidor ha presentado descargos a la imputación a través del Documento Simple N° 2022-0008165 de fecha 19 de enero de 2022; señalando:

- 1) La Resolución N° 0002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 15 de diciembre de 2021, resolvió declarar la nulidad de la Resolución N° 013-2020-MML-GSGC-SOS de fecha 19 de noviembre de 2020, no pronunciándose de fondo, pero sí de forma, al haber vulnerado el debido procedimiento administrativo.
- 2) La imputación carece de sustento probatorio, solo está basada en una sindicación que no es prueba plena.

Alegaciones del investigado en la fase sancionadora

Que, esta Gerencia Municipal Metropolitana, en calidad de Órgano Sancionador del procedimiento administrativo disciplinario, y en cumplimiento de lo dispuesto en el literal b) del artículo 106 y el artículo 112 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva N° 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21 de junio de 2016, a través de la Carta N° D00041-2022-MML-GMM de fecha 23 de marzo de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe N° D00095-2022-MML-GA-SP de fecha 22 de marzo de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal, en calidad de Órgano Instructor, con la finalidad que tome conocimiento del mismo y ejerza su derecho de defensa;

Que, mediante Documento Simple N° 2022-0050019 de fecha 29 de marzo de 2022, el servidor investigado solicitó el uso de la palabra a través de un informe oral, señalando estar representado por la abogada Rossy Mary Matos García, con registro CAL 60930

Que, mediante Documento Simple N° 2022-0053901 de fecha 4 de abril de 2022, el servidor investigado presentó alegados complementarios, señalando que la imputación se basa solo con la versión de la señora de siglas DNLA, donde da cuenta de su presencia en el módulo de Alto de la Alianza, autodenominándolo como acosador u hostigador sexual; señalando que no puede ser sancionado sobre la base de una inferencia de sospecha por más razonable o lógica que pueda ser el planteamiento mental seguido por la autoridad;



Que, mediante Documento Simple N° 20220053912 de fecha 4 de abril de 2022, el servidor investigado presenta el mismo documento que dio mérito al registro 2022-0053901;

Que, mediante Carta N° D00074-2022-MML-GMM de fecha 16 de junio de 2022, la Gerencia Municipal Metropolitana cita al servidor investigado a la diligencia de informe oral programada para el día 22 de junio de 2022 a horas 04:30 pm, bajo la plataforma digital ZOOM;

Que, con fecha 22 de junio de 2022, se realizó la diligencia de informe oral, en la cual, la abogada del servidor investigado, Rossy Mary Matos García, indicó lo siguiente:

- 1) «la declaración que ha rendido la señorita en el Acta de Registros de Audiencia [...] en la serie de preguntas que la señora responde, ninguna de estas nos aporta el verbo rector del acoso sexual que ella habría sufrido [...] Se tiene el verbo rector que claramente habla que tiene que tener este concepto de acoso sexual, que tiene que haber pues una connotación sexual [...] sin embargo solamente fue una invitación para salir, cosa que ni siquiera se ha probado».
- 2) « [...] tenemos que en toda la carpeta administrativa no cuenta, no se tiene a la mano estos reportes de llamadas que mi patrocinado le habría realizado constantemente a esta señora [...] No hay reporte de llamadas, no hay nombres y apellidos completos de sus testigos».
- 3) «[...] tampoco se tiene no especificado qué tipo de hostigamiento habría sufrido: seguimientos, vigilancias».

Análisis de la determinación de responsabilidad

Que, en primer lugar, cabe precisar que el Tribunal del Servicio Civil ha valorado los actuados del expediente, y a través de la Resolución N° 0002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha señalado: «25. Adicionalmente, 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 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; y, en el presente caso, encontrar al impugnante en un mismo ambiente que la impugnante, sin justificación alguna, también califica dentro de estos elementos de prueba. 26. En atención a los elementos de prueba considerados en el caso materia de análisis, esta Sala considera que se encuentra acreditada la conducta hostigadora realizada por el impugnante, subsistiendo la comisión de la falta que le fue imputada»;

Que, en ese sentido, el Tribunal del Servicio Civil no declaró la nulidad de la sanción impuesta porque haya considerado que los hechos no se encuentran probados, al contrario, ha señalado expresamente que se encuentra acreditada la conducta hostigadora del imputado en atención a los elementos de prueba considerados. No obstante, declaró la nulidad de la sanción impuesta porque consideró que el procedimiento no se debió instaurar bajo una posible sanción de suspensión; al señalar: «28. En ese sentido, en el presente caso, a criterio de este Colegiado no resulta congruente que un acto de hostigamiento sexual, siendo un acto totalmente reprochable, sea calificado por la Secretaría Técnica recomendando la imposición de la sanción de suspensión sin goce de



remuneraciones. [...] 30. En tal sentido, se observa que la Resolución de Subgerencia No 013-2020-MML- GSGC-SOS, no ha sido conformada mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación»;

Que, sin perjuicio de ello, es preciso valorar que, para los casos de "hostigamiento sexual", el estándar probatorio se ciñe a lo señalado en el numeral 7.3.41 de los *Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas*, aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 144-2019-SERVIR-PE de fecha 30 de octubre de 2019, en el que se señala que *la declaración de la víctima constituye un elemento esencial de suma relevancia cuando se investiguen hechos que podrían constituir actos de hostigamiento sexual, con la finalidad de esclarecer las investigaciones y, de ser el caso, sancionar al infractor o, de lo contrario, evitar la imposición de sanciones injustificadas. Para la valoración de la declaración de la víctima, y que esta genere indicio razonable sobre la comisión de los hechos denunciados, al menos deberán considerarse los siguientes criterios:*

- *Que exista una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que incorporen algún hecho, dato o circunstancia externa, aún de carácter periférico, que consolide su contenido.*

Al respecto, la descripción de los hechos tal como fueron relatados por la servidora Dajalma Nerea Luyo Aponte, se encuentran corroboradas con el informe N°01-2020-MML-GSGC-ZONA VI-agrg, de fecha 07 de enero del 2020, en tanto que de su contenido se advierte que la persona de Álvaro Rodríguez Grados, en su calidad de Supervisor de la Zona 6 efectivamente el día 28 de diciembre del 2019, acudió al Módulo del Alto de la Alianza ante el llamado que hiciera la servidora Luyo Aponte al sentirse acosada por la presencia del servidor Henry Palomino Gavidia -20:50 horas-, y es mérito de ello que pudo constatar *in situ* que el citado servidor en efecto se encontraba en dicho módulo, sentado cerca de donde se ubicaba la presunta víctima y vestido de civil, el cual al ser interrogado del motivo de su presencia no supo indicar de manera coherente las razones, dado que su turno laboral -23:00 a 07:00 horas- aun no iniciaba y dicho espacio no podía ser usado como vestidor ni zona de espera. Siendo que por ello le llamó la atención, y le solicito se retirara del lugar, no sin antes dirigirse a la víctima y reconocer su error. Y justamente en esas circunstancias, es que refiere que la servidora Luyo Aponte, le comenta también que dicha conducta de acoso sexual, la viene recibiendo desde hace días atrás. Como puede verse el servidor Rodríguez Grados, en su calidad de supervisor, evidencio parte de la conducta hostigante de contenido sexual que habría desarrollado el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia, el día 28 de diciembre del 2019, en tanto no existía razón suficiente ni fundada para que dicho servidor se encontrara en dicho lugar, ello a razón que su turno laboral no iniciaba -faltaba aproximadamente dos horas-, y por otro que en su presencia evidenció como es que Palomino Gavidia reconoce el error de sus actos ante la víctima y procede a retirarse del lugar de los hechos. Siendo que por ello dicho informe resulta ser prueba periférica suficiente, que robustece de certeza la imputación manifiesta por Dajalma Nerea Luyo Aponte; más aún si consideramos que la evidencia de la conducta hostigante de contenido sexual, fue percibida durante su comisión por el supervisor en mención.

- *Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.*

Al respecto, se cuenta con la sindicación directa, expresa, persistente y coherente vertida por la servidora DNLA; en el cual de primer término individualiza al servidor que incurrió en la comisión de los actos de



hostigamiento sexual en su agravio, haciendo referencia al servidor Henry Jesús Palomino Gavidia; y por otro lado, de manera circunstanciada relata sobre los hechos acontecidos al referir: **a)** que de manera reiterada y permanente tanto dentro del trabajo como fuera de éste, el investigado la llamaba telefónicamente a su celular personal para invitarla a salir, para que la diera una oportunidad, para que le permita acompañarla a su domicilio, así como para manifestarle que tenía un gusto hacia a ella; teniendo siempre una respuesta negativa ante tales requerimientos; **b)** que en una oportunidad mientras salía de su turno laboral en compañía de una trabajadora, ello en el Módulo de Manzanilla, el investigado quien se encontraba de pie al inicio de las escaleras que conducen al segundo piso, al ver que ella pasaba la sujeta fuertemente del brazo y luego de la mano manifestándole que quería acompañarla a su domicilio, lo cual la sorprendió y le causo temor; **c)** que en fecha 28 de diciembre del 2019, mientras desarrollaba sus funciones de serena táctil en el Modulo Alto de la Alianza, el investigado apareció sorpresivamente en el Módulo vestido de civil y fuera de su turno laboral, tomó asiento cerca a ella y nuevamente le pidió que le pueda dar una oportunidad para salir y en todo momento tratando de realizarle una conversación personal, situación que puso en conocimiento de sus superiores, los cuales llegaron al lugar de los hechos y constataron la presencia del investigado, el cual no dio respuesta coherente de su estadía, y fue invitado a retirarse, no sin antes pedirle las disculpas y reconocer su actuar. Al respecto, es de anotarse que dicha imputación resulta ser **persistente** en tanto que la descripción fáctica de hostigamiento sexual fue expuesta tanto en el Parte N° 064255 de fecha 28 de diciembre del 2019, la cual fue redactada y suscrita por la propia servidora Dajalma Nerea Luyo Aponte; así como en la solicitud de fecha 13 de enero del 2020, donde también relata los mismos hechos y requiere las investigaciones respectivas; y finalmente en su declaración rendida ante esta Secretaría Técnica el 24 de agosto del 2020, en la que en extenso y a detalle da cuenta por los actos de hostigamiento sexual por el que víctima desde setiembre del 2019. Ahora resulta ser **directa y expresa**, en tanto individualiza al responsable y autor de la falta investigada, al manifestar que dicha conducta fue desplegada por el servidor Henry Jesús Palomino Gavidia; asimismo por que relata en detalle sobre cada una de las manifestaciones de hostigamiento sexual por el cual fue víctima, siendo una de ella el de manera física o tocamientos de naturaleza sexual—*al ser tomada del brazo y de la mano a la fuerza para indicarla que la acompañaría a su domicilio*— las cuales resultaron ofensivas y no deseadas por la víctima; otra mediante el uso de términos de connotación sexual—*llamadas telefónicas y envío de audios en los que le solicitaba para salir, para conocerse, le refirió que le gustaba, y su presencia física sorpresiva para solicitar le diera una oportunidad y le permita acompañarla*— la cual resultaban insoportables y hostiles para la víctima. Así también resulta ser **coherente**, en tanto que existe solidez en su declaración al no existir contradicción alguna en su contenido, además que en todo momento la imputación se dirige en describir conductas de connotación sexual, el cual se materializa en estar pretendiendo tener acercamientos personales no deseadas por la servidora identificada con las siglas DNLA, en mérito a una aparente atracción romántica/sexual que tenía hacia ella;

Que, en ese sentido, se advierte que en el presente caso, el Tribunal del Servicio Civil ya ha emitido pronunciamiento sobre el rigor probatorio del caso en concreto, señalando mediante Resolución N° 0002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, que, en el presente caso, encontrar al impugnante en un mismo ambiente que la impugnante, sin justificación alguna, califica dentro de estos elementos de prueba; que, aunado a la declaración de la presunta agravada, el Tribunal del Servicio Civil ha considerado que se encuentra acreditada la conducta hostigadora realizada por el investigado, subsistiendo la comisión de la falta que le fue imputada;

Análisis de la determinación de la sanción aplicable



Que, habiéndose determinado la responsabilidad disciplinaria por los hechos imputados, resulta necesario considerar que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora, los cuales garantizan que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos. En ese sentido, se hace indispensable considerar que el artículo 103 del Reglamento de la Ley del Servicio Civil, señala que se debe graduar la sanción observando los siguientes criterios, previstos en los artículos 87 y 91 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que la sanción aplicable debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones sujetas a evaluación al caso concreto. Para tal efecto, el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha desarrollado los criterios de graduación de determinación de la sanción, de la siguiente manera:

| Criterio de graduación de la sanción | Debe evaluarse: |
|---|--|
| Afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. | Si la conducta del servidor causó o no afectación alguna en los intereses generales o los bienes jurídicamente protegidos, haciendo mención a estos. |
| El servidor imputado trasgredió el principio de gozar de un ambiente saludable y armonioso en el ejercicio de actividades laborales, de forma tal que los servidores de la Municipalidad Metropolitana de Lima pueden preservar su integridad en el desempeño de sus labores; conducta que resulta contraria a la Constitución Política del Perú que expresa: "La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado", sobre todo cuando actualmente se combate toda forma de discriminación, acoso y violencia contra la mujer. | |
| Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento. | Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento. |
| De los documentos que obran en el expediente no se advierte interés de ocultar la falta, ni de impedir que se conozcan los hechos. | |
| El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta. | Si el cargo del servidor involucra o no labores de dirección, de guía, o de liderazgo. Si el servidor tiene o no especialidad en relación con el hecho que se ha cometido. |
| El servidor imputado no ostenta un grado de jerarquía elevado en la estructura orgánica de la entidad; no obstante, la falta disciplinaria imputada no reviste de especialidad o conocimientos técnicos para entender su antijuridicidad. | |
| Circunstancias en que se comete la infracción. | Si se presentan hechos externos que pueden haber influido en la comisión de la falta, haciéndolo medianamente tolerable o si se presentan hechos externos que acrecientan el impacto negativo de la falta. |
| El servidor imputado constantemente habría realizado invitaciones de índole romántico a la servidora denunciante, pese a los constantes rechazos. | |
| Concurrencia de varias faltas. | Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas. |
| No se aprecia la concurrencia de faltas. | |

| | |
|---|--|
| Participación de uno o más servidores en la comisión de la falta: | Si el servidor ha participado solo en la comisión de la falta o conjuntamente con otros servidores. |
| Por la naturaleza de la falta, sólo se advierte la participación del servidor imputado. | |
| Reincidencia | Si el servidor ha cometido la misma falta dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera falta y que esta sanción no haya sido objeto de rehabilitación. |
| No aplica. | |
| Continuidad en la comisión de la falta. | Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua. |
| La comisión de la falta se habría dado durante varios días | |
| Beneficio ilícitamente obtenido. | Si el servidor se ha beneficiado o no con la comisión de la falta, siempre que el beneficio ilícito no sea un elemento constitutivo de la misma falta. |
| No se advierte la obtención de algún beneficio ilícito a través de la comisión de la falta disciplinaria. | |
| Naturaleza de la infracción. | Si el hecho infractor involucra o no bienes jurídicos como la vida, la salud física y mental, la integridad, la dignidad, entre otros. |
| El hecho infractor involucra bienes jurídicos como la libertad personal y la dignidad. | |
| Antecedentes del servidor. | Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia). |
| No se aprecian antecedentes. | |
| Subsanación voluntaria. | Si el servidor ha reparado el daño causado de manera previa al inicio del procedimiento, sin requerimiento previo alguno. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral. |
| Por la naturaleza de la falta, esta no es subsanable. | |
| Intencionalidad en la conducta del infractor. | Si el servidor actuó o no con dolo. |
| Por la naturaleza de la falta, los actos se realizan con intencionalidad. | |
| Reconocimiento de responsabilidad | Si el servidor reconoció o no de forma expresa y por escrito su responsabilidad. Se excluyen los hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral. |
| No se aprecia el reconocimiento de responsabilidad. | |



Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico N° 0555-2020-SERVIR-GPGSC, ha señalado: «2.8 En esa misma línea, debe precisarse que para efectos de la graduación de la sanción no resulta necesaria la concurrencia conjunta de todos los supuestos previstos en el artículo 87° de la LSC, sino que la autoridad del PAD deberá verificar si en la conducta del servidor investigado (que configura la falta por la cual se le inició el procedimiento) se presenta alguno de dichos supuestos, siendo que de ser así, podrá emplear dicho supuesto a efectos de evaluar la intensidad de la sanción a imponer»;

Que, considerando la "afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado" y la "naturaleza de la infracción", se advierte que la falta disciplinaria se ha producido sobre un hecho que reviste gravedad³. Asimismo, conforme a la gravedad de los hechos imputados, es preciso considerar los criterios del Tribunal del Servicio Civil, quien, mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha señalado: «14. [...] la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones se impone en aquellos casos en que, si bien el hecho reviste gravedad en mayor o menor medida, no llega a romper completamente la relación de prestación de servicios, ya que de lo contrario si el hecho ocasionaría que el mantenimiento de la relación sea insostenible lo que correspondería es la imposición de la sanción de destitución». Siendo que, en el presente caso, la relación se torna insostenible, considerando que el Tribunal del Servicio Civil, mediante Resolución N° 002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha señalado sobre el presente caso, lo siguiente: "28. En ese sentido, en el presente caso, a criterio de este Colegiado no resulta congruente que un acto de hostigamiento sexual, siendo un acto totalmente reprochable, sea calificado por la Secretaría Técnica recomendando la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones. Adicionalmente, es importante precisar que esta Sala advierte que los hechos atribuidos al impugnante revisten de suma gravedad debido al gran reproche administrativo que significa realizar tales actos, debiendo tener en cuenta, entre otros criterios, las circunstancias en que se suscitaron los hechos, las contradicciones en que ha incurrido, así como, los hechos que han podido ser corroborados a partir de los medios probatorios existentes";

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva N° 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima", aprobada mediante la Resolución de Alcaldía N° 336 de fecha 26 de diciembre de 2014, y el Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad Metropolitana de Lima;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- Imponer al servidor **Henry Jesús Palomino Gavidia** la sanción de **destitución** por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, conforme a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente Resolución.

Artículo Segundo.- Encargar a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, la notificación del presente acto resolutorio, con las formalidades de Ley.

³ Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria se puede producir sobre: a) un hecho que reviste gravedad; b) un hecho que reviste mediana gravedad; c) un hecho que reviste poca gravedad; o, d) un hecho que no es completamente trascendente.

Artículo Tercero.- Disponer el registro de la presente resolución en el legajo personal, conforme a ley. Asimismo, se proceda a la inscripción de sanción en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.

Artículo Cuarto.- Señalar que los medios impugnatorios podrán ser interpuestos ante la autoridad competente en un plazo no mayor a 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente de notificada la presente resolución.

Artículo Quinto.- Disponer la remisión de todos los actuados a la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario para el trámite correspondiente.

Artículo Sexto.- Encargar a la Subgerencia de Gobierno Digital e Innovación la publicación de la presente Resolución en el Portal Institucional de la Municipalidad Metropolitana de Lima (www.munlima.gob.pe).

Regístrese, comuníquese, publíquese y cúmplase.

Documento firmado digitalmente

NEPTALI SAMUEL SANCHEZ FIGUEROA
GERENTE MUNICIPAL
GERENCIA MUNICIPAL METROPOLITANA

