

VISTO: El Expediente 284-2021-STPAD y con el Informe D000287-2022-MML-GA-SP de fecha 29 de agosto de 2022, emitido por la Subgerencia de Personal de la Municipalidad Metropolitana de Lima, respecto a la presunta falta administrativa disciplinaria imputada al servidor **Rubén Walter La Rosa Vicente**; y,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley 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 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 276, 728, 1057 y Ley 30057;

Que, por otro lado, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 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 Memorando D001568-2021-MML-GA-SSG de fecha 15 de septiembre de 2021, el Subgerente de Servicios Generales se dirige al Subgerente de Personal a fin de hacer de conocimiento la presunta falta del agente de seguridad Ruben Walter La Rosa Vicente, en agravio de la señora LCAL, personal de limpieza de la empresa Global SAC, remitiendo el Informe D000148-2021-MML-GA-SSG-ASI para que, de acuerdo a su competencia, disponga las acciones correspondientes;

Que, mediante Informe de Precalificación D000053-2022-MML-GA-SP-STPAD de fecha 31 de enero del 2022, la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario recomendó el inicio del procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor Ruben Walter La Rosa Vicente, por la presunta comisión de la falta tipificada a través del literal k) del artículo 85 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, mediante Resolución de Subgerencia 000211-2022-MML-GA-SP de fecha 31 de enero de 2022, la Subgerencia de Personal resolvió iniciar el procedimiento administrativo disciplinario el servidor Ruben Walter La Rosa Vicente, de conformidad con lo establecido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; notificada con fecha 7 de febrero 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 **Rubén Walter La Rosa Vicente**, en calidad de agente de seguridad de la Subgerencia de Servicios Generales, habría haber realizado actos de hostigamiento sexual en contra de la señora LCEL, personal de limpieza de la empresa Global SAC, con fecha 19 de agosto de 2021 aproximadamente a horas 03:30 p. m., manifestados en acercamientos corporales, roces, tocamientos, consistentes en empujarla, tomarla por detrás y arrinconarla contra la pared, besarle el cuello, tocarle el cuerpo (senos y nalgas), imitar el acto sexual, y tomar la mano de la agraviada para que esta le tocara sus partes íntimas; cuando ambos cumplían sus labores en las Instalaciones del Centro Comunal Productivo «El Progreso» del Distrito de Carabaylo;

Que, al respecto, la imputación se sustentó en los siguientes medios probatorios:

- a) Denuncia Policial de fecha 10 de septiembre de 2021, donde el Mayor PNP de la Comisaría El Progreso, refiere que la señora de siglas LCEL, manifestó que *«el 19 de agosto de 2021, ha sido víctima de de actos contra el pudor, tocamientos indebidos en su seno y nalga del lado derecho, por parte del denunciado Ruben Walter La Rosa Vicente, el mismo que luego de hacerle tocamientos, la abrazó, la sujetó hacia la pared, la besó el cuello, además la siguió hasta los servicios higiénicos, donde la volvió abrazar y besar en el mismo lugar, donde la denunciante lo empujó y cuando se disponía a retirarse del lugar, el denunciado se paró en la puerta y la arrinconó contra la puerta de fierro y le volvió a tocar las mismas partes de su cuerpo por encima de la ropa, después se retiró del lugar, hecho ocurrido en circunstancias que se encontraba trabajando como operaria de limpieza y el denunciado se encontraba trabajando como seguridad»* [sic]
- b) Informe D000148-2021-MML-GA-SSG-ASI de fecha 10 de septiembre de 2021, mediante el cual el Jefe de Seguridad Interna de la Municipalidad Metropolitana de Lima comunicó al Subgerente de Servicios Generales, que el día 8 de septiembre de 2021, al promediar las 07:10, la agraviada se ratificó en la denuncia policial presentada el 10 de septiembre de 2021, señalando que no denunció el hecho antes por temor a la reacción de sus dos hijos.
- c) Declaración del servidor Víctor Hugo Pallín Trujillo, quien con fecha 5 de octubre de 2021, indicó los siguiente:
 - Que el día 5 de septiembre de 2021 tuvo una comunicación telefónica con la señora de siglas LCEL, refiriendo en relación a los hechos materia de investigación, lo siguiente: *«la sentí muy afectada, es decir, la sentí nerviosa, lloraba, voz entrecortada, manifestando que quería reunirse en persona porque sabía que él era el Coordinador Operativo de la Zona Cono Norte (Centro Comunal Productivo «El Progreso», donde ocurrieron los hechos) por haber surgido un incidente con el agente Rubén Walter La Rosa Vicente»*.
 - Que se reunió personalmente con la agraviada el 5 de septiembre de 2021 refiriendo lo siguiente: *«la noté muy nerviosa, llorando y angustiada»*, asimismo, refiere que le relató los hechos materia de denuncia.
 - Que se comunicó vía telefónica con el servidor Rubén La Rosa Vicente, pidiendo explicaciones sobre los hechos denunciados y él aceptó en parte lo ocurrido, sin especificar qué parte, y que se había disculpado con ella, pensando que ello no llegaría a más y que ahí había terminado todo.
- d) Declaración del servidor Jorge Alejandro Núñez Runciman, quien con fecha 6 de octubre de 2021, indicó lo siguiente:

- Que el 8 de septiembre de 2021 se presentó la señora LCEL a su oficina, quien relató lo hechos materia de denuncia, refiriendo lo siguiente: *«La observé completamente nerviosa, atemorizada y manifestó que tenía mucho miedo de regresar a la misma unidad, pues se encontraría nuevamente con el agente La Rosa. Asimismo, el declarante indica que mientras la agraviada declaraba estuvo llorando, por lo que le indicó que el Agente ya había sido cambiado a otra unidad lejana, pasándole una servilleta para que secara sus lágrimas».*
- Que se entrevistó con el servidor investigado el 10 de septiembre de 2021, donde *«el reconoció haberse sobrepasado con la señora LCEL besándole dos veces los labios, precisando que todo fue un malentendido porque ambos se hacían bromas con un sentido sexual; sin embargo, del relato que ofreció la señora LCEL ella manifestó que nunca le había dado confianza para algo más».*

e) Declaración de la señora LCEL, quien con fecha 7 de octubre de 2021, indicó lo siguiente:

- Que conoce al servidor investigado solo por trabajo.
- Que el 19 de agosto de 2021, *«el agente La Rosa me tocó y manoseó en las instalaciones del Centro Productivo El Progreso. Primero en el almacén: Cuando yo estaba en el almacén (donde hay un pasadizo) y al pararme él me empujó hacia la pared en el pasadizo, y comenzó a tocarme el cuerpo, apretó mi seno y cogió mi nalga, también me besó el cuello y realizó movimientos sexuales (imitación del acto sexual). Segundo en el baño: Cuando logró zafarme e ir al baño, él me siguió y aprovechando que el baño no tenía chapa me volvió a atacar y repitió todo lo que me hizo en el pasadizo del almacén. Tercero, en la puerta de salida: Cuando me libro por segunda vez me atacó al llegar a la puerta a la salida, empujándome hacia la puerta, donde metió su mano a mi seno y volvió a tocarme, fue cuando logró empujar la puerta para irme a casa y él me toma la mano fuertemente e intentó que le tocara su parte íntima; pero yo logré huir y salir».*
- Que a los tres días de los hechos referidos, *«a las 7:00 ingresé al Centro y el Sr. Rubén La Rosa me tomó la mano fuertemente cuando le tomó la temperatura, yo le pedí que me dejara y al retirarme llamó a la Supervisora Global SAC, Srta. Estephany para salir antes de las 3:00 p. m., ya que no quería ver al agente, sentía miedo y, por ello la Supervisora accedió a mi petición».*
- Que el 2 de septiembre de 2021, *«pasada las 2 de la tarde me buscó en el almacén, pidiendo disculpas, además de pedirme perdón por lo que había hecho, que fue una cosa espontánea, que yo le gustaba, que sea la Luci de antes, la que trabajaba y saludaba, porque todos se darían cuenta».*

f) Audio que contiene la conversación sostenida entre el servidor Víctor Hugo Pallín Trujillo, agente de seguridad interna, con el servidor investigado, donde se aprecia lo siguiente:

VÍCTOR HUGO PALLÍN TRUJILLO: *Mira Rubén, yo te llamo por el tema siguiente, la señora me dice que ella ya no va a venir a trabajar y que va a ponerte una denuncia en la comisaría [...], por el tema de agresión, entonces yo le dije que ahorita estaba ocupado y que por favor me devuelva la llamada en diez minutos porque quería oír tu versión, ahora tú me dices que tiene algo de cierto, lo que podemos hacer Rubén es rotarte a Los Olivos, la única opción que tú me dejas porque tú me estás diciendo que sí algo de razón tiene, imagínate que vaya a la comisaría, no solamente te va a incriminar a ti, va a decir "a su supervisor también lo llamé y no hizo nada y el supervisor Gallardo va a decir Oye Víctor, ¡tú sabes y no haces nada!, entonces una denuncia de ese tipo Rubén nos va a agarrar a todos».*

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: *Sí, yo te comprendo hermano, ha sido una ligereza, o sea tú sabes que uno avanza hasta donde lo permiten.*



VÍCTOR HUGO PALLÍN TRUJILLO: Ya, por eso, ahorita antes de hablar con la señora, la única solución es que yo te rote a Los Olivos y traiga a Málaga para acá.

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: Ya, pero Los Olivos yo no conozco, (...) Otro sitio más cercano ¿no hay?

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: Así como patas yo voy a conversar contigo después, más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso.

VÍCTOR HUGO PALLÍN TRUJILLO: Bueno Rubén, así la señora sea ligera, venga en short, en calzón, nosotros no tenemos por qué tocarla o decirle nada, tú sabes, más ahora que estamos con el tema del acoso y toda esa vaina en la Municipalidad Rubén.

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: Ya, mejor así pero te digo sobre los compañeros, porque yo la veo así medio ligera, o sea tú también habla y dile así, de tu parte tú vas a hacer esto, con los compañeros yo no quiero quedar así mal.

- g) Audio que contiene la conversación sostenida entre la agraviada LCEL y el servidor investigado, donde se aprecia lo siguiente:

LCEL: Le pido disculpas, lo que pasa es que yo desde el día que pasó esas cosas con usted, yo me siento mal, o sea no sabe usted lo que siento, cuando yo vengo acá y lo veo a usted, yo me siento pésimo, de verdad, no es la misma Lucy de antes, y no quiero que se vuelva a repetir lo de esa vez, usted a mí me ha tocado y de verdad que a mí me fastidia que ese día usted se haya sobrepasado conmigo, nunca me ha pasado nunca a mí y yo me siento fastidiada, usted está acá y no trabajo tranquila, de verdad no quiero que me hagan bromas, no quiero que me vuelvan a tocar nunca más señor, ¿entendió? por favor, le estoy pidiendo que por favor no quiero que me vuelva a tocar nunca más a mí, ese día se lo juro que yo lloro en mi casa, me siento rara, por eso yo he venido aquí de esta manera, usted me ha visto así molesta, aparte de que mi madre está mal, yo me siento pésima al venir a mi trabajo y verlo a usted, lo que pasó acá y a veces he querido renunciar acá pero en realidad nunca me ha pasado esas cosas a mí.

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: [...] mira yo ya te he ofrecido disculpas, como te dije quiero verte crecer como persona, que olvides eso, ya pasó, fueron unas cosas espontáneas que pasaron, yo no sé por qué [...]

LCEL: Es que ese día usted me agarró los pechos y lo que me empujó y me puso atrás y yo nunca he tenido esas cosas en el trabajo, yo estaré sola y todo lo que usted quiera, yo estoy sola pero yo me siento mal, es como si fuese al revés, que yo estuviera sentada acá y yo le mire a usted y usted venga, con qué cara yo le miro acá, a los chicos, a las señoritas, yo me siento recontra mal, cochina y sucia de lo ese día me pasó y no puedo trabajar tranquila, [...]

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: Yo te he dicho, ya hemos hablado

LCEL: Pero yo me siento fastidiada de quedarme sola con usted de verdad pero yo estaba esperando que venga la supervisora para pedir mi cambio porque en realidad yo no puedo trabajar así y aquí estoy, desde que vengo ahí está la señorita, me ve rara pero yo me voy a limpiar por allá, por acá, trato de no sentirme peor de lo que yo me siento, cochina, asquerosa, de solo ver que desde ese día que me fui a mi casa y yo quiero que usted se ponga en mis zapatos, porque usted es una persona mayor que yo, y eso no quiere decir que con las bromas que han hecho acá yo le vaya a [...] para que me tocara a mí y yo me siento asquerosa de verdad y cuando me quedo con usted peor porque yo solo recuerdo ese día.

RUBÉN WALTER LA ROSA VICENTE: Claro señora Lucy, por eso te digo, yo quiero que tú olvides, yo voy a poner todo de mi parte [...]. o sea no creas que yo voy a volver a intentar otra cosa ni nada por favor, yo te he dicho, quiero que estés tranquila, yo no voy a intentar nada, yo quiero volverte a ver igual, ya hemos hablado y no te sientas mal por favor, ya te he dicho, de

repente ha sido una debilidad mía, no sé, yo también no me explico porque en realidad tú eres amiga, y yo quiero que tú vuelvas a ser nada más igual, por eso te digo que no te quedes así, no te sientas mal, de mi parte te lo prometo no va a volver a ocurrir nada [...].

Que, 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 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»;

Que, en ese sentido, el procedimiento administrativo disciplinario fue instaurado en mérito a que el servidor imputado, presuntamente, habría cometido la **falta disciplinaria** tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley 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»;

Descargos y alegaciones del investigado en fase instructiva

Que, el servidor ha presentado descargos a través del Documento Simple 2022-0027689 de fecha 21 de febrero de 2022; señalando:

- 1) Que no existe un medio de prueba objetivo que determine que haya generado ese comportamiento, simplemente es la acusación de la señora LCEL.
- 2) Que lo que sucedió ese día es que la señora LCEL estaba llorando y lo único que hizo fue consolarla.
- 3) Que no se le han hecho llegar los audios, no obstante, dichos audios no prueban los hechos, simplemente se disculpó con la señora LCEL por haberla abrazado en forma de consuelo.
- 4) Que la señora LCEL tiene denuncias policiales por violencia familiar, lo que evidencia un comportamiento agresivo y perturbador

Alegaciones del investigado en 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 30057, Ley del Servicio Civil, concordante con el subnumeral 17.1 del numeral 17 de la Directiva 002-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil", versión actualizada aprobada con Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE de fecha 21

de junio de 2016, a través de la Carta D000129-2022-MML-GMM de fecha 2 de septiembre de 2022, puso de conocimiento al servidor imputado el Informe D000287-2022-MML-GA-SP de fecha 29 de agosto 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 2022-147278 de fecha 12 de septiembre de 2022, el servidor investigado solicitó la programación de un informe oral. En mérito a ello, mediante Carta D000153-2022-MML-GMM de fecha 29 de septiembre de 2022 se programó informe oral para el día 4 de octubre de 2022 a horas 03:30 pm, vía plataforma digital ZOOM;

Que, con fecha 4 de octubre de 2022 a horas 03:30 pm, vía plataforma digital ZOOM, se desarrolló el informe oral programado; siendo que en dicha diligencia, el servidor investigado alegó lo siguiente:

- 1) Que tenía una relación sentimental con la denunciante, pese a que ella tenía pareja; por lo que los actos eran consentidos.
- 2) Que el día de los hechos la señora estaba llorando, indicándole que su mamá estaba enferma y que lo que gana no le alcanza; por lo que la abrazó y consoló.
- 3) Que él se casó el 14 de agosto de 2021 y la denunciante no lo sabía, asimismo, los hechos sucedieron el 19 de agosto de 2021, por lo que al terminar la relación, le dijo que la disculpara. Al día siguiente, le dijo: "yo quiero me perdone por todo lo que haya pasado".

Que, en el desarrollo de la diligencia de informe oral, el abogado del servidor investigado señaló que las expresiones "disculpa y la ligereza del caso" se dieron a consecuencia de las disculpas de una relación que tuvieron ambos de manera consentida; por lo que alega que la denuncia se ha basado en una actitud de despecho y resentimiento al sentirse engañada. Finalmente, señala que los audios contienen palabras que han sido sacadas de contexto de la propia conversación;

Que, mediante Documento Simple 2022-166487 de fecha 11 de octubre de 2022, el servidor investigado presentó las siguientes alegaciones:

- 1) Que entre la denunciante y el investigado existió una relación amorosa de "naturaleza informal", la cual no quiso ventilar para "salvaguardar la integridad de la denunciante". En ese sentido, todo acto sentimental fue de manera consensuada. Para ello, adjunta una fotografía que tomó de ella para constatar su trabajo presencial la cual ella misma solicitó.
- 2) Que la denunciante presentó la denuncia al enterarse que el investigado contrajo nupcias el 14 de agosto de 2021, en una actitud de despecho. Para tal efecto, adjunta un acta de matrimonio.
- 3) Que existen contradicciones en la denuncia, siendo estas las siguientes:
 - a. En la denuncia de fecha 6 de septiembre de 2021, la denunciante alega que el hecho ocurrió el 21 de agosto de 2021 al terminar sus labores de limpieza; sin embargo, en la denuncia policial señala que los hechos se produjeron el 19 de agosto de 2021.
 - b. En los diferentes testimonios que ella hace mención, alega que el hecho se produjo el 21 de agosto de 2021, pero ese día el investigado no fue a laborar porque era su día de descanso, conforme consta en el Memorando D0001746-2021-MML-GA-SSG.
 - c. En la declaración del servidor Víctor Pallín Trujillo, señaló que el día 21 de agosto habrían sucedido los hechos y que el día 24 ambos acudieron a laborar; sin embargo, el 21 y 24 de agosto el investigado se encontraba de descanso, conforme consta en el Memorando D0001746-2021-MML-GA-SSG.

Que, mediante Documento Simple 2022-0176577 de fecha 24 de octubre de 2022, el servidor investigado solicitó que se valore y tome en cuenta que la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar del distrito fiscal de Lima Norte, mediante Disposición 3 de la Carpeta Fiscal 606058900-2021-3871 de fecha 10 de octubre de 2022, ha dispuesto declarar "no ha lugar a continuar con la investigación preliminar ni ha formalizar la investigación preparatoria" por los mismos hechos materia de análisis en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, mediante Documento Simple 2022-0195889-2022 de fecha 23 de noviembre de 2022, el servidor investigado reiteró lo señalado mediante Documento Simple 2022-0176577 de fecha 24 de octubre de 2022;

Análisis de las cuestiones previas planteadas

Que, bajo el principio de celeridad, y por razones de orden lógico y procedimental, resulta meritorio considerar primero los cuestionamientos del servidor imputado que repercutan en una posible vulneración al principio de legalidad; toda vez que carecería de sentido el efectuar el análisis de deslinde de responsabilidad para luego devenir en la existencia de un vicio procedimental de validez. En ese sentido, se deberá analizar como cuestiones previas, las siguientes alegaciones:

1) Sobre la remisión al servidor investigado de las pruebas (audios) que constituyen medios de prueba.

Se debe tener en cuenta que al momento de la notificación de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario, se adjuntó el Informe de Precalificación D000053-2022-MML-GA-SP-STPAD, que tal como lo señala el artículo 2 de la Resolución de Subgerencia D000211-2022-MML-GA-SP, contiene el código QR con los antecedentes investigativos; por tanto, el servidor ha tenido y tiene actualmente su derecho de defensa a salvo, pudiendo acceder en cualquier momento al expediente mediante el código QR proporcionado.

Por otro lado, cabe señalar que el Tribunal del Servicio Civil mediante Resolución 01000-2018-SERVIR-TSC Segunda-Sala, señaló: «38. [...] si bien el impugnante alegó que no se le adjuntó la documentación necesaria para poder ejercer su derecho de defensa al momento de instaurarle el procedimiento administrativo disciplinario, pudo acceder al expediente administrativo en cualquier etapa del procedimiento y tomar conocimiento de los hechos que le atribuyeron, sin embargo, no se aprecia documento alguno que el impugnante haya solicitado acceso al expediente para tomar conocimiento de los actuados».

En tal sentido, aún en el caso negado de no haberle remitido los audios, no se aprecia vulneración al debido procedimiento, toda vez que el servidor investigado pudo acceder al expediente administrativo en cualquier etapa del procedimiento, sin embargo, no lo hizo.

No obstante ello, se aprecia la remisión de los audios, con su respectiva transcripción a través del Código QR del Informe de Precalificación D000053-2022-MML-GA-SP-STPAD, donde se puede advertir que los archivos han sido subidos al expediente digital el 11 de octubre de 2021, esto es, antes de la instauración del procedimiento administrativo disciplinario. Sin perjuicio de ello, se inserta el link de acceso directo a los referidos audios con sus respectivas transcripciones:

https://drive.google.com/drive/folders/1xNOa2H964Vh89hLQPUEoMxhRW-Od0gmD?usp=share_link

2) Sobre la deslegitimación de lo aseverado por la presunta agraviada por tener una denuncia en su contra por otros hechos

Es preciso considerar que de las tres (3) denuncias que adjunta el servidor investigado, en una la señora LCEL tiene la calidad de denunciada, presuntamente por haber agredido física y verbalmente al padre de su hijo aduciendo que "no le daba de comer a sus hijos y otros"; y las otras dos (2) denuncias la señora LCEL tiene la calidad de denunciante por presuntamente sufrir agresión y violencia por parte de su ex pareja.

Ahora bien, el presente caso no se vincula con las denuncias antes señaladas; más aún, no podría negarse el derecho a denunciar disciplinariamente actos de hostigamiento sexual bajo el motivo de que la ahora denunciante haya presentado o tenga interpuestas denuncias por violencia familiar en su contra y de otras personas ajenas a los hechos materia de análisis.

En ese sentido, corresponde desestimar esta alegación, sin perjuicio de la valoración del estándar probatorio respecto de la comisión de la falta.

3) Sobre la condición de "pareja sentimental" entre la denunciante y el servidor investigado para denotar consentimiento en actos de connotación sexual

En principio, es preciso señalar que los actos de hostigamiento sexual no consentidos se pueden cometer incluso en una relación de pareja, toda vez que las personas gozan en todo momento del derecho al ejercicio pleno de su libertad; por lo tanto, no es posible admitir esta alegación como una cuestión previa que pueda deslegitimar por sí misma la denuncia presentada.

No obstante ello, el consentimiento respecto de los hechos denunciados se evaluará en el acápite de "análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria", valorando lo alegado por el servidor investigado;

4) Sobre la disposición de archivo en sede fiscalía sobre los hechos materia de investigación en materia disciplinaria

Cabe señalar que el artículo 264 del Texto Único Ordenado de la Ley 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante el Decreto Supremo 004-2019-JUS, menciona: «*Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación [...] Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario*».

Asimismo, Morón Urbina señala: «*el régimen jurídico en el cual cada una de las responsabilidades que concurren sobre la conducta de los funcionarios y servidores públicos, mantienen recíproca autonomía técnica, de regulación, de valoración, de calificación y de resolución, a cargo de las autoridades a las cuales se les ha confiado la potestad sancionadora*»¹.

¹ Morón, J. (2013). Control Gubernamental y Responsabilidad de Funcionarios Públicos. Gaceta Jurídica. Lima: PUCP, 1ra edición.

En ese sentido, el solo hecho de que exista una disposición fiscal que declara "no ha lugar a continuar con la investigación preliminar ni ha formalizar la investigación preparatoria", no implica necesariamente que el procedimiento administrativo disciplinario tenga que concluir en un archivo; toda vez que en virtud de la autonomía de responsabilidades, la vía penal no afecta la valoración, calificación y resolución de lo actuado en vía administrativa disciplinaria.

En consecuencia, no es posible considerar esta alegación como una cuestión previa que desestime por sí sola la imputación, no obstante, es imperioso valorar los argumentos esgrimidos en la referida disposición fiscal, lo cual se tendrá que realizar en el acápite correspondiente de la determinación de responsabilidad disciplinaria.

Análisis de la determinación de responsabilidad disciplinaria

Que, habiéndose absuelto las cuestiones previas, teniéndose estas por saneadas, corresponde realizar el análisis de la determinación de responsabilidad, en mérito a los cargos imputados junto con los medios probatorios recabados en etapa previa y a lo largo del procedimiento administrativo disciplinario, en contraste con los argumentos de defensa planteados por la servidora imputada, de ser el caso. Es decir, resulta necesario analizar si el hecho imputado, cuenta con un sustento probatorio suficiente que permita determinar la comisión de la falta disciplinaria;

Que, en mérito a los argumentos de defensa presentados, se considera tener a bien como hechos no controvertidos, teniéndose por probados, que el día 19 de agosto de 2021 aproximadamente a horas 03:30 p. m., el servidor investigado se había acercado a la señora LCEL, estando ambos en un mismo espacio físico en las Instalaciones del Centro Comunal Productivo «El Progreso» del Distrito de Carabaylo. Por lo que, es preciso señalar que constituye punto controvertido materia de análisis, si el servidor investigado se acercó a la señora LCEL para efectuar actos de connotación sexual en su contra, toda vez que en sus descargos, refiere que lo único que hizo fue consolarla y abrazarla;

Que, en ese sentido, corresponde determinar si la imputación se sustenta en un estándar probatorio suficiente que permita atribuir responsabilidad por la comisión de la falta establecida en el literal k) del artículo 85 de la Ley 30057; en mérito a lo señalado por el Tribunal del Servicio Civil;

Que, al respecto, es preciso tener en cuenta que 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 144-2019-SERVIR-PE de fecha 30 de octubre de 2019, 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:*

- *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 señora LCEL; 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 Ruben Walter La Rosa Vicente; y por otro lado, de manera circunstanciada relata sobre los hechos acontecidos al referir que con fecha

19 de agosto de 2021 aproximadamente a horas 03:30 p. m., el servidor investigado habría ejercido acercamientos corporales, roces, tocamientos, consistentes en: empujarla, tomarla por detrás y arrinconar contra la pared, besarle el cuello, tocarle el cuerpo (senos y nalgas), imitar el acto sexual, y tomar la mano de la agraviada para que esta le tocara sus partes íntimas; cuando ambos cumplieran sus labores en las Instalaciones del Centro Comunal Productivo «El Progreso» del Distrito de Carabaylo.

Al respecto, es de anotarse que dicha imputación resulta ser **persistente** en tanto que la descripción fáctica de hostigamiento sexual fue expuesta tanto en su denuncia policial, como en la manifestación tomada por la Secretaría Técnica del PAD. 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 Rubén Walter La Rosa Vicente; asimismo porque relata en detalle sobre cada una de las manifestaciones de hostigamiento sexual por el cual fue víctima. Así también resulta ser **coherente**, en tanto en todo momento la imputación se dirige en describir conductas de connotación sexual, tal como ha sido descrito líneas arriba, señalando en su manifestación brindada ante la Secretaría Técnica del PAD y en su denuncia ante la Comisaría PNP Progreso, que los hechos se suscitaron el 19 de agosto de 2021;

Ahora bien, el servidor investigado señala que existiría contradicciones en la denuncia, respecto a si los hechos se produjeron el 21 de agosto de 2021 y no el 19 de agosto de 2021. No obstante, se aprecia que los errores en la consignación de la fecha derivan de los documentos que las diferentes autoridades han remitido, en el siguiente sentido: i) mediante Memorando D001568-2021-MML-GA-SSG el subgerente de la Subgerencia de Servicios Generales señaló que los hechos habrían ocurrido el 21 de agosto de 2021, en mérito a lo reportado mediante Informe D000148-2021-MML-GA-SSG-ASI; no obstante, ii) mediante el referido Informe D000148-2021-MML-GA-SSG-ASI, el jefe de Seguridad Interna señaló que los hechos habrían ocurrido el 18 de agosto de 2021, ello en mérito al Informe 002-2021-MML-GA-SSG-JS-VHPT y la denuncia policial 21002808; ahora bien, iii) mediante el citado Informe 002-2021-MML-GA-SSG-JS-VHPT, el agente de seguridad interna manifiesta que la denunciante le había dicho que los hechos ocurrieron el 21 de agosto de 2021.

En ese sentido, se advierte que las incongruencias respecto a la fecha de la comisión de los hechos no han sido ocasionadas por la manifestación directa de la denunciante, sino por quienes derivaron la denuncia; por lo que, se colige la imposibilidad de atribuir estas imprecisiones sobre la persona denunciante, más aún que, como se ha señalado anteriormente, tanto en su manifestación brindada ante la Secretaría Técnica del PAD y en su denuncia ante la Comisaría PNP Progreso, ha señalado claramente que los hechos se suscitaron el 19 de agosto de 2021.

- *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 señora LCEL, se encuentran corroboradas de manera periférica a través de lo siguiente:

- Testimonios de los servidores Víctor Hugo Pallín Trujillo y Jorge Alejandro Nuñez Runciman, quienes refieren que cuando la señora LCEL les contó lo sucedido se sentía afectada, nerviosa, lloraba, con voz entrecortada, atemorizada. Asimismo, ambos testigos refieren haber conversado con el servidor investigado, quien habría aceptado que "se sobrepasó" con la señora LCEL y que se había disculpado con ella.
- **Audio 1**, en el que se aprecia una conversación de la señora NCEL con el servidor investigado. Al respecto, la servidora le menciona: «[...] yo desde el día que pasó esas cosas con usted, yo

me siento mal, o sea no sabe usted lo que siento, cuando yo vengo acá y la veo a usted, yo me siento pésimo, de verdad, no es la misma Lucy de antes, y no quiero que se vuelva a repetir lo de esa vez, usted a mí me ha tocado y de verdad que a mí me fastidia que ese día usted se haya sobrepasado conmigo [...]» ante lo cual, el servidor investigado no negó lo aseverado, sino más bien señaló: «mira yo ya te he ofrecido disculpas, como te dije quiero verte crecer como persona, que olvides eso, ya pasó, fueron unas cosas espontáneas que pasaron, yo no sé por qué»; seguidamente, la denunciante le increpó: «[...] que ese día usted me agarró los pechos y lo que me empujó y me puso atrás», ante lo cual, el servidor investigado tampoco negó lo señalado, limitándose a decir: «Yo te he dicho, ya hemos hablado», asimismo, el servidor investigado refirió: «[...] de repente ha sido una debilidad mía [...] te lo prometo no va a volver a ocurrir nada»

En ese sentido, se advierte que la denunciante increpa al servidor investigado de haber realizado actos sexuales en su contra, señalando haberse “sobrepasado” además de haberla empujado, lo cual denota que las acciones no fueron plenamente consentidas; asimismo, se advierte que el servidor investigado no negó en ningún momento lo aseverado, señalando que habría sido una debilidad suya y que no iba a volver a ocurrir, con lo cual se colige verosimilitud en los hechos denunciados.

- **Audio 2**, en el que se aprecia una conversación del servidor investigado con el servidor Víctor Hugo Pallín Trujillo. Al respecto, el servidor investigado refiere: «ha sido una ligereza, o sea tú sabes que uno avanza hasta donde lo permiten [...] más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso», asimismo, señala: «Así como patas yo voy a conversar contigo después, más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso»; a lo cual, el servidor Víctor Pallín le increpó: «[...] así la señora sea ligera, venga en short, en calzón, nosotros no tenemos porqué tocarla o decirle nada, tú sabes».

En ese sentido, se aprecia que los testimonios de los servidores Víctor Hugo Pallín Trujillo y Jorge Alejandro Núñez se constituyen como prueba indiciaria de carácter periférico, pues denotan cómo se sentía la servidora producto de los hechos denunciados; y, con mayor nivel probatorio, se aprecia que las grabaciones constituyen prueba periférica suficiente, que robustece de certeza de los hechos denunciados por la señora NCEL, más aún que se aprecian actitudes de carácter sexista del servidor investigado, al decir “la señora es bien ligera”, así también se aprecia que el servidor investigado acepta que realizó actos indebidos de manera intencional en contra de la señora NCEL, al decirle “no creas que yo voy a volver a intentar otra cosa” “fueron cosas espontáneas que pasaron”, “ha sido una debilidad mía” “no va a volver a ocurrir”, siendo que en el audio obrante no se aprecia que el servidor investigado haya negado los hechos descritos por la denunciante.

Que, finalmente, no se puede soslayar la valoración de la Disposición 3 de la Carpeta Fiscal 606058900-2021-3871 de fecha 10 de octubre de 2022, emitida por la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar del distrito fiscal de Lima Norte, y su incidencia en el presente procedimiento administrativo disciplinario; puesto que se ha dispuesto declarar “no ha lugar a continuar con la investigación preliminar ni ha formalizar la investigación preparatoria” respecto de los mismos hechos materia de análisis en el presente procedimiento administrativo disciplinario;

Que, al respecto, se aprecia que la *ratio decidendi* (razón para decidir) utilizada por la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia Contra la Mujer e Integrantes del Grupo Familiar del distrito fiscal de Lima Norte, para archivar la denuncia, recae en lo siguiente:

«6.2. [...] f) [...] a consecuencia de los hechos denunciados, se tiene que se le citó en tres oportunidades para que se le practique la evaluación psicológica [...] sin embargo esta no cumplió con acudir a la División de Medicina Legal de Carabayllo [...] con lo que se demuestra el desinterés por parte de la denunciante a fin de esclarecer los hechos denunciados en la presente investigación. Ahora bien, razonablemente se establece que la imputación no cumple con los parámetros establecidos en el Acuerdo Plenario 02-2005-CE-PJ de fecha 30 de septiembre de 2015, los cuales son: [...] b) Verosimilitud: que no solo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración de la víctima sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas de carácter objetivo que la doten de aptitud probatoria. Sobre este punto, se advierte que la declaración de la agraviada no se ha corroborado con otras pruebas periféricas como es la pericia psicológica, prueba fundamental en delitos contra la libertad sexual. Por lo tanto, lo expuesto no nos permite con certeza concluir que se hayan producido los hechos denunciados. [...] 6.7. [...] en el caso en concreto, la única forma de generar convicción y certeza sobre la responsabilidad penal del investigado por el delito de tocamientos, actos de connotación sexual o actos libidinosos sin consentimiento - tocamientos indebidos en senos y nalgas - es la pericia psicológica [...]»

Que, en ese sentido, se colige que en sede fiscalía la denuncia fue archivada porque a la denunciante no se le practicó una pericia psicológica, señalándose expresamente que la evaluación psicológica sería la única forma de generar convicción en el presente caso concreto;

Que, no obstante, en el procedimiento administrativo disciplinario, el estándar probatorio está sujeto a los criterios establecidos por el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, es decir, por la Autoridad Nacional del Servicio Civil. Siendo que, el numeral 7.3.4.1 de los "Lineamientos para la prevención, denuncia, atención, investigación y sanción del hostigamiento sexual en las entidades públicas" aprobado mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva 144-2019-SERVIR-PE, señala: «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 existe una mínima corroboración con otras acreditaciones indiciarias en contra del denunciado/a, que consolide su contenido. Coherencia y solidez en el relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones». Asimismo, expresamente se señala lo siguiente: «[...] la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, el informe psicológico de la víctima» (El subrayado es propio);

Que, en ese sentido, se advierte que el estándar probatorio para la determinación de la falta disciplinaria de hostigamiento sexual no establece reglas rígidas, puesto que como ha señalado el Tribunal del Servicio Civil en la Resolución de Sala Plena 003-2020-SERVIR/TSC, «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»;

Que, en consecuencia, el argumento establecido en la Disposición 3 de la Carpeta Fiscal 606058900-2021-3871, no es acorde a los criterios establecidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, ya que el informe psicológico no es la única forma de generar convicción y certeza sobre la responsabilidad disciplinaria en el investigado;

Que, bajo dicho contexto, en el presente caso se advierte que para la determinación de responsabilidad disciplinaria se ha recurrido a otros elementos de prueba o indicios que permiten generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del servidor investigado en los hechos atribuidos, siendo estos: 1) Los testimonios de los servidores Víctor Hugo Pallán Trujillo y Jorge Alejandro Núñez Runciman, quienes refieren que cuando la señora LCEL les contó lo sucedido se sentía afectada, nerviosa, lloraba, con voz entrecortada,



atemorizada. Asimismo, ambos testigos refieren haber conversado con el servidor investigado, quien habría aceptado que "se sobrepasó" con la señora LCEL y que se había disculpado con ella; **2)** El primer audio, donde se advierte que la denunciante increpa al servidor investigado de haber realizado actos sexuales en su contra, señalando haberse "sobrepasado" además de haberla empujado, lo cual denota que las acciones no fueron plenamente consentidas; asimismo, se advierte que el servidor investigado no negó en ningún momento lo aseverado, señalando que habría sido "una debilidad suya" y que no iba a volver a ocurrir; y **3)** El segundo audio, donde se advierte que el servidor investigado le indica al servidor Víctor Hugo Pallín Trujillo, respecto de los hechos materia de investigación, *«ha sido una ligereza, o sea tú sabes que uno avanza hasta donde lo permiten [...] más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso»*, asimismo, señala: *«así como patas yo voy a conversar contigo después, más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso»*; a lo cual, el servidor Víctor Pallín le increpó: *«[...] así la señora sea ligera, venga en short, en calzón, nosotros no tenemos porqué tocarla o decirle nada, tú sabes»*; lo cual, corrobora indiciariamente lo señalado por la denunciante;

Análisis de la determinación de sanción

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 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, el artículo 87 de la Ley 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 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:
Grave 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.
Se advierte una grave afectación a la integridad personal y libre desarrollo personal, como interés general que atañe a todos los miembros de la sociedad, toda vez que el servidor investigado habría generado un ambiente intimidatorio, hostil o humillante que afectó anímicamente a la señora NCEL. (Aplica como agravante).	
Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento.	Si el servidor realizó acciones para ocultar la falta pretendiendo impedir su descubrimiento.
Se aprecia a través del Audio 2, que el servidor investigado, se comunicó con el servidor Víctor Pallín Trujillo (agente de seguridad interna, quien luego reportó el hecho mediante Informe 002-2021-MML-GDS-JS-VHPT de fecha 6 de septiembre de 2021), señalándole lo siguiente: <i>«Así como patas yo voy a conversar contigo después, más bien compadre que no trascienda porque la señora es bien ligera también, por si acaso»</i> . Por lo cual, se colige que el servidor investigado habría pretendido que la denuncia no sea remitida a las autoridades competentes. (Aplica como agravante)	

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 no cuenta con un grado jerarquía o especialidad que le haya servido de móvil para la comisión de la falta (No aplica).	
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.
No se aprecian circunstancias externas que pudieran tornar en tolerable la comisión de la falta o que pudieran acrecentar el impacto negativo ya generado. (No aplica)	
Concurrencia de varias faltas.	Si el servidor ha incurrido en solo una falta o ha incurrido en varias faltas.
No se advierte la comisión de otras faltas de carácter disciplinario. (No aplica)	
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, no existe participación de más servidores. (No aplica).	
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 se evidencia registro de faltas cometidas por el servidor durante el periodo de un (1) año. (No aplica)	
Continuidad en la comisión de la falta.	Si el servidor ha incurrido o no en la falta de forma continua.
No se advierte continuidad. (No aplica).	
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 aprecia beneficio ilícito por la comisión de la falta administrativa. (No aplica)	
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 la afectación a los bienes jurídicos como la libertad personal y la dignidad de la agraviada NCEL, al haber realizado actos de hostigamiento sexual en su contra. (Aplica como agravante).	
Antecedentes del servidor.	Si el servidor registra méritos en su legajo personal o si registra sanciones impuestas por la comisión de otras faltas (reiterancia).
El servidor Rubén Walter La Rosa Vicente, no registra demérito alguno en su legajo personal. (No aplica)	

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 comisión de la falta, esta es de carácter insubsanable. (No aplica)	
Intencionalidad en la conducta del infractor.	Si el servidor actuó o no con dolo.
De los medios probatorios recabados, se advierte que el servidor habría actuado con dolo, en los hechos reportados como hostigamiento sexual. No obstante, todo acto que se materialice como falta de hostigamiento sexual amerita la intencionalidad de la conducta, por lo que no sería posible considerar al carácter de la intencionalidad como hecho constitutivo de la falta y a la vez como criterio agravante (No aplica)	
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 advierte reconocimiento de la falta por parte del servidor imputado. (No aplica)	

Que, cabe precisar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, mediante Informe Técnico 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 87º 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 que existe una grave afectación a la integridad y libre desarrollo personal, se colige que debe recaer sobre el servidor un reproche de **máxima gravedad**². 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 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 002316-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, ha señalado lo siguiente: "28. [...] 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"; por lo tanto el caso amerita la imposición de la sanción de destitución;

Que, de acuerdo a lo establecido en el artículo 117 del Reglamento General de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, el servidor involucrado en el procedimiento administrativo disciplinario podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra la presente resolución dentro de

² Para tal efecto, se considera que una falta disciplinaria en valoración con los criterios de graduación de la determinación de sanción, puede constituir: a) un reproche de máxima gravedad; b) un reproche muy grave; c) reproche grave; o, d) un reproche leve.

los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación ante la propia autoridad que impuso la sanción; correspondiendo resolver el recurso de reconsideración a este despacho, y el recurso de apelación corresponde resolver al Tribunal del Servicio Civil, conforme a lo previsto en el segundo párrafo del artículo 90 de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil;

Que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo 040-2014-PCM, la Directiva 02-2015-SERVIR/GPGSC, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva 092-2016-SERVIR-PE, la Directiva 002-2014-MML-GA-SP, Directiva que Regula el Procedimiento Administrativo Disciplinario en la Municipalidad Metropolitana de Lima", aprobada mediante la Resolución de Alcaldía 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 **Rubén Walter La Rosa Vicente** la sanción de **destitución** por la comisión de falta disciplinaria tipificada a través del literal k) del artículo 85 de la Ley 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.

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



BICENTENARIO
PERÚ 2021

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado en la Municipalidad Metropolitana de Lima, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web:

Url: <https://std.munlima.gob.pe:8181/validadorDocumental/> Clave: VTNORR8