

RESOLUCIÓN N° 18 -2023-MSB-GM-OCH

San Borja;

VISTOS:

El expediente del Procedimiento Administrativo Disciplinario N° 108-2021-PAD, relacionado a la falta administrativa del Servidor **SR. LIMBER DURAND TORREJON**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08399025 y domiciliado en Jr. Juan Neyra N° 346 Pamplona Baja, Distrito de San Juan De Miraflores, Servidor asignado a la Unidad de Obras Públicas e Infraestructura Menor (OPERARIO DE OBRAS) D. LEG 728 de la Municipalidad Distrital de San Borja en la fecha de la falta administrativa disciplinaria y el **INFORME N° 044-2022-MSB/OI-PAD/MSB de fecha 16 de setiembre del año 2022;**

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su artículo 194° modificada por la Ley de Reforma Constitucional N° 28607, concordante con el artículo II del Título Preliminar de la Ley N° 27972, establece que los Gobiernos Locales gozan de autonomía política, económica y administrativa en los asuntos de su competencia, precisando la última norma indicada que, la autonomía que la Constitución Política del Perú establece para las Municipalidades, radica en la facultad de ejercer actos de gobierno, actos administrativos y de administración, con sujeción al Ordenamiento Jurídico;

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece en su título V, el nuevo diseño del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el sector público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento de la referida Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, señala que "El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (03) meses de publicado el presente reglamento, con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento", y estando que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio del 2014, el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador conforme a la Ley del Servicio Civil, entró en vigencia el 14 de septiembre del 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento;

Que, mediante **Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**, que aprueba la **Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGGSC**, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, y sus modificatorias, que desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N° 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento;

Que, mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, se establece en su Artículo 249° que: "El ejercicio de la potestad sancionadora corresponde a las autoridades administrativas a quienes le hayan sido expresamente atribuidas por disposición legal o reglamentaria, sin que pueda asumirla o delegarse en órgano distinto";

Que, mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, aprueban el Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se establece en su Artículo 91°: "La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones. La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia".

Que, en consecuencia, se debe señalar lo siguiente en la presente:

LOS ANTECEDENTES, LOS HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y DOCUMENTOS QUE DIERON LUGAR AL INICIO DEL PROCEDIMIENTO:

Que, mediante Informe N° 71-2021-MSB-GM-OEISG de fecha 30 de Setiembre de 2021, remitido por la Oficina de Ética, Integridad y Sistemas de Gestión, se informó a la Secretaría Técnica sobre la denuncia formulada por la Sra. Ana María Loarte Hilario contra el trabajador LIMBERT DURAND TORREJON.

Que, el citado informe señala que con fecha 8 de Setiembre de 2021, la Sra. Loarte, se apersonó a la Oficina de Ética, Integridad y Sistemas de Gestión, para denunciar una presunta falta cometida por el trabajador, al enviar una imagen obscena en una conversación de WhatsApp.

Siendo el Acto de Inicio N° 064-2022-MSB-OI-PAD de fecha 26 de agosto del 2022.

Que, revisado lo actuado, se ha revisado que el procesado presenta documentación realizando los descargos correspondientes mediante correspondencia N° 2022-013164 de fecha 07 de setiembre del año 2022 manifestando que no ha incurrido en acto ilícito ni falta contra la señora Ana María Loarte, que el suscrito no envió ninguna fotografía o acto pecaminoso por la red WhatsApp indicando que la denunciante ha expuesto como captura de pantalla y la habría presentado en copia, que no ha efectuado ninguna amenaza contra la señora, ni ninguna propuesta, menciona que lo que sucedió y se lo dijo a la denunciante que por error compartió con mis contactos una imagen que le enviaron en un grupo social y señala que no hizo ningún comentario, ni ninguna propuesta, ni referencia específica a la señora Loarte Hilario señala que una de las capturas de pantalla por error se compartió con sus contactos, señala que es materialmente imposible que yo pueda hacer algún tipo de coacción laboral o acosa contra la denunciante, y deja expresa constancia que no realizo algún tipo de hostilidad, señala que no ha incurrido en ningún tipo de acto ilícito, falta, ni acto que perjudique a la denunciante, y solicita se declare no ha lugar a la imposición de sanción disciplinaria contra su persona y tener por formulado sus descargos.

Que, el procesado asume no haber reiterancia en el envío de mensajes, sin embargo, se debe señalar que Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP que aprueba el

Reglamento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual ha señalado en el Artículo 6.2 que ***“La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterancia puede ser considerada como un elemento indiciario”***; debemos señalar que el Artículo 6.3 del referido Decreto Supremo señala que ***“El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares”***; Asimismo indica que procesado que es materialmente imposible haya realizado un tipo de acoso, sin embargo podemos observar que el procesado sí ha remitido de forma reenvío una fotografía de connotación sexual femenina; el procesado señala que ha reenviado a sus contactos por error dicha fotografía, sin embargo, no ha acreditado a quienes les envió dicha fotografía, a cuantos contactos fueron, lo que determinaría que si hubiera sido un error, pero en el presente caso el procesado NO HA DEMOSTRADO EL REENVIO POR ERROR DE LA FOTOGRAFÍA DE CONNOTACIÓN SEXUAL OTROS NÚMEROS WHASAPP LO QUE HUBIERA PODIDO CONCLUIR QUE SI HUBIERA SIDO UN ERROR; Así mismo, se debe señalar que en la falta imputada no requiere de requisitos de reiterancia, coacción, intimidación o amenazas, esto se configura con el acto de violencia a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista ***no deseada por la persona contra la que se dirige***, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole, es decir que el mensaje no fue deseado y el hecho de que puede crear un ambiente (...) no se limita al que debe crear un ambiente (...).

Asimismo, podemos rescatar que el procesado después del mensaje materia de proceso solicitó las disculpas del caso, lo que se puede observar un grado de arrepentimiento de su conducta, ya se ha señalado en el Precedente administrativo sobre la aplicación de eximentes y atenuantes en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil RESOLUCIÓN DE SALA PLENA N° 002-2021-SERVIR/TSC, numeral 14 que indica: “Asimismo, conforme el último párrafo del artículo 103° del citado Reglamento se recoge como supuesto atenuante de responsabilidad administrativa disciplinaria ***la subsanación voluntaria por parte del servidor civil, del acto u omisión imputada como constitutivo de infracción, con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario***, así como cualquier otro supuesto debidamente acreditado y motivado; CONSEQUENTEMENTE HABIENDO OBSERVADO QUE A FOLIOS 03 DE LO ACTUADO SE OBSERVA UN MENSAJE DE LA PERSONA PROCESADA QUE SEÑALA: ***“Señora buenos días le pido mil disculpas de lo sucedido ya en verdad es una falta de respeto y decirle lo que sucedió y como sucedió esta de mas le pido disculpas y asumo mi responsabilidad por lo sucedido y no tener que echar la culpa por lo sucedido le pido disculpas que esto no va a volver a suceder que tenga buen día gracias”*** hecho que se constata sucedió con anterioridad al día 26 de agosto del 2022 -fecha de emitido el Acto de Inicio N° 064-2022-MSB-OI-PAD-, DEBIÉNDOSE APLICAR EL MENCIONADO PRECEDENTE VINCULANTE EN RAZÓN A LA ATENUACIÓN DE LA SANCIÓN.

Que, revisado el legajo del procesado disciplinariamente, el mismo NO CUENTA con antecedentes de faltas disciplinarias, el procesado SÍ realizó subsanación voluntaria

de la falta antes del Acto de inicio notificado en fecha 02.09.2022 -como se observa a folios (03); asimismo se debe tomar en cuenta la naturaleza de la infracción, que viene a ser la afectación de los intereses generales o a los bienes jurídicos protegidos, lo cual consiste en el correcto desarrollo de la administración pública y el buen clima laboral, por otro lado debemos señalar que el procesado ha cometido intencionalidad en su comportamiento al REMITIR EL MENSAJE MATERIA DE SANCIÓN y habiendo reconocido la falta reconocido su responsabilidad conforme folios (03).

Que, acreditada la falta administrativa disciplinaria por parte del Procesado, a fin de proceder a identificar la sanción a recomendar por parte de esta Secretaría Técnica PAD, procedo a realizar la graduación de la sanción, esto en aplicación de lo regulado en el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, a fin que, la sanción sea proporcional a la falta cometida, aplicando además lo establecido en el artículo 91° de la ley antes mencionada.

Que, la presunta falta cometida por LIMBER DURAN TORREJÓN, está considerada como falta que, según su gravedad, puede ser sancionado con **SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES**. Ahora bien, a fin de poder determinar la misma se procede a señalar lo siguiente:

- 
- i. La existencia de **grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado**. - Se determina afectación a los intereses generales o bienes jurídicamente protegidos por el estado -el correcto desenvolvimiento de la administración pública y el buen clima laboral-, la dignidad y la integridad.
 - ii. **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**. - No se ha acreditado que por parte del SERVIDOR el ocultamiento de la presunta falta.
 - iii. **El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiéndose que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente**. - no aplica el criterio de especialidad del servidor ya que por su propia naturaleza son igualmente reprochables a todos los servidores independientemente de la especialidad con la que cuentan.
 - iv. **Las circunstancias en que se comete la infracción**. - la falta ha sido cometida con discernimiento de conocer la línea que conllevaría a conocer lo correcto de lo incorrecto.
 - v. **La concurrencia de varias faltas**. - No se aplica al presente caso, al haberse cometido una falta vulnerando el Artículo 85° de la Ley N° 30057 que establece: 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.
 - vi. **La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas**. - No se aplica en el presente caso, por cuanto el único infractor es el Servidor Sr. LIMBER DURAND TORREJON, sin la participación de otros servidores.

- vii. **La reincidencia en la comisión de la falta.** - revisado el legajo personal del Servidor Sr. LIMBER DURAND TORREJON, NO CUENTA con sanción impuesta, conforme se pudo observar en el SIGA
- viii. **La continuidad en la comisión de la falta.** - la presente falta administrativa disciplinaria cometida se habría perpetrado en una sola ocasión.
- ix. **El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso.** - No se aplica al presente caso.

Por tal motivo, y siendo lo correcto, para la aplicación de la sanción a imponer al servidor descrito en el exordio del presente informe, y considerando lo establecido en el artículo 87° y 91° de la Ley N° 30057, ley del servicio civil, y el artículo 103° de su reglamento, Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se recomienda la Sanción de **SUSPENSIÓN**, prescrita en el inciso b) del artículo N° 88 de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

Que, respecto a la **NORMA JURIDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA:** Que, al haberse descrito lo redactado en los documentos del numeral precedente, los hechos habrían sido cometidos estando en vigencia el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, se tiene que aplicar lo establecido en el numeral 6.3., de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la cual prescribe a la letra que: "Los PAD instaurados desde el 14 de Septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se registrarán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley N° 30057 y su Reglamento".

Que, de los fundamentos expuestos se ha observado que, el servidor habría cometido falta administrativa disciplinaria contemplada en el capítulo la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en su Título V, regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la misma que en su capítulo I, **Artículo 85° de la Ley N° 30057** que establece: 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.**

Asimismo, se ha observado que el procesado presentó correspondencia N° 2023-002740 de fecha 20.02.2023 en la cual solicita la prescripción de la autoridad competente, habiéndose contestado dicha correspondencia mediante **CARTA N° 14-2023-MSB-GM-OCH-ST/PAD** de fecha 21 de febrero del 2023, en la que se contest que la Ley N° 30057 establece lo siguiente: "La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces"; **AL RESPECTO SE DEBE SEÑALAR QUE NO HABRÍAN TRANSCURRIDO LOS TRES (03) AÑOS QUE SEÑALA LA LEY;** considerando que

el órgano sancionador es la oficina de capital humano de acuerdo al acto de inicio N° 064-2022-MSB-OI-PAD de fecha 26 de agosto del 2022, se debe señalar que la Oficina de Capital Humano tomo conocimiento del Informe N° 044-2022-MSB-OI-SPAD/MSB de fecha 14 de setiembre del 2022 el día 15 de setiembre del 2022, considerando que debería transcurrir un (01) año de dicha toma de conocimiento, consecuentemente bajo el argumento esbozado en su solicitud prescribiría el día 15 de setiembre del año 2023, fecha que no ha transcurrido. *"La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año"*; manifestándole que el ACTO DE INICIO N° 064-2022-MSB-OI-PAD es notificado en fecha 02 de setiembre del 2022 conforme a folios 18 del Expediente Disciplinario, consecuentemente bajo dicha normatividad prescribiría el día 02 de setiembre del 2023, fecha que a la actualidad no ha transcurrido, en concordancia con el flujograma del Procedimiento-Gráfico 3 anexado por el mismo servidor.

Que, por lo anteriormente expuesto, este Órgano Sancionador, habiendo evaluado la documentación obrante, habiendo revisado los descargos respectivos, habiendo analizado el expediente del procedimiento administrativo disciplinario, **queda expedita la emisión de la presente;**

SE RESUELVE:



ARTÍCULO PRIMERO: SANCIONAR, con TREINTA (30) DÍAS DE SUSPENSIÓN SIN GOCE DE REMUNERACIONES al servidor **LIMBER DURAND TORREJON**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08399025 y domiciliado en Jr. Juan Neyra N° 346 Pamplona Baja, Distrito de San Juan De Miraflores, Servidor asignado a la Unidad de Obras Públicas e Infraestructura Menor (OPERARIO DE OBRAS) D. LEG 728 de la Municipalidad Distrital de San Borja, por incurrir en la falta tipificada en lo establecido en Ley del Servicio Civil, en su Título V, regula el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador, la misma que en su capítulo I, **Artículo 85° de la Ley N° 30057** que establece: 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; POR SER EMISOR DE UNA IMAGEN CON CONTENIDO SEXUAL A SU COMPAÑERA DE TRABAJO Sra. Ana Loarte Hilario VIA APLICATIVO WHATSAPP.**

ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que, a través de la Oficina de Trámite Documentario de la Municipalidad Distrital de San Borja, notifique la presente Resolución en su respectivo domicilio, a efecto que en el plazo administrativo presente el Recurso Administrativo que considere necesario dentro del plazo de Ley a la



MUNICIPALIDAD
DE SAN BORJA

“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

Autoridad correspondiente, quien se encargará de resolver el Recurso en caso de interponerse.

ARTÍCULO TERCERO: DISPONER que, una vez notificada la presente, con cargo devuelto, se adjunte la sanción en el respectivo legajo y en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

ARTÍCULO CUARTO: DISPONER que, se derive la presente al personal de la Oficina de Capital Humano, con la finalidad de realizar la ejecución de la sanción.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE

 MUNICIPALIDAD DE SAN BORJA
OFICINA DE CAPITAL HUMANO
.....
Gloria Delgado Lopez Benítez
GERENTE

