

**RESOLUCIÓN DE ÓRGANO SANCIONADOR N° 065-2023-OS-MPC**Cajamarca, **25 MAY 2023****VISTOS:**

El Expediente N° 11821-2023; Resolución de Órgano Instructor N° 23-2023-OI-PAD-MPC; Informe de Órgano Instructor N° 31-2023-OI-PAD-MPC de fecha 21 de febrero del 2023, y

**CONSIDERANDO:**

Que, la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, desarrolla en su Título V el nuevo diseño de Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador en el Sector Público, en cuanto a su vigencia, la Undécima Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento General de 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 (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento"; así, y estando a que el referido reglamento fue publicado el 13 de junio de 2014, el régimen disciplinario y procedimiento sancionador conforme a la Ley de Servicio Civil entró en vigencia a partir del 14 de septiembre de 2014, por lo que corresponde accionar conforme a las reglas establecidas en dicho procedimiento.

**A. IDENTIFICACIÓN DE LA INVESTIGADO (A):****DAVID MUÑOZ RUIZ.**

- DNI N° : 26650987
- Cargo : Gestor Zonal.
- Área/Dependencia : Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental.
- Tipo de contrato : Decreto Legislativo N° 276
- Período laboral : Del 02 de julio del 2021 hasta el 31 de enero del 2023.
- Situación actual : Vínculo concluido con la Entidad

**B. ANTECEDENTES:**

1. Mediante **Denuncia Administrativa** (Fs. 01 - 04), recepcionado con fecha 22 de febrero del 2023, en la Oficina de Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios de la MPC, se apersonaron las servidoras de iniciales ECM y SGRA, acompañadas de su jefe inmediato la Subgerente de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, las que manifestaron haber sido víctimas de hostigamiento sexual por parte del servidor investigado David Muñoz Ruiz, indicando:
  - a. La servidora de iniciales ECM, manifiestan que el servidor denunciado aproximadamente entre octubre y diciembre de 2022 habría empezado a escribirle mensajes por vía WhatsApp como invitándola a salir, pero primero no le generaron mayor asombro; sin embargo un día le pidió ir por Santa Apolonia y ella le manifestó encontrarse en San Marcos y le negó dicha invitación, posterior a ello le envió imágenes pornográficas (una mujer agachada y un hombre por detrás completamente desnudos); imágenes que posteriormente el servidor eliminó. Y que pasado este acontecimiento el señor se mostró enojado con ella y ella se sintió bastante incomoda desde ese día cuando compartían espacios con dicho servidor
  - b. La servidora de iniciales SGRA, manifiesta que aproximadamente en el mes de marzo a abril de 2022, el Gerente de Desarrollo Ambiental solicitó coordine con el servidor denunciado temas del área ya que él se encontraba laborando lo como Sub Gerente de Protección y Control Ambiental por lo cual por intercambiamos números telefónicos; posterior a darle su número al día siguiente el servidor denunciado empezó a enviar vía WhatsApp al número 922614374 videos pornográficos, comentándole a mi Gerente dicha situación; dichos actos los realizó por cuatro días consecutivos y viendo que no existía ninguna acción; lo encaré y le dije que deje de enviar esas cosas, a lo que respondió no te gusta; dejando posteriormente de molestarme.
2. Mediante **Carta N° 134-2023-STPAD-OGGRRH-MPC** (Fs. 05), de fecha 28 de febrero del 2023, Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios solicita al servidor Psicólogo Organizacional de la MPC - José Alberto Cajo Vargas realice exámenes psicológicos a las servidoras de iniciales ECM y SGRA.

 Av. Alameda de los Incas 9  
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe



3. Mediante **Evaluación Psicológica Confidencial** (Fs. 06), de fecha 06 de marzo del 2023, el Psicólogo Organizacional de la MPC - José Alberto Cajo Vargas, realiza la evaluación psicológica a la servidora de iniciales SGRA, concluyendo que la servidora presenta reacción ansiosa moderado compatible a la situación vivida y episodio moderado de estrés.
4. En este sentido, luego de las investigaciones realizadas y análisis de la documentación recibida la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial de Cajamarca expidió la Resolución de Órgano Instructor N° 23-2023-OI-PAD-MPC (Fs. 11 - 13), resolviendo en su artículo primero lo siguiente:

**ARTÍCULO PRIMERO: INICIAR PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO**, contra el servidor **DAVID MUÑOZ RUIZ**, en calidad de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° literal k) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que prescribe: "**k) El hostigamiento sexual cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública**", toda vez que el servidor investigado habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas de connotación sexual, a las servidoras de iniciales **ECM** y **SGRA**, quienes se desempeñan en la Subgerencia de Limpieza Pública, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa.

5. En ese sentido, se notificó con la Resolución de Órgano Instructor N° 23-2023-OI-PAD-MPC, al servidor investigado **DAVID MUÑOZ RUIZ**, mediante la Notificación N° 100-2023-OGRRRH-MPC, obrante en folio 14, con fecha 09 de marzo del 2023.
6. En ese orden, habiéndose notificado válidamente la Resolución de Órgano Instructor N° 23-2023-OI-PAD-MPC, el servidor investigado **DAVID MUÑOZ RUIZ**, hizo uso de su derecho de defensa, al presentar su descargo, el mismo que se encuentra obrante en folios del 15 al 24, mediante expediente N° 2023019617, recepcionado con fecha 15 de marzo del 2023.

#### C. IDENTIFICACIÓN DE LA(S) FALTA(S) DISCIPLINARIA(S) IMPUTADA(S):

Se investiga la presunta comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85° literal k) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: "**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**". Subsumida la conducta en El hostigamiento sexual cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

Toda vez que el servidor investigado en calidad de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas de connotación sexual, a las servidoras de iniciales **ECM** y **SGRA**, quienes laboran como servidoras de la Subgerencia de Limpieza Pública.

#### D. HECHOS Y ANÁLISIS RESPECTO A LA PRESUNTA COMISIÓN DE FALTA ADMINISTRATIVA:

Entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública<sup>1</sup>.

Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado –de jerarquía– que permite que se ejerza sobre ellos el ius puniendi con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores

<sup>1</sup> GÓMEZ PAVAJEAU Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. "Estado del arte". En: Derecho Penal y Criminología. Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.



obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.

Así, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, debes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas<sup>2</sup>. Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado.

Es en esa línea que, el artículo 85° de la Ley N° 30057 ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, estando calificado en la actualidad como falta disciplinaria: "k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general, cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima".

Que respecto a ello, tenemos que el concepto de Hostigamiento Sexual, el mismo que se encuentra desarrollado en la Que, el Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, específicamente en el artículo 4°, que nos establece: "Concepto El Hostigamiento sexual Típico o Chantaje Sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual no deseada y/o rechazada, realizada por una o más personas que se aprovechan de una posición de autoridad o jerarquía o cualquier otra situación ventajosa, en contra de otra u otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad así como sus derechos fundamentales."

Según el artículo 6 de la Ley N° 27942, el hostigamiento sexual puede manifestarse en conductas como: a) Promesa implícita o expresa a la víctima de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales; b) Amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad; c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales), insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos o **exhibición a través de cualquier medio de imágenes de contenido sexual**, que resulten insoportables, hostiles, **humillantes u ofensivos para la víctima**; d) Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima; e) Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas en este artículo y f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley.

Además de esta clara definición hay que agregar lo establecido en el numeral 6.2. de artículo 6° del Decreto Supremo N° 014-2019MIMP que aprueba el Reglamento de la Ley N° 27942: "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."

En el caso concreto el Hostigamiento Sexual Laboral ha consistido en la conducta escrita, por la exhibición de imágenes y videos pornográficos a través de WhatsApp, las cuales según la manifestación de las víctimas resultaron humillantes y ofensivos; los cuales por el sentimiento que les producía fueron eliminados de sus dispositivos; mismo que se puede inferir del informe psicológico realizado donde a la fecha la servidora de iniciales SGRA aún presenta episodios por lo acontecido. Se puede verificar también que son dos las servidoras víctimas de hostigamiento por el mismo servidor; es decir genera una prueba indiciaria que conlleva a presumir la comisión del hostigamiento.

Así mismo hay que precisar el o los elementos constitutivos del Hostigamiento Sexual, siendo este el rechazo a los actos de hostigamiento sexual, el mismo que se encuentra desarrollado en el literal b) del artículo 5°. En el caso concreto se expresa de manera clara y concisa el rechazo de las servidoras denunciadas de iniciales ECM y SGRA.

Finalmente se tiene de la revisión de los actuados, que el servidor investigado **DAVID MUÑOZ RUIZ**, Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas mismas que son de connotación sexual, a las servidoras de iniciales **ECM** y **SGRA**, quienes se desempeñan en la Subgerencia de Limpieza Pública.

Consecuentemente, habría vulnerado en el artículo 85° literal k) de la Ley N° 30057; Ley del Servicio Civil, que prescribe: "**k) El hostigamiento sexual cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública (...).**"

<sup>2</sup> MARINA JALVO, Belén: El Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 21 y 22.

**Descargo presentado por el servidor investigado DAVID MUÑOZ RUIZ, Escrito de descargo (Fs. 15 - 24), presentado ante la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos, con código de expediente N° 2023019617, de fecha 15 de marzo del 2023.**

El servidor investigado David Muñoz Ruiz en su Escrito de Descargo, realizó su defensa en los siguientes términos: (i) **Solicitando se archive definitivamente la presente investigación.** Siendo así, tenemos que el servidor investigado manifiesta como argumentos:

"(...)

*TERCERO. Se ha referido en la Resolución lo siguiente: En el caso en concreto el Hostigamiento Sexual Laboral ha consistido en la conducta escrita, por la exhibición de imágenes y videos pornográficos a través de WhatsApp, los cuales según las MANIFESTACIONES de las víctimas resultaron humillantes y ofensivos; mismo que se puede inferir del informe psicológico realizado donde a la fecha la servidora de iniciales SGRA aun presenta episodios por lo acontecido. Se puede verificar también que son dos los servidores víctimas de hostigamiento por el mismo servidor, es decir genera una prueba indiciaria que conlleva a presumir la comisión del hostigamiento.*

*También indica: Finalmente se tiene de la revisión de los actuados, que el servidor investigado David Muñoz Ruiz, Gestor Zonal de la Sub Gerencia de Limpieza Pública, habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas mismas que son de connotación sexual, a las servidoras de iniciales ECM y SGRA, quienes se desempeñaban en la Sub Gerencia de Limpieza Pública.*

*CUARTO. - Primeramente, debo de iniciar por mi asombro, toda vez que en la MANIFESTACION de la servidora de iniciales ECM, quien ha referido que las supuestas imágenes que se enviaron las elimino. Sin embargo, en los Hechos que Configuran la Presunta Falta indican que en los actuados obran las imágenes y videos; ello Señora Directora vulnera mi Derecho Constitucional a la Defensa, así como el Principio de Legalidad, lo cual no lo voy a permitir de ninguna manera. Ahora como hemos evidenciado a lo largo de la Resolución que me apertura procedimiento administrativo, solo se ha indicado que, mediante MANIFESTACIONES, en ninguna parte de ella, salvo sus incongruencias, indica PRUEBAS, en ese sentido en el Expediente N° 0327-2020-PHC/TC, el Tribunal Constitucional en su fundamento destacado 16, ha indicado: Ello evidencia que lo declarado en un proceso penal, de manera verbal o por escrito, puede variar; por lo tanto, la sola declaración del agraviado o la de un testigo, no puede tener pleno mérito probatorio y sostener por si sola una acusación o sentencia condenatoria, a menos que lo declarado se encuentre corroborado con otros medios probatorios, debidamente incorporados al proceso.*

*En el presente caso, si bien es cierto no es un proceso penal, es un procedimiento de investigación, mediante el cual se busca destituirme de mi cargo como trabajador, en ese sentido es justo y necesario que a las MANIFESTACIONES de las quejas se hayan agregado otras pruebas que demuestren mi culpabilidad, no lo han hecho por cuanto no existen, mi persona no entiende cual es la finalidad de estas denuncias, sin embargo tomare cartas en el asunto y procederé a denunciar a quien resulte responsable por estas injurias hechas en mi contra.*

*Respecto a la Evaluación Psicológica Confidencial, debemos de manifestar que este no es suficiente para demostrar mi culpabilidad, Maxime si esta no es acompañada de un medio filmico, auditivo, testimonial u otro medio probatorio señalado por la normatividad a fin de sustentar la tutela jurisdiccional efectiva al invocar la administración de justicia.*

"(...)"

**Sobre el pedido en concreto del servidor DAVID MUÑOZ RUIZ.**

Frente a los argumentos de defensa expuestos por el servidor investigado, corresponde proceder a analizarlos. Respecto a su solicitud que (i) **Solicitando se archive definitivamente la presente investigación**, del análisis del escrito de descargo, se tiene que:

En cuanto a lo referido por el servidor investigado, "...debo de iniciar por mi asombro, toda vez que en la MANIFESTACION de la servidora de iniciales ECM, quien ha referido que las supuestas imágenes que se enviaron las elimino. Sin embargo, en los Hechos que Configuran la Presunta Falta indican que en los actuados obran las imágenes y videos; ello Señora Directora vulnera mi Derecho Constitucional a la Defensa, así como el Principio de Legalidad, lo cual no lo voy a permitir de ninguna manera...", sin embargo, de la revisión de la Resolución de Órgano Instructor N° 23-2023-OI-PAD-MPC en los hechos que configuran la presunta falta no se indica que obran dentro del presente expediente ninguna imagen ni video; por el contrario se ha indicado las manifestaciones de las denunciadas y la evaluación psicológica, habiendo notificado la totalidad de los antecedentes y medios probatorios que se tienen, siendo que en ningún momento se ha vulnerado el derecho a la defensa del servidor investigado.

**E. CON RESPECTO AL INFORME ORAL:**



Haciendo prevalecer lo establecido en la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, "Ley del Servicio Civil", establece en su apartado 17, numeral 17.1 que: "Una vez que el Órgano Sancionador recibe el informe del Órgano Instructor, el primero comunica tal hecho al servidor o ex servidor civil en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, a efectos de que este pueda -de considerarlo necesario- solicitar un informe oral ante el Órgano sancionador. La solicitud de informe oral debe ser presentada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de notificado el servidor o ex servidor civil. El Órgano Sancionador atiende el pedido señalando lugar, fecha y hora de conformidad con lo establecido en el artículo 112° del Reglamento. [...]". Así mismo, la Ley N° 30057, señala en el Artículo 93.2: "Previo al pronunciamiento de las autoridades del proceso administrativo disciplinario de primera instancia y luego de presentado los descargos, el servidor civil procesado puede ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, efectuado personalmente o por medio de un abogado, para lo cual se señala fecha y hora única."

Mediante Carta N° 242-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 30, de fecha 30 de marzo del 2023, donde se le concede el plazo de tres días hábiles, para que, en uso de su derecho a defensa.

El servidor investigado **DAVID MUÑOZ RUIZ**, mediante Expediente N° 2023025723, recepcionado con fecha 31 de marzo del 2023, solicita se le asigne fecha y hora para realizar su Informe Oral.

En razón a ello, mediante Carta N° 256-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC, la misma que se encuentra obrante en folio 35, de fecha 05 de abril del 2023, se le asigna como fecha para que rinda su Informe Oral, para fecha 12 de abril del presente año a las 03:00 pm.

Mediante Acta de Asistencia de Informe Oral N° 42-2023, de fecha 12 de abril del 2023, siendo las 03:55 pm, se deja constancia que el servidor investigado se presentó para rendir su informe oral, el mismo que se realizó en presencia de la Directora de la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos, donde indica:

- Primero indica, que han trabajado con su persona, sin embargo, la servidora Sandra Rubio ha trabajado con el Gerente, con la Persona de Elizabeth Cabrera en ningún momento han trabajado juntos y tampoco hemos tenido ningún disgusto y nunca le ha enviado mensajes obscenos, la señora Elizabeth era pareja de su colega y por su cumpleaños se encontraban tomando algunos tragos y el ex Subgerente de Limpieza Pública llamo de mi celular a la señora, esa fue la única llamada y jamás le he mandado mensajes obscenos.
- Con Sandra Rubio, ella a luego con el Gerente hasta mi casa y han tenido una relación, ella nunca ha presentado las pruebas de lo que dice, no ha mostrado los supuestos mensajes obscenos, ni videos ni videos; así mismo presenta una foto de la señora Sandra Rubio, donde el servidor indica que esa foto se la envió al gerente donde ella se encontraba en una discoteca, siendo el resultado que ella se molestó con su persona, indicando que nunca han trabajado juntos.
- Además, indica que el detonante de la demanda es que cuando lo suspenden el 16 de febrero del 2023, se fue hablar con el señor alcalde, donde le indico que lo habían sacado de su trabajo donde le habían cambiado, el cargo, el sueldo, etc; cuando había ya posterior firmado un contrato por seis meses, donde los cambiaron cambiado las clausulas y ese malestar se le hizo conocer al alcalde, haciéndola llamar a la señora Jessica Lao, y por eso motivo ella escarbo cosas contra mí; además la señora Sandra Rubio la encontré votando basura a la calle, al llamarla la atención ella indico que no me importaba. Indicando que la señora Jessica Lao se ha confabulado en su contra con acusaciones falsas. Preguntándose por que no se hizo la denuncia oportunamente y no a esta altura cuando le llama la atención el señor alcalde.

El señor Gerente Municipal, en calidad de Órgano Sancionador, formula la siguiente consulta al servidor investigado: usted tiene llamadas telefónicas con las señoras, lo que se puede corroborar con las llamadas del teléfono, a lo que responde que tiene una llamada que realizo el Gerente a la señora Elizabeth, y después de repente como era el adjunto del gerente puede tener.

Sin embargo, para aclaración de algunos puntos indicados por el servidor investigado, el Órgano Sancionador ha creído conveniente solicitar información, mediante Carta N° 268-2023-STPAD-OGGRRHH-MPC con fecha 14 de abril del 2023 (Fs. 41), se solicitó al servidor investigado el registro de llamadas del número de celular N° 976061656 desde febrero a diciembre del 2022, a fin de acreditar lo dicho por el servidor en su informe oral. A lo que el servidor presento mediante Expediente N° 2023032274, recepcionado con fecha 24 de abril del 2023, el registro de llamadas, pero solo del periodo comprendido del 28 de febrero al 09 de marzo del 2023 y no del periodo solicitado.

Es por ello que mediante Carta N° 276-2023-STAPAD-OGRRHH-MPC y Carta N° 277-2023-STAPAD-OGRRHH-MPC, ambas de fecha 03 de mayo del 2023 se solicitó a las supuestas agraviadas sus registros telefónicos, sin embargo, hasta la emisión del presente, no cumplieron con presentar lo requerido.

Sin embargo, mediante el medio probatorio presentado por el servidor investigado, no podemos demostrar lo dicho por el servidor investigado, ya que lo presentado no es del periodo solicitado, por otro lado, es raro que las agraviadas conjuntamente con la señora Jessica Lao se confabulen para denunciar al servidor investigado, ya que como el mismo lo indica no han tenido percances anteriormente, y no se justifica en una llamada de atención del señor alcalde.

Así mismo, el servidor investigado indica: "... es un procedimiento de investigación, mediante el cual se busca destituirme de mi cargo como trabajador, en ese sentido es justo y necesario que a las MANIFESTACIONES de las quejas se hayan agregado otras pruebas que demuestren mi culpabilidad...", donde el servidor investigado pretende desvirtuar las manifestaciones de las denunciadas, sin embargo, tenemos que tener en cuenta los Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas, donde se establece:

### 7.3.4. Investigación y sanción del hostigamiento sexual

#### 7.3.4.1. Investigación Preliminar

Durante la investigación preliminar, la STPAD debe tomar en consideración todos los medios de prueba presentados por el/la denunciante y las investigaciones realizadas por su cuenta con la finalidad de fijar su postura en el Informe de Precalificación. **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.**
- **Coherencia y solidez del relato: debe observarse la uniformidad en la declaración, sin ambigüedades o contradicciones.**

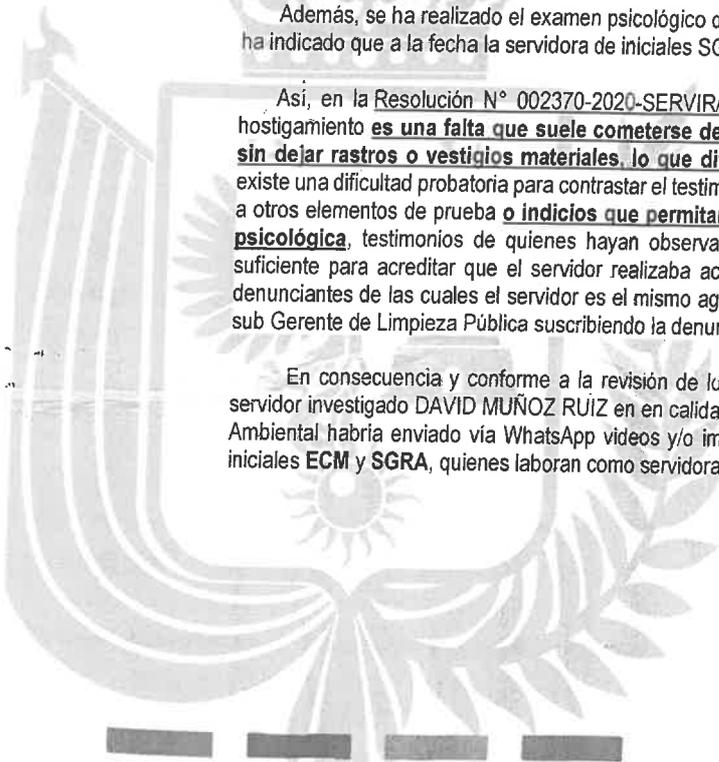
Durante la investigación preliminar, la STPAD puede incluir las declaraciones de compañeros/ as de trabajo, así como considerar, de ser el caso, **el informe psicológico de la víctima. La ausencia de medios probatorios adicionales a la declaración de la víctima en ningún caso justifica el archivo de la denuncia durante la investigación preliminar.**

Es por ello, que la declaración de las víctimas, **ha constituido el elemento esencial de suma relevancia** al investigar hechos suscitados sobre el hostigamiento sexual; ahora hay que especificar que se han tenido en cuenta los criterios **ha existido una corroboración con otras acreditaciones, esto es que hemos corroborado las declaraciones de ambas víctimas entre ellas mismas**, que donde denuncian que el servidor investigado realizó hostigamiento sexual en su contra; además de **existir coherencia y solidez en los relatos de ambas víctimas sin contradicciones.**

Además, se ha realizado el examen psicológico de la víctima de iniciales SGRA, donde el especialista correspondiente ha indicado que a la fecha la servidora de iniciales SGRA aún presenta episodios por lo acontecido.

Así, en la Resolución N° 002370-2020-SERVIR/TSC-Primera Sala, **El Tribunal del Servicio Civil**, señaló que "el hostigamiento **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 dificulta contrastar el testimonio de la víctima**". Así, al atribuir que existe una dificultad probatoria para contrastar el testimonio del servidor agraviado, el TSC señaló que "Es necesario recurrir a otros elementos de prueba **o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente**, tales como **una pericia psicológica**, testimonios de quienes hayan observado al investigado". Que en presente caso la prueba indiciaria es suficiente para acreditar que el servidor realizaba actos de hostigamiento sexual toda vez que **son dos servidoras las denunciadas de las cuales el servidor es el mismo agresor; así mismo la versión denunciada es la misma que certifica la sub Gerente de Limpieza Pública suscribiendo la denuncia verbal realizada.**

En consecuencia y conforme a la revisión de los actuados que forman parte de este, del cual se advierte que el servidor investigado DAVID MUÑOZ RUIZ en en calidad de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas de connotación sexual, a las servidoras de iniciales ECM y SGRA, quienes laboran como servidoras de la Subgerencia de Limpieza Pública.





Por lo tanto, el servidor, presuntamente habría incurrido en la falta a administrativa disciplinaria tipificada en el artículo 85° literal k) de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, que prescribe: **"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"**. Subsumida la conducta en El hostigamiento sexual cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública.

**F. EXIMENTES Y ATENUANTES DE RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA DISCIPLINARIA:**

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se procede a evaluar si en el presente caso se configuran atenuantes y/o eximentes de responsabilidad; mismos que se encuentran previstos en el artículo 104° de la norma en comento, tal como se detalla a continuación:

**1. ATENUANTES:**

a) Subsanación voluntaria de hecho infractor:

Que en el presente caso no se configura, puesto que el servidor investigado antes de la apertura de este PAD no ha realizado ninguna actuación de subsanación para su conducta infractora.

b) Reconocimiento de responsabilidad:

De los medios documentales obrantes en el presente expediente administrativo no existe reconocimiento de responsabilidad de forma expresa y por escrito por parte del servidor investigado desde que el PAD fue iniciado, en el que conste de forma indubitable el reconocimiento de responsabilidad por la comisión de la conducta infractora. No configurándose por tanto dicha atenuante.

**2. EXIMENTES:**

a) La incapacidad mental, debidamente comprobada por autoridad competente:

En el presente caso no configura dicha condición.

b) El caso fortuito o fuerza mayor debidamente comprobado:

En el presente caso no configuran dichos fenómenos.

c) El ejercicio de un deber legal, función cargo o comisión encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

d) El error inducido por la Administración, a través de un acto o disposición confusa encomendada:

En el presente caso no configura dicha eximente.

e) La actuación funcional en caso de desastres, naturales o inducidos, que hubieran determinado, la necesidad de ejecutar acciones inmediatas e indispensables para evitar o superar inminente afectación de intereses generales como la vida, la salud, el orden público, etc:

En el presente caso no configura dicha eximente.

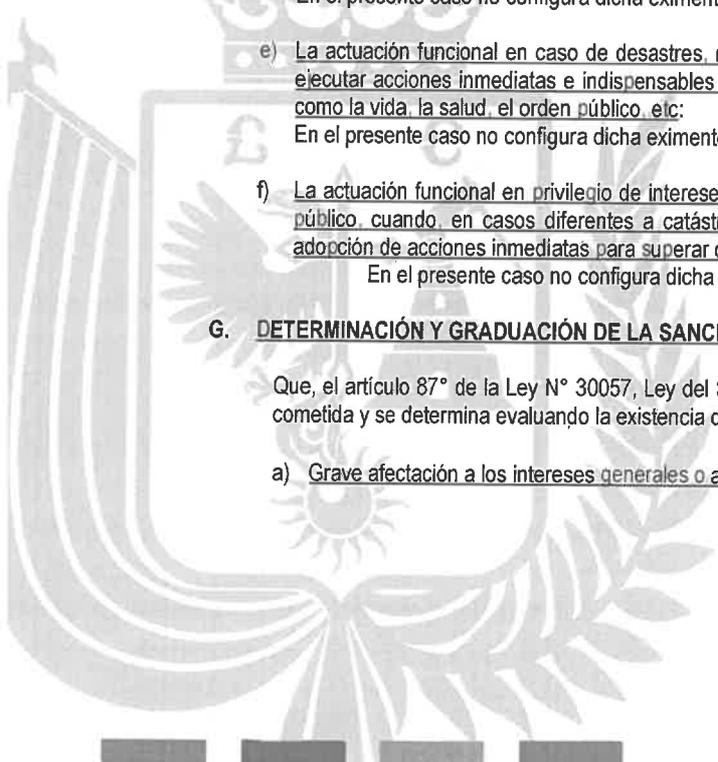
f) La actuación funcional en privilegio de intereses superiores de carácter social, o relacionados a la salud u orden público cuando, en casos diferentes a catástrofes o desastres naturales o inducidos, se hubiera requerido la adopción de acciones inmediatas para superar o evitar su inminente afectación:

En el presente caso no configura dicha eximente.

**G. DETERMINACIÓN Y GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN PARA EL INVESTIGADO:**

Que, el artículo 87° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, establece la sanción debe ser proporcional a la falta cometida y se determina evaluando la existencia de las condiciones siguientes:

a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado:





Existe grave afectación a los bienes jurídicos protegidos en este caso concreto son la dignidad e intimidad de los servidores denunciantes de iniciales **ECM** y **SGRA**, así como la integridad física, psíquica y moral, que implica el derecho a la salud mental, su derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal.

- b) Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento:  
En el presente caso no configura dicha condición.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor que comete la falta:  
En este caso si se configura esta condición, al tener el servidor denunciado el cargo de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública; es decir tenía cargo de jerarquía superior a las víctimas.
- d) Circunstancias en que se comete la infracción:  
La infracción se comete a raíz de que el servidor denunciado en calidad de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas de connotación sexual, a las servidoras de iniciales **ECM** y **SGRA**, quienes laboran como servidoras de la Subgerencia de Limpieza Pública.
- e) Concurrencia de varias faltas:  
El presente caso no se advierte la concurrencia de varias infracciones.
- f) Participación de uno o más servidores en la falta:  
En el presente caso no se advierte la participación de más servidores.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta:  
El servidor investigado no es reincidente en la comisión de la falta descrita.
- h) La continuidad en la comisión de la falta:  
En el presente caso se configura dicha condición, toda vez que el servidor ha realizado la misma conducta hacia dos servidoras distintas; de donde se puede corroborar que su conducta es continúa.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido:  
No se ha determinado beneficios obtenidos por el servidor investigado.

Que, en atención al inciso a) del artículo 103° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, se advierte que en el presente caso no se configura ninguna eximente de responsabilidad previsto en el artículo 104° de la norma en comento, por lo que en atención a las condiciones evaluadas y graduación de sanción prevista en el artículo 91° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, corresponde sancionar al servidor investigado, que corresponda, con **DESTITUCIÓN**.

Que, estando a lo antes expuesto, teniendo en cuenta lo señalado por Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS y en uso de las facultades conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil" aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

#### **SE RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO: DESTITUIR** al servidor **DAVID MUÑOZ RUIZ**, en calidad de Gestor Zonal de la Subgerencia de Limpieza Pública y Ornato Ambiental, por la presunta comisión de la falta prevista en el Artículo 85° literal k) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil que prescribe: "**k) El hostigamiento sexual cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública**", toda vez que el servidor investigado habría enviado vía WhatsApp videos y/o imágenes pornográficas de connotación sexual, a las servidoras de iniciales **ECM** y **SGRA**, quienes se desempeñan en la Subgerencia de Limpieza Pública, en atención a los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** El servidor investigado podrán interponer recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la notificación de la presente resolución, debiendo presentar el impugnatorio



ante Gerencia Municipal, que por este acto resuelve sancionarlo. La interposición de los medios impugnatorios no suspende la ejecución del acto impugnado. El recurso de reconsideración será resuelto por la Dirección General de Gestión de Recursos Humanos y el recurso de apelación a cargo del Tribunal del Servicio Civil, de conformidad con lo previsto con el artículo 90° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.

**ARTÍCULO TERCERO: REGISTRAR** la sanción impuesta en el Registro Nacional de Sanciones de Destitución y Despido, de conformidad con lo previsto en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 264-2017- SERVIR/PE con la que se formaliza la aprobación de la Directiva que regula el funcionamiento del Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

**ARTÍCULO CUARTO: NOTIFICAR**, que a través de la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios se notifique al servidor en su domicilio ubicado en **JR. LORETO N° 336 – CAJAMARCA**.

**REGÍSTRESE Y COMUNÍQUESE**

STPAD/FJDP  
Distribución:  
Exp. 11821-2023  
Oficina General de Gestión de Recursos Humanos  
STPAD  
Unidad de planificación y personas  
Informática  
Interesados  
Archivo



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA  
Gerencia Municipal

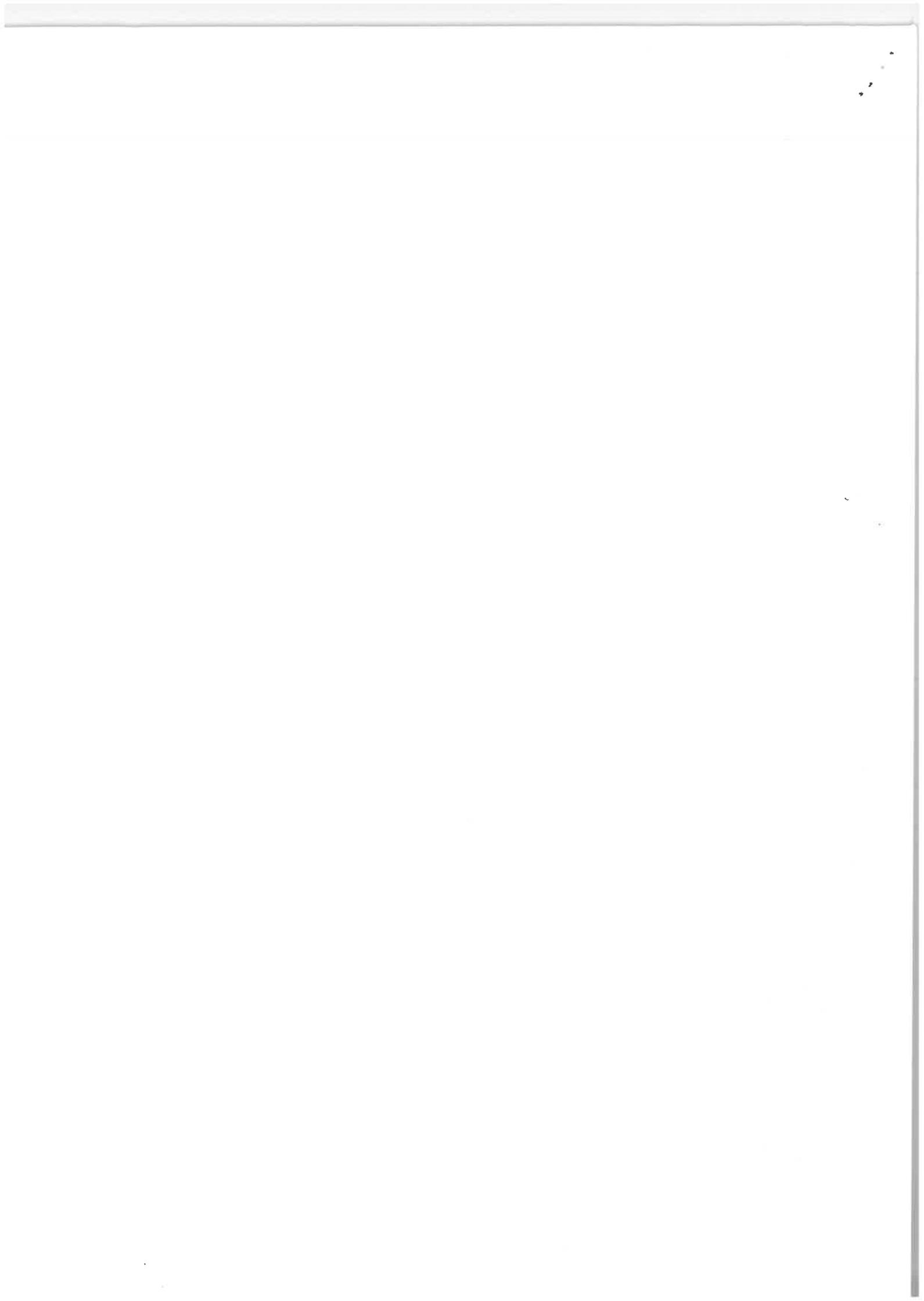
Ing. Wilder Max Narro Martos  
Gerente



Av. Alameda de los Incas 9  
Cajamarca - Perú

076 602660 - 076 602661

contactenos@municaj.gob.pe





**MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**SECRETARIA TECNICA DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO**  
**DISCIPLINARIO (PAD)**

**NOTIFICACIÓN N° 242-2023-STPAD-OGRRRH-MPC**

- Documento Notificado **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N° 65-2023-OS-MPC. (25/05/2023).**  
 Texto del Acto Administrativo: **SE RESUELVE SANCIONAR CON DESTITUCIÓN:** Por imputación de falta de carácter disciplinario, en virtud a la Ley Servir 30057 y su Reglamento D.S. 040-2014-PCM: **NOTIFICAR** la presente al Sr. **DAVID MUÑOZ RUIZ** en su centro laboral o en su domicilio real ubicado en **JR. JORGE CHAVEZ 291-BARRIO LA ESPERANZA - CAJAMARCA.**
- Autoridad de PAD : **GERENCIA MUNICIPAL**
- Entidad: : **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CAJAMARCA**  
**Av. La Alameda de los Incas-Complejo Gran "Qhapac Ñan".**
- Efecto de la Notificación.

Firma:..... N° DNI:.....

Nombre:..... Fecha: ...../ 05 /2023 Hora:.....

5. Observaciones: .....

CONTRA ESTE ACTO ADMINISTRATIVO (CARTA Y/O RESOLUCIÓN); PROCEDE: EL DESCARGO Y/O RECURSOS DE IMPUGNACIÓN (PARA LOS DESCARGOS 05 DÍAS HÁBILES Y PARA LOS RECURSOS IMPUGNATORIOS ES DE 15 DÍAS HÁBILES - ART. 111° Y 117° DEL D.S. N° 040-2014-PCM –REGLAMENTO DE LA LEY SERVIR N° 30057).

6. Se anexa **RESOLUCIÓN DEL ÓRGANO SANCIONADOR N.° 65-2023-OS-PAD-MPC. (05 Folios)**

**ACUSE DE NOTIFICACIÓN (Representante legal u otra persona).**

Recibido por: David Muñoz Ruiz DNI N° 26654124  
 Relación con el notificado: Pariente Fecha 26 / 05 / 2023 hora 1:37  
 Firma: [Firma] Se negó a Firmar  Se negó a recibir el documento   
 Domicilio cerrado  Se dejó Preaviso Primera visita  Segunda visita  Se deja bajo puerta los documentos



Observaciones:.....

**CERTIFICACIÓN DE NEGATIVA A LA RECEPCIÓN POR PERSONA MAYOR DE EDAD Y CAPAZ:**

Recibió el documento y se negó a firmar:  Recibió el documento, pero se negó a brindar datos e identificarse:

**MOTIVOS DE NO ACUSE:**

Persona no Capaz:  Domicilio Clausurado  Dirección Existe, pero el servidor no vive  Dirección No Existe   
 Dirección era de vivienda alquilada:

NOTIFICADOR:

Fecha: .... / 05 / 2023. Hora.....

DNI N°: 26692902

Observaciones: .....

**ACTA DE CONSTATAción (por negativa y/o bajo puerta)**

En La ciudad de Cajamarca siendo las ..... del día ..... de ..... del 2023, el Sr. ...., notificador de la STPAD-MPC, se hizo presente en la dirección: ..... con el objeto de entregar los actos del Proceso Administrativo Disciplinario (PAD). Asimismo se deja constancia que: .....  
 Ante tal situación se elaboró la presente acta, dejando constancia del hecho conforme a lo establecido en el numeral 21.3 y 21.5, del Artículo 21° del TUO la Ley 27444, modificado por el D. S. N° 006-2017-JUS. Para dar fe del levantamiento del acta por....., se deja constancia de las características del lugar y/o predio en donde se ha notificado de acuerdo a Ley.

N° SUMINISTRO/MEDIDOR: \_\_\_\_\_ N° DEL INMUEBLE DEL COSTADO: \_\_\_\_\_  
 MATERIAL DEL INMUEBLE : \_\_\_\_\_ N° DE PISOS: \_\_\_\_\_  
 COLOR DE INMUEBLE \_\_\_\_\_ / OTROS DETALLES \_\_\_\_\_  
 COLOR DE PUERTA \_\_\_\_\_ MATERIAL DE PUERTA \_\_\_\_\_

7. NOTIFICADOR: FERNANDO CASTILLO MARIÑAS

FIRMA: [Firma]

N° DNI: 26692902

HORA Y FECHA DE NOTIFICACIÓN: 1:37 p.m del 26 / 05 / 2023.

OBSERVACIONES: .....

