



PERÚ

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

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

### **RESOLUCIÓN Nº 003888-2023-SERVIR/TSC-Segunda Sala**

**EXPEDIENTE** : 5693-2023-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : ENRIQUE IVAN POLO TISNADO  
**ENTIDAD** : ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD  
 INFORMAL  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR TRES (3) DÍAS SIN GOCE DE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara la NULIDAD de la Carta Nº D000001-2023-COFOFRI-SDSF, del 8 de mayo de 2023, y de la Resolución Jefatural Nº D000021-2023-COFOFRI-URRHH, del 23 de mayo de 2023, emitidas, respectivamente, por la Subdirección de Diagnóstico y Servicios de Formalización y la Unidad de Recursos Humanos del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.*

Lima, 24 de noviembre de 2023

#### **ANTECEDENTES**

1. Con base en el Informe de precalificación, Informe Nº D000062-2023-COFOFRI-ST, del 4 de mayo de 2023, mediante la Carta Nº D000001-2023-COFOFRI-SDSF, del 8 de mayo de 2023<sup>1</sup>, la Subdirección de Diagnóstico y Servicios de Formalización, en calidad de órgano instructor, del Organismo de Formalización de la Propiedad Informal (COFOFRI), en adelante la Entidad, dispuso iniciar procedimiento administrativo disciplinario al señor ENRIQUE IVAN POLO TISNADO, en adelante el impugnante, debido a que en su calidad de Ingeniero II, habría incurrido en la comisión de actos de “acoso” a través de mensajes enviados vía WhatsApp en forma reiterada a la servidora de iniciales M.U.G., quien el 24 de abril de 2023 denunció que recibía estos mensajes desde hace aproximadamente tres (3) meses. En este sentido se le imputó haber incurrido en responsabilidad administrativa por la presunta comisión de la falta administrativa prevista en el literal k) del artículo 85 de la Ley Nº 30057<sup>2</sup>, modificad por el Decreto Legislativo Nº 1410, por la presunta

<sup>1</sup> Notificada al impugnante el 8 de mayo de 2023.

<sup>2</sup> **Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, modificado por la Segunda Disposición Complementaria Modificatoria del Decreto Legislativo Nº 1410**  
**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

vulneración del literal c) del artículo 6 de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual<sup>3</sup>. Cabe indicar, que el órgano instructor señaló que la posible sanción a imponérsele sería la suspensión.

2. Luego que el impugnante presentó sus descargos el órgano instructor emitió el Informe N° D000053-2023-COFOPRI-SDSF de fecha 22 de mayo de 2023; la Jefatura de la Unidad de Recursos Humanos de la Entidad, en calidad de órgano sancionador, mediante la Resolución Jefatural N° D000021-2023-COFOPRI-URRHH, del 23 de mayo de 2023<sup>4</sup>, resolvió imponer la sanción de suspensión por tres (3) días sin goce de remuneraciones al impugnante, por haber determinado que incurrió en la falta administrativa tipificada en el literal k) del artículo 85 de la Ley N° 30057.

## TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

3. Con escrito de fecha 30 de mayo de 2023, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Jefatural N° D000021-2023-COFOPRI-URRHH, del 23 de mayo de 2023, solicitando que se revoque la sanción y se disponga su absolución, y como pretensión subordinada solicita que se revoque el extremo del quantum de la sanción; expresando los siguientes argumentos:
  - (i) La secretaria técnica no ha motivado su decisión al determinar cómo es que los hechos atribuidos al impugnante configurarían el tipo infractor referido a hostigamiento sexual y/o si se trata de un supuesto de malas relaciones sociales.
  - (ii) La secretaria técnica no ha sustentado con medios de prueba objetivos que

---

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

a) El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento.  
(...)

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.  
(...)”.

<sup>3</sup> **Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual**  
**“Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual**

El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexistas (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”.

<sup>4</sup> Notificada al impugnante el 23 de mayo de 2023.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- corrobores la conducta infractora para la determinación de responsabilidad del impugnante.
- (iii) La secretaria técnica debió considerar otros medios de prueba que permitan demostrar fehacientemente los hechos atribuidos con relación a la falta de hostigamiento sexual.
  - (iv) Se ha vulnerado la debida motivación de los actos administrativos y consecuentemente, el debido procedimiento administrativo.
4. Con Oficio N° D000104-2023-COFOPRI-URRHH, la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por el impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
5. A través de los Oficios N°s 015997-2023 y 015998-2023-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó al impugnante y a la Entidad, respectivamente, que el recurso de apelación se ha admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

6. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>5</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>6</sup>, el Tribunal tiene por

<sup>5</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**

**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

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

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

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

<sup>6</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

**“CENTÉSIMA TERCERA.-** Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

7. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>7</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
8. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>8</sup>, en adelante Ley N° 30057, y el artículo 95° del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>9</sup>, en adelante Reglamento General; para aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>10</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016.
9. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo

<sup>7</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>8</sup> **Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución**

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>9</sup> **Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**  
**“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia**

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

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

<sup>10</sup>El 1 de julio de 2016.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

acuerdo de su Consejo Directivo<sup>11</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 17 de marzo de 2021, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

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

<sup>11</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

**“Artículo 16.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- Aprobar la política general de SERVIR;
- Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;
- Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

10. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
11. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

#### Del régimen disciplinario aplicable

12. Mediante la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, publicada el 04 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
13. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>12</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia.
14. Es así como, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>13</sup> se

<sup>12</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

##### **“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17° y 18° de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...).”

<sup>13</sup> Reglamento General de la Ley N° 30057, aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

#### **DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

15. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultan aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>14</sup>.
16. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE, modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 092-2016-SERVIR-PE, en adelante Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se efectuaron diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento

#### “UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se regirán por las normas por las cuales se les imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

#### <sup>14</sup>Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM “Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación

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

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

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

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

General, señalando en su numeral 4.1<sup>15</sup> que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

17. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultan aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
18. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
  - (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014 se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
  - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

<sup>15</sup> Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE

#### “4. ÁMBITO

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

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



19. Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:
- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares, entre otros.
  - (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.
20. En ese sentido, se concluye que, a partir del 14 de septiembre de 2014, las entidades públicas con trabajadores sujetos a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°s 276, 728 y 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.
21. En el presente caso, del Informe Escalonario, que obra en el expediente administrativo, se aprecia que el impugnante se encontraba contratado bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. En ese sentido, esta Sala considera que al haberse instaurado el procedimiento administrativo disciplinario después del 14 de septiembre de 2014 por hechos que se suscitaron con posterioridad a dicha fecha, resultan aplicables las normas sustantivas y procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.

Sobre el hostigamiento sexual y la configuración prevista en el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057

22. Con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión se genera un vínculo especial de particulares connotaciones entre un servidor público y el Estado, 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>16</sup>.

<sup>16</sup> GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

23. Por esa razón, quienes integran la Administración Pública como funcionarios o servidores adquieren una vinculación especial con el Estado -de jerarquía- que permite que se ejerza sobre ellos el *ius puniendi* con cierto grado de diferencia en relación con otros administrados. Las exigencias que recaerán sobre estos serán mayores por estar en juego el cumplimiento de los fines del Estado. De ahí que a los funcionarios y servidores públicos se les imponga mayores obligaciones y deberes sobre cómo conducirse, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.
24. Así, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, deberes y obligaciones que impone la función pública, la Administración cuenta con la potestad disciplinaria, la cual le sirve para tutelar su organización. Esta garantiza su orden interno y el normal desempeño de las funciones encomendadas<sup>17</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.
25. Es la línea expuesta la Ley N° 30057 ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, en este contexto inicialmente calificó como falta disciplinaria el hostigamiento sexual de acuerdo al ámbito subjetivo laboral de la víctima, es decir se tuvo en cuenta de forma exclusiva la condición de servidor o servidora de la víctima: *“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”*. (El énfasis es agregado).
26. Posteriormente, a través de la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1410, “Decreto Legislativo que incorpora el delito de acoso, acoso sexual, chantaje sexual y difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual al Código Penal, y modifica el procedimiento de sanción del hostigamiento sexual”, (publicado el 12 de septiembre de 2018) modificó el literal k) del artículo 85° de la Ley N° 30057, siendo ahora el contenido de esta falta el siguiente:

*“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*

<sup>17</sup>MARINA JALVO, Belén. El Régimen Disciplinario de los Empleados Públicos. Aranzadi, Navarra, 2015, pp. 21 y 22.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*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”.*

De la lectura de este texto se aprecia que con la modificación de la Ley se ha ampliado el marco de protección frente a las conductas de hostigamiento sexual cometido por servidores públicos, alcanzando ahora en el ámbito subjetivo la condición de víctimas a aquellas personas que son beneficiarios/as de modalidades formativas, a quienes prestan servicios independientes a la entidad pública, a las personas que son usuarios de la entidad pública, y en general independientemente de la categoría de la víctima cuando el hostigamiento se produce en el marco de la función que desempeña el servidor cuestionado.

27. De la lectura del literal k) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 se aprecia que esta norma utiliza el término “hostigamiento sexual” para denominar la falta administrativa que se tipifica en este literal; por otra parte, en el literal e) del artículo 98º del Reglamento General de la citada Ley se aprecia la tipificación de la falta administrativa con la denominación “acoso moral o sexual”. De aquí que podemos advertir en la Ley Nº 30057 y su Reglamento el uso de estos dos términos que califican como falta disciplinaria el “hostigamiento sexual” y el “acoso sexual”, sin que se exponga las diferencias de ambos términos o si se tratan de términos con contenido similar.
28. Al respecto, la Ley Nº 27942, “Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual”, en el texto original del artículo 4º establecía como concepto de la conducta de hostigamiento sexual lo siguiente:

**“Artículo 4.- 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”.*

Posteriormente, a través de la Ley Nº 29430, publicada el 8 de noviembre de 2009, se modificó este concepto adicionándose la conducta “sexista” y el término “hostigamiento sexual ambiental”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

29. Actualmente, con la dación del Decreto Legislativo N° 1410 (vigente desde el 13 de septiembre de 2018) a través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria se ha modificado el concepto de hostigamiento sexual previsto en el artículo 4° de la Ley N° 27942, señalándose ahora el siguiente contenido:

**“Artículo 4.- Concepto de hostigamiento sexual**

*El hostigamiento sexual es una forma de violencia que se configura a través de una conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, que puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o que puede afectar su actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole.*

*En estos casos no se requiere acreditar el rechazo ni la reiterancia de la conducta”.*

30. Asimismo, el Decreto Legislativo N° 1410 (vigente desde el 13 de septiembre de 2018) a través de la Primera Disposición Complementaria Modificatoria ha modificado el artículo 6° de la Ley N° 27942, sobre las manifestaciones del hostigamiento sexual señalando lo siguiente:

**“Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual**

*El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:*

- 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.*
- f) Otras conductas que encajen en el concepto regulado en el artículo 4 de la presente Ley”.*

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



31. Por su parte, respecto al término “acoso” se advierte el artículo 2º del Decreto Legislativo N° 1410 incorpora al Código Penal los artículos 151-A.- Acoso; 154-B.- Difusión de imágenes, materiales audiovisuales o audios con contenido sexual; 176-B.- Acoso sexual; y, 176-C.- Chantaje sexual. De lo expuesto se advierte que de acuerdo al texto del Decreto Legislativo en mención el término “acoso sexual” corresponde a la tipificación del derecho penal, de tal manera que el alcance de su tipificación es mucho más amplio que el corresponde al del término hostigamiento sexual.
32. Por su parte, el artículo 3º del Reglamento de la Ley N° 27942, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, publicado el 22 de julio de 2019, establece las siguientes definiciones, entre otras:

*“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 otras de similar naturaleza.*

*b) **Conducta sexista:** Comportamientos o actos que promueven o refuerzan estereotipos en los cuales las mujeres y los hombres tienen atributos, roles o espacios propios, que suponen la subordinación de un sexo o género respecto del otro.*

*f) **Queja o denuncia:** Acción mediante la cual una persona pone en conocimiento, de forma verbal o escrita, a las instituciones comprendidas en el presente Reglamento, hechos que presuntamente constituyen actos de hostigamiento sexual, con el objeto de que la autoridad competente realice las acciones de investigación y sanción que correspondan.*

*i) **Relación de autoridad:** Todo vínculo existente entre dos personas a través del cual una de ellas tiene poder de dirección sobre las actividades de la otra, o tiene una situación ventajosa frente a ella. Este concepto incluye el de relación de dependencia.*

*j) **Relación de sujeción:** Todo vínculo que se produce en el marco de una relación de prestación de servicios, formación, capacitación u otras similares, en las que existe un poder de influencia de una persona frente a la otra”.*

33. Ahora bien, de acuerdo con el artículo 4º de la Ley N° 27942, modificado por el Decreto Legislativo N° 1410, para la configuración de la conducta de hostigamiento sexual no es necesario que la conducta sea reiterada.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

34. Asimismo, de lo precisado en el numeral 6.2 del artículo 6º del Reglamento de la Ley N° 27942 se aprecia lo siguiente:

*“6.2 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.”.*

35. Por su parte, en cuanto a la falta prevista en el literal k) del artículo 85º de la Ley N° 30057, es posible apreciar que el acto de hostigamiento sexual será cometido por un/a servidor/a civil o funcionario/a público/a, cuando se haya dado en el marco de la función que desempeña, independientemente de la categoría de la víctima, la misma que podría ser:

- (i) Un servidor o funcionario público, sin importar su ubicación en la estructura jerárquica de la entidad.
- (ii) Una persona beneficiaria de modalidades formativas, es decir, practicantes pre- profesionales y/o practicantes profesionales, que colaboran en la entidad.
- (iii) Una persona que preste servicios independientes a la entidad, entendiéndose con ello a las personas que realizan consultorías, presten servicios bajo un contrato de locación de servicios, o sean proveedoras de bienes y/o servicios a la entidad.
- (iv) Una persona que sea usuaria de la entidad, en otras palabras, aquellas personas que realicen trámites ante una entidad, o sean beneficiarios o destinatarios de los servicios que presta la entidad.

36. En ese sentido, si bien la víctima podría encontrarse en cualquiera de las categorías antes descritas, se entiende también que para la determinación del hecho se deberá tener en cuenta -principalmente- que este se haya dado en el marco o raíz de la función que desempeñe el servidor civil o funcionario público, independientemente de la categoría de la víctima.

37. Los criterios adoptados respecto al hostigamiento sexual por parte de este Colegiado guardan consonancia con el precedente vinculante que en su oportunidad emitió la Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Supremo de Justicia de la República, a través de la Casación N° 3804-2010 Del Santa, que precisó lo siguiente:

**“Cuarto. - Interpretación de esta Sala Suprema:**

*Este Supremo Tribunal considera que las normas cuya infracción se denuncia, deben ser interpretadas de la siguiente manera:*

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



*Artículo 1º de la Ley Nº 27942: Su texto original previene y reprime el **hostigamiento sexual** que se produzca contra una persona dentro de cualquier relación de autoridad o dependencia sin importar la naturaleza del régimen laboral a que pertenezca, en consecuencia, debe interpretarse que puede ser objeto de sanción por incurrir en **hostigamiento sexual** todo funcionario o servidor público (incluidos los señalados en el artículo 39º de la **Constitución Política del Estado**), personal militar o policial, y/o cualquier persona al servicio del Estado que incurra en conductas que impliquen **hostigamiento o chantaje sexual**; Artículo 4º de la Ley Nº 27942: Su texto original define el **hostigamiento sexual típico o chantaje sexual**, debiendo interpretarse esta norma en el sentido siguiente: ‘que constituye hostigamiento sexual dentro de las relaciones laborales o de dependencia en la Administración Pública, toda conducta de naturaleza sexual o referida al tema sexual, así como cualquier otro comportamiento que tenga connotación sexual que afecte la dignidad de la persona, que sea no deseado o rechazado por el servidor o funcionario públicos, personal militar o policial, y/o cualquier otra persona que presta servicios al Estado’.  
(...)”.*

38. Por lo tanto, esta Sala enfatiza que, los actos de hostigamiento sexual merecen como respuesta el mayor rechazo y reproche por parte de la Administración Pública, y en este contexto de la responsabilidad administrativa disciplinaria, toda vez que, afectan gravemente la dignidad humana, la integridad física, psicológica y moral de las víctimas, situaciones que no puede ser pasar como inadvertidas por todas las autoridades del Estado.

#### Sobre el debido procedimiento administrativo

39. El debido proceso es concebido como un derecho fundamental que garantiza -en un Estado de Derecho- que los ciudadanos sean respetados por las autoridades en el seno de cualquier proceso (judicial, administrativo o de otra índole), asegurando así que estos puedan ejercer adecuadamente la defensa de sus derechos o intereses frente a cualquier acción u omisión que pudiese afectarlos.
40. En la concepción del Tribunal Constitucional peruano, el debido proceso «(...) es un derecho –por así decirlo– continente puesto que comprende, a su vez, diversos derechos fundamentales de orden procesal. A este respecto, se ha afirmado que: “(...) su contenido constitucionalmente protegido comprende una serie de garantías, formales y materiales, de muy distinta naturaleza, que en conjunto garantizan que el procedimiento o proceso en el cual se encuentre inmerso una persona, se realice



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*y concluya con el necesario respeto y protección de todos los derechos que en él puedan encontrarse comprendidos.” (STC 7289-2005-AA/TC, FJ 5)<sup>18</sup>»*

41. En nuestra Constitución Política el debido proceso está reconocido en el numeral 3 del artículo 139º. Si bien se encuentra comprendido como un derecho o principio del ámbito jurisdiccional, el Tribunal Constitucional ha sido claro al señalar en reiterada jurisprudencia que el debido proceso *“(…) es un derecho cuyo ámbito de irradiación no abarca exclusivamente el campo judicial, sino que se proyecta, con las exigencias de su respeto y protección, sobre todo órgano, público o privado, que ejerza funciones formal o materialmente jurisdiccionales”<sup>19</sup>*. En razón a ello, *“dicha disposición constitucional es aplicable a todo proceso en general, por lo que constituye también un principio y un derecho del proceso administrativo”<sup>20</sup>*.
42. Dicho Tribunal agrega, que: *“El fundamento principal por el que se habla de un debido procedimiento administrativo encuentra sustento en el hecho de que tanto la jurisdicción como la administración están indiscutiblemente vinculados a la Carta Magna, de modo que, si ésta resuelve sobre asuntos de interés de los administrados, y lo hace mediante procedimientos internos, no existe razón alguna para desconocer las categorías invocables ante el órgano jurisdiccional”<sup>21</sup>*.
43. Para Morón Urbina, la dimensión más conocida del derecho al debido proceso, comprende una serie de derechos que forman parte de un estándar mínimo de garantía para los administrados, que a grandes rasgos y *mutatis mutandi* implican la aplicación a la sede administrativa de los derechos concebidos originalmente en la sede de los procesos jurisdiccionales. Por lo general, se suelen desprender los siguientes subprincipios esenciales: el contradictorio, el derecho de defensa, el derecho a ser notificado, el acceso al expediente, el derecho de audiencia, el derecho a probar, entre otros<sup>22</sup>.
44. En esa medida, tenemos que el numeral 1.2 del artículo IV del Título Preliminar del Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS, en adelante el TUO, reconoce a los administrados el goce de los derechos y garantías del debido procedimiento administrativo, que comprende de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los

<sup>18</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente Nº 3433-2013-PA/TC.

<sup>19</sup>Fundamento 4 de la sentencia emitida en el expediente Nº 7289-2005-PA/TC.

<sup>20</sup>Fundamento 2 de la sentencia emitida en el expediente Nº 4644-2012-PA/TC.

<sup>21</sup>Fundamento 14 de la sentencia emitida en el expediente Nº 3891-2011-PA/TC.

<sup>22</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Comentarios a la Ley del Procedimiento Administrativo General: Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444*. Tomo I. Lima: Gaceta Jurídica, 2017, p.79.

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



cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten<sup>23</sup>.

45. En el caso particular de los procedimientos administrativos disciplinarios, como el que concita el presente análisis, la exigencia del respeto irrestricto de tales derechos y garantías adquiere una dimensión mayor, toda vez que en ellos *“los derechos de los administrados son más profundamente influidos por la decisión de la Administración”*<sup>24</sup>. Es por ello que dicho Tribunal ha indicado, respecto al ejercicio de la potestad sancionadora administrativa, que esta *“(…) está condicionada, en cuanto a su propia validez, al respeto de la Constitución, los principios constitucionales y, en particular de la observancia de los derechos fundamentales. Al respecto, debe resaltarse la vinculatoriedad de la Administración en la prosecución de procedimientos administrativos disciplinarios, al irrestricto respeto del derecho al debido proceso y, en consecuencia, de los derechos fundamentales procesales y de los principios constitucionales (v.gr. legalidad, razonabilidad, proporcionalidad, interdicción de la arbitrariedad) que lo conforman”*<sup>25</sup>.
46. Ahora, este cuerpo Colegiado ya ha tenido ocasión de explicar ampliamente qué garantías derivan del debido procedimiento, y cuál es la obligación de la Administración Pública frente a estas. Así, en la Resolución de Sala Plena N° 001-2012-SERVIR/TSC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de mayo de 2012, se indicó que:

<sup>23</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

#### TÍTULO PRELIMINAR

#### “Artículo IV.-Principios del procedimiento administrativo

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

**1.2. Principio del debido procedimiento.-** Los administrados gozan de los derechos y garantías implícitos al debido procedimiento administrativo. Tales derechos y garantías comprenden, de modo enunciativo mas no limitativo, los derechos a ser notificados; a acceder al expediente; a refutar los cargos imputados; a exponer argumentos y a presentar alegatos complementarios; a ofrecer y a producir pruebas; a solicitar el uso de la palabra, cuando corresponda; a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, emitida por autoridad competente, y en un plazo razonable; y, a impugnar las decisiones que los afecten.

La institución del debido procedimiento administrativo se rige por los principios del Derecho Administrativo. La regulación propia del Derecho Procesal es aplicable solo en cuanto sea compatible con el régimen administrativo”.

<sup>24</sup>RUBIO CORREA, Marcial. *El Estado Peruano según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: 2006, Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. p. 220.

<sup>25</sup>Fundamento 6 de la sentencia emitida en el Expediente N° 1003-98-AA/TC.



*“El debido procedimiento, con todas sus implicancias y alcances antes analizados, debe ser respetado plenamente en el marco de los procedimientos disciplinarios, en los que se juzga y sanciona a quienes tiene con la Administración lo que se ha denominado relaciones de sujeción especial, a fin de garantizar que su conducción se ajuste a derecho y se pueda ejercer un control apropiado de las potestades de la Administración”.*

47. Por lo que podemos colegir que las entidades públicas, al hacer ejercicio de su potestad sancionadora disciplinaria, están obligadas a respetar el debido procedimiento administrativo y las garantías que de él se desprenden, de lo contrario, el acto administrativo emitido soslayando tal derecho carecerá de validez.
48. En este sentido, el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, reconoce como una garantía del debido procedimiento de los administrados **el derecho a obtener una decisión motivada**, lo que conocemos como el derecho a la debida motivación de las resoluciones. Ésta, en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico, **constituye un requisito de validez del acto administrativo**<sup>26</sup> que se sustenta en la necesidad de permitir apreciar su grado de legitimidad y limitar la arbitrariedad en la actuación pública<sup>27</sup>. De este modo, permite a la Administración poner en evidencia que su actuación no es arbitraria, sino que está sustentada en la aplicación racional y razonable del derecho y su sistema de fuentes<sup>28</sup>.
49. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha puntualizado, que: *“el derecho a la motivación de las resoluciones administrativas es de especial relevancia. Consiste en*

<sup>26</sup>Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“Artículo 3º.- Requisitos de validez de los actos administrativos

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

4. Motivación.- El acto administrativo debe estar debidamente motivado en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico”.

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

“Artículo 6º.- Motivación del acto administrativo

(...)

6.3 No son admisibles como motivación, la exposición de fórmulas generales o vacías de fundamentación para el caso concreto o aquellas fórmulas que por su oscuridad, vaguedad, contradicción o insuficiencia no resulten específicamente esclarecedoras para la motivación del acto”.

<sup>28</sup>Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 2192-2004-AA/TC.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*el derecho a la certeza, el cual supone la garantía de todo administrado a que las sentencias estén motivadas, es decir, que exista un razonamiento jurídico explícito entre los hechos y las leyes que se aplican. (...)*

*La motivación de la actuación administrativa, es decir, la fundamentación con los razonamientos en que se apoya, es una exigencia ineludible para todo tipo de actos administrativos, imponiéndose las mismas razones para exigirla tanto respecto de actos emanados de una potestad reglada como discrecional”<sup>29</sup>. (El resaltado es nuestro)*

50. Igualmente, dicho Tribunal ha precisado en torno a la motivación, que: *“La Constitución no garantiza una determinada extensión de la motivación, por lo que su contenido esencial se respeta siempre que exista fundamentación jurídica, congruencia entre lo pedido y lo resuelto y, por sí misma, exprese una suficiente justificación de la decisión adoptada, aun si esta es breve o concisa, o se presenta el supuesto de motivación por remisión.*

*Tampoco garantiza que, de manera pormenorizada, todas las alegaciones que las partes puedan formular dentro del proceso sean objeto de un pronunciamiento expreso y detallado. En materia penal, el derecho en referencia garantiza que la decisión expresada en el fallo sea consecuencia de una deducción razonable de los hechos del caso, las pruebas aportadas y la valoración jurídica de ellas en la resolución de la controversia. En suma, garantiza que el razonamiento empleado guarde relación y sea proporcionado y congruente con el problema que al juez penal corresponde resolver”<sup>30</sup>. (El resaltado es nuestro)*

51. Como es lógico, un acto administrativo debidamente motivado permitirá a un administrado ejercer eficazmente su derecho cuestionar la decisión de la Administración si es que esta lo afecta.
52. Debemos tener en cuenta que el máximo intérprete de la constitución estableció que *“no todo ni cualquier error en el que eventualmente incurra una resolución judicial constituye automáticamente la violación del contenido constitucionalmente protegido del derecho a la motivación de las resoluciones judiciales”<sup>31</sup>. De esta manera, precisó que el contenido constitucionalmente garantizado del derecho a la motivación de resoluciones, se encuentra delimitado por los siguientes supuestos<sup>32</sup>:*
- a) Inexistencia de motivación o motivación aparente;

<sup>29</sup>Fundamento 9 de la sentencia emitida en el expediente N° 0091-2005-PA/TC.

<sup>30</sup>Fundamento 11 de la sentencia emitida en el expediente N° 1230-2002-HC/TC.

<sup>31</sup>Ibidem.

<sup>32</sup>Ibidem.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

- b) Falta de motivación interna del razonamiento;
- c) Deficiencias en la motivación externa; justificación de las premisas;
- d) La motivación insuficiente;
- e) La motivación sustancialmente incongruente; y,
- f) Motivaciones cualificadas

53. En virtud de la calificación antes descrita, el Tribunal Constitucional, sobre la inexistencia de motivación o motivación aparente, estableció lo siguiente:

*“a) Inexistencia de motivación o motivación aparente. Está fuera de toda duda que se viola el derecho a una decisión debidamente motivada cuando la motivación es inexistente o **cuando la misma es solo aparente**, en el sentido de que no da cuenta de las razones mínimas que sustentan la decisión o de que no responde a las alegaciones de las partes del proceso, o porque solo intenta dar un cumplimiento formal al mandato, amparándose en frases sin ningún sustento fáctico o jurídico”<sup>33</sup>. (Resaltado nuestro)*

54. En esa línea, debe indicarse que en el régimen disciplinario de la Ley N° 29944, el artículo 78° del Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 004-2013-ED establece que *“Las faltas se califican por la naturaleza de la acción u omisión. Su gravedad se determina evaluando de manera concurrente las condiciones siguientes:*

- a) Circunstancias en que se cometen.*
- b) Forma en que se cometen.*
- c) Concurrencia de varias faltas o infracciones.*
- d) Participación de uno o más servidores.*
- e) Gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido.*
- f) Perjuicio económico causado.*
- g) Beneficio ilegalmente obtenido.*
- h) Existencia o no de intencionalidad en la conducta del autor.*
- i) Situación jerárquica del autor o autores”.*

55. Así también lo ha entendido el Tribunal Constitucional cuando precisó que *“Al reconocerse en los artículos 3° y 43° de la Constitución Política del Perú el Estado Social y Democrático de Derecho, se ha incorporado el principio de interdicción o prohibición de todo poder ejercido en forma arbitraria e injusta. Este principio tiene un doble significado: (i) en un sentido clásico y genérico, la arbitrariedad aparece como el reverso de la justicia y el derecho; (ii) en un sentido moderno y concreto, la arbitrariedad aparece como lo carente de fundamentación objetiva, lo incongruente*



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*y contradictorio con la realidad que ha de servir de base a toda decisión. Es decir, como aquello desprendido o ajeno a toda razón de explicarlo*”.<sup>34</sup>

56. De otro lado, el principio de legalidad en el ámbito disciplinario, el Tribunal Constitucional ha señalado que este impide que se pueda atribuir la comisión de una falta si esta no está previamente determinada en la ley, y también prohíbe que se pueda aplicar una sanción si esta no está determinada por la ley. Asegura también que este principio impone tres exigencias: la existencia de una ley (*lex scripta*), que la ley sea anterior al hecho sancionado (*lex praevia*), y que la ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (*lex certa*)<sup>35</sup>.
57. En esa medida, el principio de legalidad no sólo exige que la falta esté establecida en una norma legal, sino que la misma describa claramente cuál es la conducta que se considera como tal (*Lex certa*), lo que se conoce como el mandato de determinación.
58. Sobre esto último, el Tribunal Constitucional ha señalado que: «*El principio de determinación del supuesto de hecho previsto en la Ley es una prescripción dirigida al legislador para que éste dote de significado unívoco y preciso al tipo penal, de tal forma que la actividad de subsunción del hecho en la norma sea verificable con relativa certidumbre. Esta exigencia de “lex certa” no puede entenderse, sin embargo, en el sentido de exigir del legislador una claridad y precisión absoluta en la formulación de los conceptos legales. Ello no es posible, pues la naturaleza propia del lenguaje, con sus características de ambigüedad y vaguedad, admiten cierto grado de indeterminación, mayor o menor, según sea el caso*»<sup>36</sup>.
59. Por su parte, el principio de tipicidad -que constituye una manifestación del principio de legalidad- exige que las conductas consideradas como faltas estén definidas con un nivel de precisión suficiente, de manera que el destinatario de las mismas pueda comprender sin dificultad o estar en condiciones de conocer y predecir las consecuencias de sus actos; ello a partir de la previsión clara de la conducta proscrita y de la sanción aplicable<sup>37</sup>.
60. Aunque el artículo en mención establece que solo constituyen conductas sancionables las infracciones previstas en normas con rango de ley, admite que la tipificación pueda hacerse también por medio de reglamentos, pero claro, siempre

<sup>34</sup>Fundamento 12º de la sentencia emitida en el Expediente N° 03167-2010-PA/TC.

<sup>35</sup>Fundamento 3 de la sentencia emitida en el expediente N° 0197-2010 PA/TC

<sup>36</sup>Fundamento 46 de la Sentencia emitida en el expediente N° 010-2002-AA/TC.

<sup>37</sup>Fundamento 8 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 05487-2013-AA/TC.

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



que la ley habilite tal posibilidad. Al respecto, el Tribunal Constitucional ha aclarado que la precisión de lo considerado como antijurídico desde un punto de vista administrativo no está sujeta a una reserva de ley absoluta, sino que puede ser complementada a través de los reglamentos<sup>38</sup>.

61. Sobre este principio, Morón Urbina<sup>39</sup> afirma que *“la determinación de si una norma sancionadora describe con suficiente grado de certeza la conducta sancionable, es un asunto que debe ser resuelto de manera casuística, pero es importante tener en cuenta que la tipificación es suficiente «cuando consta en la norma una predeterminación inteligible de la infracción, de la sanción y de la correlación entre una y otra»*. Pero, además, dicho autor resalta que *“el mandato de tipificación, que este principio conlleva, no solo se impone al legislador cuando redacta el ilícito, sino a la autoridad cuando realiza la subsunción de una conducta en los tipos legales existentes”*. (el resaltado es propio)
62. En línea con lo último indicado por el citado autor, vemos que en la Casación N° 13233-2014-Lima, la Corte Suprema de Justicia de la República ha expresado que: *“la autoridad administrativa se encuentra obligada al momento de determinar la infracción, a realizar la subsunción de la conducta en los elementos del tipo predeterminado previamente por ley garantizado por el principio de tipicidad y de responsabilidad; encontrándonos ante una tipificación válida sólo si se subsume la conducta en los elementos objetivos y subjetivos del tipo claramente definidos y descritos en la norma legal”*.
63. De esta manera, el principio de tipicidad exige, cuando menos:
- (i) Que, por regla general las faltas estén previstas en normas con rango de ley, salvo que se habilite la tipificación vía reglamentaria.
  - (ii) Que, las normas que prevean faltas, si bien no tengan una precisión absoluta, describan con suficiente grado de certeza la conducta sancionable.
  - (iii) **Que, las autoridades del procedimiento realicen una correcta operación de subsunción, expresando los fundamentos por los que razonablemente el hecho imputado se adecúa al supuesto previsto como falta. Como es lógico, la descripción legal deberá concordar con el hecho que se atribuye al servidor.**

<sup>38</sup>Fundamento 9 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 02050-2002-AA/TC.

<sup>39</sup>MORÓN URBINA, Juan Carlos. *Los principios delimitadores de la potestad sancionadora de la Administración Pública en la ley peruana*. En: *Advocatus*, número 13, Lima, 2005, p. 8.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

64. Desde este marco normativo, esta Sala procederá a evaluar si es que en el presente caso se ha vulnerado el debido procedimiento administrativo.

### Sobre el procedimiento administrativo disciplinario en la Ley N° 30057 y su Reglamento General

65. De acuerdo con el artículo 92º de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil<sup>40</sup>, se tiene que el procedimiento administrativo disciplinario cuenta con una fase preliminar a cargo de la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario, en adelante, la Secretaría Técnica, quien tiene la función de efectuar la precalificación de las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria y asistir a las autoridades instructoras y sancionadoras del mismo.
66. En ese mismo sentido, el numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, señala que: *“Una vez recibidos la denuncia (...), la Secretaría Técnica efectúa las investigaciones preliminares. Si la denuncia (...) no adjuntara la documentación probatoria o indiciaria correspondiente, el ST la requerirá. En caso no reciba respuesta en plazo razonable puede declararlos como “no ha lugar a trámite””*.
67. Asimismo, el citado numeral en su segundo y tercer párrafo, precisa lo siguiente:

***“Una vez concluida la investigación, el ST realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, en el marco de lo dispuesto en el artículo 92 de la LSC.***

***Esta etapa culmina con el archivo de la denuncia conforme se señala en el informe de precalificación (Anexo C1) o con la remisión al Órgano Instructor del informe de precalificación recomendando el inicio del PAD (Anexo C2)”. (Énfasis agregado)***

Lo antes expuesto resulta concordante con lo dispuesto en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, el cual precisa que la Secretaría Técnica tiene entre sus funciones: ***“Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C)”. (Énfasis agregado)***

<sup>40</sup>Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil  
“Artículo 92º.- Autoridades

Las autoridades del procedimiento cuentan con el apoyo de un secretario técnico, que es de preferencia abogado y designado mediante resolución del titular de la entidad. El secretario técnico puede ser un servidor civil de la entidad que se desempeña como tal, en adición a sus funciones. (...)”.

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

68. En ese sentido, la Secretaría Técnica tiene el deber de emitir un informe conteniendo la precalificación de los hechos puestos a conocimiento en el cual se sustentará la procedencia o inicio del procedimiento y la identificación de la posible sanción a aplicarse como el órgano instructor competente, siendo que dicha actividad se debe realizar obligatoriamente, sobre la base de la gravedad de la falta.
69. Es pertinente precisar que, el no efectuar la precalificación de los hechos de conformidad con la gravedad de la falta, no solo podría implicar una posible responsabilidad administrativa del Secretario Técnico al no cumplir con su función establecida en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC, sino que adicionalmente, ello repercutiría en la identificación del órgano instructor competente del procedimiento administrativo disciplinario a iniciarse, pues la competencia de las autoridades para conducir tal procedimiento se determina sobre la base de la posible sanción a aplicarse.
70. Culminado lo anterior, la Secretaría Técnica remite el informe de precalificación al órgano instructor identificado, quien en caso esté de acuerdo con dicho informe, procederá a dar inicio al procedimiento administrativo disciplinario, dándose comienzo así a la fase instructiva, a través de la cual se efectúa la imputación formal de cargos y se concede el plazo de ley para la presentación de los descargos por parte del servidor y/o ex servidor investigado.
71. Asimismo, el literal a) del artículo 106º y el artículo 107º del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>41</sup>, concordante con el numeral 15.1 de la Directiva N° 02-

<sup>41</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

**“Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario**

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.

a) Fase instructiva

Esta fase se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria.

Se inicia con la notificación al servidor civil de la comunicación que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, brindándole un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo, plazo que puede ser prorrogable.

Vencido dicho plazo, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarios para determinar la existencia de la responsabilidad imputada al servidor civil, en un plazo máximo de quince (15) días hábiles.

La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe en el que el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada al servidor civil, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder. (...)”

**“Artículo 107º.- Contenido del acto que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario**

La resolución que da inicio al procedimiento administrativo disciplinario debe contener:

a) La identificación del servidor civil.

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



2015-SERVIR/GPGSC<sup>42</sup>, ha establecido que la fase instructiva del procedimiento administrativo disciplinario se encuentra a cargo del órgano instructor y comprende las actuaciones conducentes a la determinación de la responsabilidad administrativa disciplinaria, iniciándose con la notificación al servidor civil del documento que determina el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, el cual contiene los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros.

72. La fase instructiva culmina con la emisión y notificación del informe por parte del órgano instructor, quien debe puntualizar entre otros aspectos los siguientes: (i) Pronunciamiento sobre la existencia o no de la falta imputada; y, (ii) Recomendación al órgano sancionador sobre la sanción a ser impuesta, en caso corresponda<sup>43</sup>.
73. A continuación, se tiene la fase sancionadora, la cual comienza con la recepción del informe referido en el numeral anterior por parte del órgano sancionador, quien deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral<sup>44</sup>, el cual una vez atendido el órgano

- 
- b) La imputación de la falta, es decir, la descripción de los hechos que configurarían la falta.
  - c) La norma jurídica presuntamente vulnerada.
  - d) La medida cautelar, en caso corresponda.
  - e) La sanción que correspondería a la falta imputada.
  - f) El plazo para presentar el descargo.
  - g) Los derechos y las obligaciones del servidor civil en el trámite del procedimiento.
  - h) Los antecedentes y documentos que dieron lugar al inicio del procedimiento.
  - i) La autoridad competente para recibir los descargos y el plazo para presentarlos.

El acto de inicio deberá notificarse al servidor civil dentro del término de tres (3) días contados a partir del día siguiente de su expedición y de conformidad con el régimen de notificaciones dispuesto por la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General. El incumplimiento del plazo indicado no genera la prescripción o caducidad de la acción disciplinaria.

El acto de inicio con el que se imputan los cargos deberá ser acompañado con los antecedentes documentarios que dieron lugar al inicio del procedimiento administrativo disciplinario y no es impugnabile”.

**<sup>42</sup>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 y modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE**  
**“15. EL INICIO DEL PAD**

15.1 El PAD se inicia con la notificación al servidor o ex servidor civil del documento que contiene la imputación de cargos o inicio del PAD emitido por el Órgano Instructor. Dicho documento debe contener los cargos que se le imputan y los documentos en que se sustenta, entre otros. El acto o resolución de inicio sigue la estructura que se presenta como Anexo D. (...)”.

<sup>43</sup>Conforme al último párrafo del literal a) del artículo 106 del Reglamento General, en concordancia con el numeral 16.3 de la Directiva PAD.

<sup>44</sup>**Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

sancionador será el encargado de determinar la imposición de la sanción o, en su defecto, declarar no ha lugar la misma, disponiendo el archivo del procedimiento<sup>45</sup>.

### Sobre la precalificación de la denuncia de hostigamiento sexual por parte de la Secretaría Técnica

74. Al respecto, de la declaración de la señora de iniciales M, del C.U.G., presunta víctima de hostigamiento sexual, recibida el 25 de abril de 2023, quien ocupa el cargo de Especialista en el Programa de Adjudicación de Lotes de la Subdirección de Procesos Especiales de Formalización de la Dirección de Formalización Integral de la Entidad, con la finalidad de poner en conocimiento presunto acoso realizado por el señor Iván Polo Tisnado, se observa que manifestó lo siguiente:

*“Con el señor siempre ha habido un trato de cordialidad nunca he tenido problemas hasta hace tres meses, todo empezó cuando me invitó a almorzar, por WhatsApp me envió la invitación, no tengo la fecha exacta; quiero comentar que tengo mi esposo y mi familia y para no generar algún conflicto en mi ámbito familiar borre la conversaciones, contestándole que no aceptaba su invitación, y el señor me contestó “mañana conversamos”, no entendí de que quería conversar ni cuál era su intención, por lo cual borre la conversación, pero el señor siguió mandando mensajes y los eliminaba, entonces cuando veía mi celular veía*

#### “Artículo 112º.- Informe Oral

Una vez que el órgano instructor haya presentado su informe al órgano sancionador, este último deberá comunicarlo al servidor civil a efectos de que el servidor civil pueda ejercer su derecho de defensa a través de un informe oral, ya sea personalmente o a través de su abogado.

El servidor civil debe presentar la solicitud por escrito; por su parte, el órgano sancionador deberá pronunciarse sobre esta en un plazo máximo de dos (02) días hábiles, indicando el lugar, fecha u hora en que se realizará el informe oral”.

#### <sup>45</sup>Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

##### “Artículo 106º.- Fases del procedimiento administrativo disciplinario

El procedimiento administrativo disciplinario cuenta con dos fases: la instructiva y la sancionadora.  
(...)

##### b) Fase sancionadora

Esta fase se encuentra a cargo del órgano sancionador y comprende desde la recepción del informe del órgano instructor, hasta la emisión de la comunicación que determina la imposición de sanción o que determina la declaración de no a lugar, disponiendo, en este último caso, el archivo del procedimiento. El órgano sancionador debe emitir la comunicación pronunciándose sobre la comisión de la infracción imputada al servidor civil, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes de haber recibido el informe del órgano instructor, prorrogable hasta por diez (10) días hábiles adicionales, debiendo sustentar tal decisión.

Entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la notificación de la comunicación que impone sanción o determina el archivamiento del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (01) año calendario”.

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



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

mensajes eliminados, lo cual me incomodaba porque no sabía cuáles eran sus intenciones, y simplemente trataba de alejarme porque me incomodaba, yo creía que iba a parar de mandarme mensajes pero no, al mes me escribió como disculpándose y yo le pedí respeto, y que pare con eso y que solo se envié mensajes o me hable si son temas estrictamente laborales.

**¿Los mensajes eran insistentes de invitaciones o eran estos mensajes que él escribía y borraba?**

Sí, eran así, él escribía y borraba todo, no sé qué decían esos mensajes pero eran constantes.

**¿Cuándo te encontrabas con él sentías que él se aproximaba de manera diferente, te hacía sentir incómoda?**

Sí yo sentía que se aproximaba y me sentía incómoda, nadie invita a una mujer a almorzar sin tener alguna intención, para mí eso no es dable más aun en mi caso porque yo tengo una familia.

Cuando se dio la invitación, le respondí que no y pensé que las cosas quedarían allí.

Como le comentaba al mes más o menos de estos mensajes, él señor me escribió pidiéndome disculpas y le conteste que si me iba a escribir o decir algo solo sea por temas laborales más no con ninguna otra intención, respondiéndome “ok”, pero posteriormente me vuelve a escribir “como esta mi compañera” “hermosa mujer” a lo cual procedí a responder “me estás incomodando” y quedo ahí pero después mandaba mensajes con signos de interrogación que eliminaba, no sé qué más escribía y borraba, era constantemente, hasta los fines de semana igual y no sé con qué intención lo hace. Al inicio yo lo ignoraba pero este fin de semana me hizo video llamada y me dice “¿te incómodo?” “extraño a la Magali de antes”.

**¿Tiene los mensajes?**

Después de todo lo sucedido lo he bloqueado y erróneamente he borrado todos los mensajes, porque hasta llegue a sentir miedo, sin embargo, el fin de semana me sentí tan mal e incómoda que tuve que contarle a mí esposo porque no deseo problemas con mi familia. Le conté y fue mi esposo quien me dijo que lo enfrente, me dijo varias cosas entre ellas que debería decirle a este señor que tenga respeto hacia mí, estas cosas no se pueden callar.

Yo nunca he pasado este tipo de cosas, así que llegue el lunes, estaba él señor y tres de sus compañeras, así que me arme de valor me acerque y le dije “¿a ti que te pasa? Sabes que tengo una familia? Te dije en su momento que solo tratemos temas laborales pero sigues incomodando con tus mensajes, por lo que voy a comunicarle a las autoridades correspondientes para que tomen cartas en el asunto”.

Él se quedó asombrado, y sus compañeras igual, si bien lo confronte con valor después salí de ahí y me sentía mal, luego le conté a la Arq. Guadalupe, quien



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*me dio su apoyo me indicó que realice la denuncia, y que deje precedente, por lo cual hago la denuncia porque no quiero que continúen sus actitudes incómodas hacia mí y/o hacia otras personas.*

**¿Tienes el registro de la video llamada?**

*Para evitar algún tipo de problemas con mi esposo, o en mi familia por lo que erróneamente borre los mensajes. Hago la denuncia porque me siento mal e incómoda y no quiero que continúen estos mensajes de parte del señor hacia mi persona u otras compañeras.*

*(...)”.*

(Los énfasis son agregados).

75. Por otra parte, en la denuncia por “acoso” presentada por la señora de iniciales M, del C.U.G., el 24 de abril de 2023, a través del correo electrónico de la Entidad, se aprecia que expresó que los hechos que motivan su denuncia son los siguientes:

*(...)”*

*El señor Iván Polo Tisnado, desde hace aproximadamente 3 meses me viene enviando mensajes telefónicos vía Whatsapp de forma reiterada, **en un primer momento invitándome a salir a almorzar a lo que yo me negué, para lo cual el señor respondió que "seguirá insistiendo";** constantemente he estado recibiendo una serie de mensajes que posteriormente han sido eliminados por el citado señor, situación que conllevó a que manifieste mi incomodidad al mismo indicándole que: "que me respete y que se limite a enviar mensajes sólo si son netamente laborales"; sin embargo, pese a lo manifestado ha continuado con el mismo accionar durante todo este tiempo, entre los mensajes enviados se citan los siguientes: **"como la está pasando mi compañera y hermosa mujer", "te incomodo?", "extraño a la Magaly de hace años", esta situación ha conllevado, incluso se efectúen videollamadas realizadas en fin de semana por parte del mismo.***

*Es preciso indicar que este comportamiento reiterado del señor, tienen consecuencias perjudiciales en mi tranquilidad emocional y en mi trabajo, y vulneran mi bienestar familiar, lo cual informo a fin de que la entidad tome las medidas que correspondan para cesar las conductas de acoso por parte del referido trabajador de acuerdo a lo dispuesto en el Decreto Legislativo n° 1410, con el objetivo de garantizar la seguridad y salud en los trabajadores y se adopten acciones que sancionen el acoso en cualquiera de sus modalidades.*

*(...)”.*

(Los énfasis son agregados).

76. Del mismo modo, en la declaración del impugnante, recibida el 27 de abril de 2023, quien ocupa el cargo de Ingeniero II, se observa que respondió las preguntas formuladas conforme a lo siguiente:

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

5. ¿Usted reconoce que le enviaba mensajes de WhatsApp a la señora M.U. en los que la invitaba a almorzar?

Solo una vez la invite a almorzar.

6. ¿Usted reconoce que la señora M.U. se negó a sus invitaciones a almorzar?

Una vez me dijo gracias pero no puedo. Quiero añadir que una vez había comprado alfajores y como bajamos de la línea 206 que va hacia el mismo lugar a donde vamos, a veces nos encontrábamos en la línea, también con la señora (...) y un día le invite esos alfajores y se las llevó, así también otro día le invite unas galletas.

7. ¿Estas invitaciones eran fuera de la oficina? ¿En qué contexto se daban estas invitaciones?

Nosotros íbamos en la línea 206 y nos encontrábamos en el paradero, y como bajamos en el mismo lugar

8. ¿Era regular que usted y la señora coincidieran en el paradero?

Si unas cinco veces habrá sido, a veces nos encontrábamos en grupo, o a veces yo salía con una compañera (...) caminábamos hasta la Universidad San Martín y me despedía de ella (...), quien seguía caminando y yo me quedaba en el paradero y subía al bus.

9. ¿Usted reconoce que pese a la negativa de la señora M.U. proseguía remitiéndole mensajes por WhatsApp los cuales luego eliminaba?

Bueno, ella a veces me miraba mal y a mí no me gusta llevarme mal con nadie sea hombre o mujer, le mandé mensajes pidiéndole disculpas indicándole “que no me gusta llevarme mal con la gente que estimo” porque yo la conocía y estimaba, igual que a la chica (...), luego me contestó que no le gusta que le falten al respeto y yo me disculpe, y quedamos borrón y cuenta nueva y **luego escuche que venía su cumpleaños y le mande mensaje a lo cual me dijo gracias, yo le puse “que era una persona muy bella y que la pase bien” y se ofendió me dijo que no le gustaban esos mensajes, que le incomodaban.** Luego me dio COVID 19, eso fue finalizando marzo, ahí no me he comunicado con nadie, cuando regreso mi amiga (...) también estaba mal igual que yo, también estuvo la señora (...) de DFINT, retornamos casi la misma fecha y fui a buscar a (...) y converse con ella, en eso veo a (M) y me saluda con la mano entonces ya pensé que estaba todo normal, que ya no estaba incómoda, entonces pasaron los días, y me cruzaba con ella a lo que me volteaba la cara. **El día sábado estuve en una reunión familiar,** en el cumpleaños de un sobrino, donde estaba también mi ex

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

*esposa, mis ex cuñados, varios familiares, **estuvimos tomando** y yo no acostumbro a fumar ni tomar, **entonces ahí fue cuando cometí el error de mandarle mensaje.***

10. ¿Qué decía el mensaje?

**Le pregunte “si te sigo poniendo incomoda”**

11. **¿Cuándo mandaste el mensaje?**

**El domingo.**

12. **¿Este domingo 23 de abril de 2023?**

**Si el 23 de abril, le escribí “¿te sigo poniendo incomoda?” y de ahí le quise dar a entender que extraña a la amiga de la línea del 206.**

13. ¿Qué fue lo que le escribió exactamente? ¿si extrañaba a la amiga del 206 o si extrañaba a la Magaly de antes?

**No recuerdo exactamente, borre los mensajes y le pedí disculpas.**

16. ¿Usted reconoce que el domingo 23 de abril del presente año le realizó una videollamada en hora de la mañana a la señora Magaly Ubillus?

**No realice video llamada. A menos que se haya marcado sin querer**

17. Le vuelvo a formular la pregunta usted ¿le hizo una video llamada a la señora Magaly Ubillus?

No recuerdo, creo que presioné llamar y apagué

18. ¿Qué ocurrió el lunes 24 de abril en horario laboral?

La señora muy molesta **se acercó a gritarme a decirme que el domingo la incomodé cuando le llamé**, pienso que quizá su esposo se enteró por eso estaba tan alterada.

19. ¿Entonces si le llamo a la señora?

No he llamado

24. ¿Y la llamada?

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

***Si sonó, pero al momento lo corte, no conversé. Me gustaría indicar que en ningún momento la estuve molestando o enamorando se incomodó por esa invitación y tras una incomodada a la siguiente hice mal***

25. *¿Reconoce que ante la negativa usted no debió insistir con los mensajes, estando sano o ebrio?*

***Cometí el error de mandar mensajes. Yo no quería llamar solo se marcó y logre apagarlo porque no pensaba llamar”.***

(Los énfasis son agregados).

77. Teniendo en consideración lo expuesto por la agraviada y el impugnante en los documentos que se han mencionado esta Sala advierte que, los hechos denunciados sí se produjeron en el marco de una relación de trabajo que dos personas que prestan servicios en la entidad pública.
78. No obstante, los hechos no solo habrían ocurrido los días en que ambos servidores se encontraban trabajando y dentro de las instalaciones de la entidad, sino que, también habrían sucedido el sábado y domingo, fuera del horario de trabajo de lunes a viernes, y también fuera del local institucional (paradero de la línea 206). Situaciones estas que la secretaria técnica y las autoridades del procedimiento disciplinario no han precisado ni determinado con claridad en la calificación y tipificación de la falta administrativa imputada, para efecto de determinar la gravedad de los hechos denunciados.
79. De otra parte, se advierte que la secretaria técnica y las autoridades del procedimiento disciplinario tampoco han expuesto las consideraciones relacionadas a la gravedad de los daños que el hecho denunciado habría causado, puesto que en la declaración y en la denuncia la agraviada señala que se le habría causado daños psicológicos y emocionales conforme a lo siguiente:
- *Lo he bloqueado ... porque hasta llegue a sentir miedo.*
  - *El fin de semana me sentí tan mal e incómoda que tuve que contarle a mí esposo porque no deseo problemas con mi familia.*
  - *Si bien lo confronté con valor después salí de ahí y me sentía mal.*
  - *Hago la denuncia porque me siento mal e incómoda y no quiero que continúen estos mensajes de parte del señor hacia mi persona.*
  - *Este comportamiento reiterado del señor, tienen consecuencias perjudiciales en mi tranquilidad emocional y en mi trabajo, y vulneran mi bienestar familiar.*

En este sentido, de lo actuado en el expediente administrativo no se aprecia que se haya actuado como medida probatoria un informe psicológico pericial a la

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



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

denunciante, en su condición de víctima, y al impugnante en su condición de presunto agresor. Esto con objetivo de determinar la gravedad de los daños como resultado de los hechos ocurridos, así como sus circunstancias.

80. Por otra parte, se advierte que la secretaria técnica y el órgano instructor no han agotado las actuaciones probatorias para determinar la veracidad de los hechos materia de denuncia, puesto que no se aprecia que la Entidad haya logrado determinar con claridad, y cierto grado de certeza, la cantidad de llamadas y mensajes enviados por el impugnante a la denunciante, las fechas en que estos se enviaron, y menos aún el contenido de los mensajes enviados. En este sentido resultará conveniente que la secretaria técnica agote la actuación probatoria pertinentes para verificar la cantidad de comunicaciones efectuadas entre ambas personas, así como las fechas en que estas se realizaron.
81. Asimismo, de lo expuesto en el informe de precalificación se advierte que la Secretaría Técnica no ha motivado de forma coherente y razonable la imputación de la falta, y tampoco ha tenido en cuenta la gravedad de los hechos denunciados, las implicancias de la conducta de hostigamiento sexual presuntamente cometida por el impugnante, para, de acuerdo con ello, efectuar una correcta imputación que tenga en cuenta la gravedad y trascendencia jurídica de los hechos denunciados.
82. En atención a lo expuesto, se advierte que, si bien la Secretaría Técnica de la Entidad sustentó la procedencia del inicio del procedimiento administrativo disciplinario, no se logra apreciar que haya identificado correctamente la posible sanción a aplicarse de acuerdo con la gravedad de los hechos que han sido objeto de imputación al impugnante, puesto que, a través del Informe de Precalificación, Informe N° D000062-2023-COFOPRI-ST, del 4 de mayo de 2023, recomendó como posible sanción a imponer la medida disciplinaria de suspensión, la que finalmente se ha impuesto por tres (3) días de suspensión.
83. En ese sentido, en el presente caso, a criterio de este Colegiado no resulta congruente que un acto de hostigamiento sexual, siendo un acto completamente reprochable, sea calificado por la Secretaría Técnica recomendando la imposición de la sanción de suspensión sin goce de remuneraciones, y que al haber comprobado que el hecho ocurrió se imponga tres (3) días de suspensión.
84. Adicionalmente, es importante precisar que esta Sala advierte que los hechos atribuidos al impugnante revisten de suma gravedad debido al gran reproche administrativo que significa realizar tales actos traspasando inclusive el horario habitual de trabajo, para efectuar llamadas y enviar mensajes los días sábado y domingo; debiendo tenerse en cuenta además, entre otros criterios, la especialidad

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



del impugnante el tiempo de servicios en la entidad, las circunstancias en que se suscitaron los hechos, así como la afectación que habría ocasionado a la denunciante.

85. En ese sentido, teniendo en cuenta que el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario se sustenta en el informe de precalificación emitido por la Secretaría Técnica, con la precalificación de los hechos y la determinación de la posible sanción a aplicarse, de conformidad con la gravedad de la falta; corresponde que la secretaría técnica de la Entidad agote la investigación de los hechos y elabore un informe de precalificación debidamente fundamentado, y teniendo en cuenta la gravedad de los hechos relacionados con el hostigamiento sexual.
86. En tal sentido, se observa que el acto administrativo contenido en la Carta N° D000001-2023-COFOFRI-SDSF, del 8 de mayo de 2023, no ha sido debidamente motivado, de tal manera que se ha afectado debido procedimiento administrativo previsto para su generación<sup>46</sup>, es decir, de conformidad con el segundo párrafo del numeral 13.1 de la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC<sup>47</sup>, por lo que esta inobservancia constituye una causal de nulidad<sup>48</sup>.
87. Consecuentemente, se exhorta a la Secretaría Técnica de la Entidad a observar su función establecida en el literal f) del numeral 8.2 de la Directiva N° 02-2015-

<sup>46</sup>**Texto Único Ordenado del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 3°.- Requisitos de validez de los actos administrativos**

Son requisitos de validez de los actos administrativos:

(...)

5. Procedimiento regular.- Antes de su emisión, el acto debe ser conformado mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación”.

<sup>47</sup>**Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE**

**“13. LA INVESTIGACIÓN PREVIA Y LA PRECALIFICACIÓN**

**13.1. Inicio y término de la etapa**

(...)

Una vez concluida la investigación, el ST realiza la precalificación de los hechos según la gravedad de la falta, en el marco de lo dispuesto en el artículo 92 de la LSC.

(...)”.

<sup>48</sup>**Texto Único Ordenado del Título Preliminar de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS**

**“Artículo 10°.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

(...)

2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.



SERVIR/GPGSC<sup>49</sup>, ello, a fin de evitar posibles nulidades en los sucesivos actos que se emitan durante el nuevo procedimiento administrativo disciplinario a iniciarse, por no estar conformados mediante el cumplimiento del procedimiento administrativo previsto para su generación. Cabe señalar que la inobservancia a los mencionados criterios acarrea responsabilidad administrativa, pasible de sanción<sup>50</sup>.

88. Por tanto, puede concluirse que la Entidad no ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, más bien se ha apartado de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora. De manera que la resolución de sanción y el acto que dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario, se encuentran inmersos en la causal de nulidad prevista en los numerales 1 y 2 del artículo 10º del TUO de la Ley Nº 27444<sup>51</sup>.
89. Corresponde, entonces, que se retrotraiga el procedimiento administrativo para que la Entidad subsane en el más breve plazo los vicios advertidos por este Tribunal;

<sup>49</sup>Directiva Nº 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley Nº 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva Nº 101-2015-SERVIR-PE

**“8. LA SECRETARÍA TÉCNICA DE LAS AUTORIDADES DEL PAD**

(...)

8.2. Funciones

(...)

f) Emitir el informe correspondiente que contiene los resultados de la precalificación, sustentando la procedencia o apertura del inicio del procedimiento e identificando la posible sanción a aplicarse y al Órgano Instructor competente, sobre la base de la gravedad de los hechos o la fundamentación de su archivamiento (Anexo C).

(...)”.

<sup>50</sup>Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**TÍTULO PRELIMINAR**

**“Artículo IV.- Principios del procedimiento administrativo**

1.18. Principio de responsabilidad. - La autoridad administrativa está obligada a responder por los daños ocasionados contra los administrados como consecuencia del mal funcionamiento de la actividad administrativa, conforme lo establecido en la presente ley. Las entidades y sus funcionarios o servidores asumen las consecuencias de sus actuaciones de acuerdo con el ordenamiento jurídico”.

<sup>51</sup>Texto Único Ordenado de la Ley Nº 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo Nº 004-2019-JUS

**“Artículo 10º.- Causales de nulidad**

Son vicios del acto administrativo, que causan su nulidad de pleno derecho, los siguientes:

1. La contravención a la Constitución, a las leyes o a las normas reglamentarias.
2. El defecto o la omisión de alguno de sus requisitos de validez, salvo que se presente alguno de los supuestos de conservación del acto a que se refiere el Artículo 14.

(...)”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

no debiendo olvidar que sus autoridades serán responsables si la potestad sancionadora prescribe por el incumplimiento de los plazos previstos en la ley.

90. Sin perjuicio de lo expuesto, este Tribunal debe precisar que la nulidad declarada en la presente resolución no significa un pronunciamiento que genere impunidad en los hechos materia de imputación contra el impugnante o esté determinando su responsabilidad disciplinaria, toda vez que su responsabilidad será determinada en el procedimiento administrativo disciplinario a cargo de la Entidad, para lo cual se deberá respetar el debido procedimiento administrativo, como garantía de todo administrado, siguiendo los criterios señalados en los párrafos precedentes.
91. Finalmente, habiéndose constatado la vulneración al debido procedimiento administrativo, resulta innecesario pronunciarse sobre los argumentos esgrimidos en el recurso de apelación sometido a conocimiento del Tribunal.
92. De otro lado, teniendo en consideración lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 y el principio de confidencialidad dispuesto en el literal f) del artículo 4º de su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP; la presente resolución no debe ser publicada en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)), al no constituir resolución o decisión final en un procedimiento administrativo iniciado al impugnante sobre hostigamiento sexual.
93. Finalmente, esta Sala considera que, la información verificada en el caso materia de análisis podría configurar la comisión de delitos de carácter penal, razón por la cual corresponde que se ordene a la Entidad remitir copias de los actuados administrativos al Ministerio Público, para que evalúe si la conducta del impugnante se adecua a algunos de los supuestos previstos de Delitos del Código Penal, o en su defecto, informe al Tribunal que ya realizó dicha comunicación.

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

#### RESUELVE:

**PRIMERO.** - Declarar la NULIDAD de la Carta N° D000001-2023-COFOFRI-SDSF, del 8 de mayo de 2023, y de la Resolución Jefatural N° D000021-2023-COFOFRI-URRHH, del 23 de mayo de 2023, emitidas, respectivamente, por la Subdirección de Diagnóstico y Servicios de Formalización y la Unidad de Recursos Humanos del ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL; por haberse vulnerado el debido procedimiento administrativo.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil

“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año de la unidad, la paz y el desarrollo”

**SEGUNDO.** - Disponer que se retrotraiga el procedimiento hasta el momento de la emisión del Informe de precalificación, Informe N° D000062-2023-COFOPRI-ST, del 4 de mayo de 2023, con la finalidad que la Secretaría Técnica del ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL, emita un nuevo informe de precalificación, subsanando en el más breve plazo los vicios advertidos, teniendo en consideración para tal efecto los criterios señalados en la presente resolución.

**TERCERO.** - Notificar la presente resolución al señor ENRIQUE IVAN POLO TISNADO y al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL, para su cumplimiento y fines pertinentes.

**CUARTO.** - Ordenar al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL que remita copia de los actuados administrativos que correspondan al Ministerio Público, o en su defecto, informe al Tribunal que ya realizó dicha comunicación conforme lo indicado en la presente resolución

**QUINTO.** - Devolver el expediente al ORGANISMO DE FORMALIZACIÓN DE LA PROPIEDAD INFORMAL.

**SEXTO.** - Disponer que no se publique la presente resolución, en atención a lo establecido en la Novena Disposición Final y Complementaria de la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual.

Regístrese, comuníquese y publíquese.

Firmado por  
**SANDRO ALBERTO NUÑEZ PAZ**  
Presidente  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**ROSA MARIA VIRGINIA CARRILLO SALAZAR**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

Firmado por V°B°  
**GUILLERMO JULIO MIRANDA HURTADO**  
Vocal  
Tribunal de Servicio Civil

CP9

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2018-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.