



## Municipalidad de Santiago de Surco

RESOLUCION GERENCIAL N° 725-2023-GM-MSS

Ref.: DS 2350392023

Santiago de Surco, 21 de Setiembre de 2023

### EL GERENTE MUNICIPAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SANTIAGO DE SURCO:

#### VISTOS:

El Informe de Precalificación N°162-2023-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 21 de agosto de 2023; el Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha de notificación 25 de agosto de 2023; el Informe N°1685-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 19 de setiembre de 2023 que contiene el Informe del Órgano Instructor, emitido por la Subgerencia de Talento Humano; y demás documentos contenidos en el Documento Simple N°235039-2023, correspondiente al procedimiento administrativo disciplinario seguido contra el servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, y;

#### CONSIDERANDO:

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

Que, la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, establece que las disposiciones sobre Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador se aplican a todos los servidores civiles en los regímenes de los Decretos Legislativos N°276, 728 y 1057 de conformidad a su novena disposición complementaria final;

Que, el artículo 91° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil aprobado con Decreto Supremo N°040-014-PCM, expresa que *"La responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las faltas previstas en la Ley que cometan en el ejercicio de las funciones o de la prestación de servicios, iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario e imponiendo la sanción correspondiente, de ser el caso. Los procedimientos desarrollados por cada entidad deben observar las disposiciones de la Ley y este Reglamento, no pudiendo otorgarse condiciones menos favorables que las previstas en estas disposiciones"*;

Que, el artículo 3° del Decreto Supremo N°014-2019-MIMP, que aprueba el Reglamento de la Ley N°27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, establece que una conducta de naturaleza sexual se refiere a aquellos 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. Asimismo, una conducta sexista alude a 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; conducta que deberá ser evaluada de acuerdo con los enfoques de género y de interculturalidad, de modo que permita erradicar toda forma de violencia basada en género, orientación e identidad sexual, u otros factores, teniendo en cuenta las diferentes visiones culturales de los diversos grupos étnico - culturales.

Que, el artículo 6° de la Ley N°27942, modificado por el Decreto Legislativo N°1410, establece que el hostigamiento sexual puede manifestarse 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.

Municipalidad de  
Santiago de Surco  
Gerencia Municipal

V°B°

William D.  
Marín Vicente



## Municipalidad de Santiago de Surco

- 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 Ley.

Que, mediante Informe de Precalificación N°162-2023-STPAD-SGGTH-GAF-MSS de fecha 21 de agosto de 2023 (obrante a fojas 36 al 40), la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios recomienda a la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en su condición de Órgano Instructor del procedimiento, el **INICIO DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO DISCIPLINARIO** contra el servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, quien en calidad de servidor de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines habría incurrido en la infracción tipificada en el artículo 85°, literal k) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, de cuyo texto se lee: “*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima (...)*”;

Que, mediante Acto de Inicio de Procedimiento Administrativo Disciplinario de fecha de notificación 25 de agosto de 2023 (obrante a fojas 44 al 49), el Órgano Instructor, dispone la instauración de procedimiento disciplinario en contra del referido procesado, de acuerdo a lo recomendado por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios;

Que, mediante escrito de fecha 08 de setiembre de 2023 (obrante a fojas 01 al 30 del Documento Simple N°239454-2023), el procesado, formula descargos a las imputaciones realizadas en su contra, en los términos siguientes:

“(…)”

- 1) *Que, a inicios del mes de agosto, atravesaba por problemas de índole económicos en mi familia, motivo por el cual me vi desesperado y en el Facebook vi una publicación de préstamo de dinero sin muchos trámites, jamás pensé que esto desencadenaría tantos conflictos a futuro, inicialmente parecían confiables y seguros.*
- 2) *Que, solicite el préstamo por S/1200.00 soles y ellos me indicaron la forma de pago que sería el 03 de agosto debía devolver 600.00 soles y el 08 de agosto 600.00 soles y los intereses serían S/400.00, me solicitaron mi DNI, dirección e información personal, posterior a esto me hicieron descargar una app en el teléfono para que yo llene mis datos (no sabía que mediante esa app ALPACASH tendrían acceso a toda mi información como contactos del celular); y me hicieron el depósito de dinero mediante YAPE.*
- 3) *Que, mediante esta app ellos accedían a toda la información grabada en mi teléfono y una de ellas y la más principal eran mis contactos mediante mi correo electrónico (nube).*
- 4) *Que, efectué los depósitos en las cuentas que ellos mismos me indicaron y de la forma y tiempo que me indicaron mediante WhatsApp.*
- 5) *Que, sin embargo, al realizar el pago total del préstamo y de los supuestos intereses que me indicaron, ellos no se conformaron y empezaron a extorsionarme, amenazándome de muerte y me indicaron que ellos eran*





## Municipalidad de Santiago de Surco

*una mafia y se dedicaba al sicariato que pertenecían al sistema gota gota y que una vez dentro ya no se podía salir a menos que esté muerto.*

- 6) *Que, al respecto debo manifestar que se apoderó el terror de mi persona y decidí contarle a mi familia lo que me estaba pasando, mi pareja y mi hermano, por lo que nos acercamos a la comisaría a efectuar la respectiva denuncia, hecho que no se concretó porque ellos nunca me hicieron caso.*
- 7) *Que, frente al rechazo de la comisaría y en mi desesperación fui el 06 de agosto a la DIVINCRI en la Av. España y efectué por fin la denuncia respectiva, siendo ellos quienes no solo me explican un poco más del proceder de este tipo de mafias que es muy sonado hoy en día, sino que también me indicaron que me acercara la Prefectura de mi zona y solicite las garantías personales.*  
(...)
- 10) *Qué, tal es así que como narre líneas arriba ellos a través de esa aplicación que instalé en mi teléfono celular accedieron a todos mis contactos motivo por el cual al momento de que yo desaparecí como lo indique de la forma en lo que lo estoy narrando ellos empezaron a escribir a todos estos contactos con los mismos mensajes indicándole a todos que yo había otorgado su número de teléfono como garante en forma de pago si es que yo incumplía con el pago de dicho préstamo ellos tenían que pagar.*  
(...)
- 13) *Que, haciendo mención de fondo a la denuncia formulada por la señora CLEOTILDE FLORES MONTENEGRO debo referir que en ningún momento he cometido actos de acoso laboral, mucho menos acoso de entorno sexual, niego rotundamente toda aquella afirmación en mi contra ya que lo único que ambos hemos hecho en su momento es tener un sobre exceso de confianza y pido disculpas si es que excedí la confianza, pero jamás he cometido actos de acoso laboral.*
- 14) *Que, mucho menos la he querido mezclar e inmiscuir en este grave problema en el que nadie tiene que ver y sin embargo nuevamente repito por la aplicación que instalé en mi equipo celular dichos mafiosos accedieron a todos mis contactos.*
- 15) *Que, es cierto que la señora CLEOTILDE efectuó una llamada a mi celular fue muy corta y lo único que me dijo es tal cual ella menciona no me dejó dar mayor respuesta ya que su llamada fue corta y estaba un poco alterada, en ese momento mi conviviente estaba a mi lado y ella fue testigo de toda la llamada, jamás le falte el respeto y solamente era un trato entre dos personas que en su momento tuvieron confianza, prueba de ello es que ella misma narra en sus hechos que en una oportunidad no podía haber la verificación del pago de sus haberes en su teléfono y me dio su teléfono para que yo la ayudara eso es prueba fehaciente de que en su momento tuvimos un grado de confianza que en la actualidad ya no tenemos ningún tipo de comunicación y contacto.*
- 16) *Que, reitero lamentablemente caí en este sistema del gota gota y con esto es que mi vida se puso en peligro no solo la mía sino la de mis familiares y también la de mis contactos del WhatsApp se vieron inmiscuidos;*  
**SITUACIÓN QUE JAMÁS QUISE NI IMAGINÉ VIVIR.**
- 17) *Que, de esta forma es que llegaron a la señora CLEOTILDE estos mensajes amenazadores y de extorsión sindicando que era yo quien había brindado sus números, pero señor jefe, sinceramente he pasado días muy caóticos momentos en los que pensaba de que si salía a la calle podría ser la última vez que veo a mis hijos a mi pareja, podría ser el último momento en el que yo llegue a mi casa, he tenido que cambiar todo mi ritmo de vida por toda este peligroso episodio en el que he tenido que vivir, y yo no comprendo por qué motivo así como la señora me llamó por teléfono según ella "para cuadrarme"; con una llamada telefónica que fue grabada y premeditada que no se puede considerar una prueba lícita porque yo no autoricé la grabación de esa llamada; yo no comprendo cómo es que no se tomo el trabajo de conversar y de averiguar cómo es que de forma tan deliberada ella puede afirmar de que yo en un acto de venganza he efectuado esas llamadas y más aún que yo pertenezco a una mafia, cuando yo lo único que hago es trabajar día porque soy el sostén de mi familia ya que tengo hijos y tengo una pareja y tengo personas que dependen de mí.*

Municipalidad de  
Santiago de Surco  
Gerencia Municipal

V<sup>o</sup>B<sup>o</sup>

William O  
Marín Vicente



## Municipalidad de Santiago de Surco

18) *Que, en cierto modo ahora estoy agradecido con toda esta investigación ya que a través de ella estoy limpiando mi nombre, nombre que de alguna forma se ha visto mancillado por afirmaciones, murmuraciones y comentarios malintencionados de parte de la denunciante contra mi persona, JAMÁS LE HE FALTADO EL RESPETO MUCHO MENOS CON COGNICIÓN SEXUAL, NUNCA LA TOQUÉ, NI HICE ALGO QUE PUDIERA PONER EN PELIGRO SU INTEGRIDAD, Y ME PARECE UNA DIFAMACIÓN EN MI CONTRA AL AFIRMAR QUE YO COMETÍ ESOS ACTOS, reitero que todo este tiempo ha sido los peores momentos que he vivido en mi vida llenos de terror, de angustia, desesperación, depresión y tristeza por todas las cosas que he pasado he tenido que alejarme de mi familia para poder ponerlas a buen recaudo y ahora me llega esta investigación que pone en peligro mi estabilidad económica y laboral, considero que se debe tomar en cuenta las pruebas que voy a adjuntar para que con ellos se archive definitivamente este proceso administrativo y yo pueda continuar trabajando porque es el único ingreso que tengo en la actualidad para sostener a mi familia.  
(...)"*

Que, mediante Informe N°1685-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 19 de setiembre de 2023 (obrante a fojas 52 al 58), la Subgerencia de Gestión del Talento Humano emite el Informe del Órgano Instructor, recomendando a la Gerencia Municipal, en condición de Órgano Sancionador, evalúe la imposición de la sanción de **DESTITUCION** al procesado **SERGIO FARFAN ESPILCO**, quien en su calidad de servidor de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines (servicio de barrido), al haber emitido expresiones no deseadas por la denunciante (quien manifiesta que, en diferentes oportunidades, el denunciado se habría dirigido a ella, llamándola "mi amor", en circunstancias en las que ambos se habrían cruzado en la calle, como parte de su rutina laboral y durante su jornada de trabajo), incurrió en la infracción tipificada en el artículo 85°, literal k) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, de cuyo texto se lee: "*Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima (...)*";

Que, en cuanto a lo relacionado a la emisión de expresiones realizadas por el denunciante, no deseadas por la denunciante, este Órgano Sancionador considera que, el servidor procesado no ha brindado una explicación convincente en su defensa y que le permita desvirtuar la conducta imputada, alegando, básicamente, que en ningún momento ha cometido actos de acoso laboral, mucho menos acoso de hostigamiento sexual, manifestando haber tenido un sobre exceso de confianza. Asimismo, pide disculpas "*si es que excedí la confianza, pero jamás he cometido actos de acoso laboral*".

Que, por otro lado, en cuanto a lo relacionado con la presunta venganza originada ante el rechazo de la denunciante, este Órgano Sancionador considera que, de la lectura y análisis de los descargos y medios probatorios ofrecidos por el denunciado, resulta posible advertir que tal situación, difiere de la manera como ha sido imputada la conducta. Siendo de verse, que no ha sido el denunciado quien ha consignado el nombre de la denunciante, de manera dolosa, en calidad de garante de la deuda, toda vez que podemos observar que el denunciado viene siendo víctima de amenazas por una red de extorsionadores, quienes, a consecuencia, del cambio de número telefónico del denunciado optan por amedrentar y atemorizar a los contactos existentes en su teléfono celular, entre ellos, la denunciante. Razón por la cual, no consideramos oportuno continuar con la imputación en este extremo.

Que, el artículo 248°, inciso 8), del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, describe el **PRINCIPIO DE CAUSALIDAD**, según el cual la responsabilidad debe recaer en quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable; siendo esta condición, indispensable para aplicar una sanción a una persona determinada, satisfaciendo la relación de causa adecuada entre la conducta de la persona y el efecto dañoso provocado o la configuración del hecho previsto como sancionable;

Que, en el presente caso, podemos observar que el procesado **SERGIO FARFAN ESPILCO** ha sido identificado como autor de la infracción administrativa disciplinaria atribuida (hostigamiento sexual laboral), toda vez que su accionar y conducta (haber emitido expresiones no deseadas por la denunciante, quien manifiesta que, en diferentes oportunidades, el denunciado se habría dirigido a ella, llamándola "mi amor", en circunstancias en las que ambos se habrían cruzado en la calle, como parte de su rutina laboral y durante su jornada de trabajo), resulta

Municipalidad de  
Santiago de Surco  
Gerencia Municipal  
V°B°  
Wilham D.  
Marín Vicente



## Municipalidad de Santiago de Surco

constitutiva de hostigamiento sexual. Precisando que dicha responsabilidad administrativa, se encuentra acreditada, a través de la siguiente documentación, obrante en autos:

- Mediante Formato de Denuncia de fecha 07 de agosto de 2023, podemos advertir que la servidora Cleotilde Flores Montenegro, dependiente de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines interpone denuncia contra el servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, por los actos de hostigamiento sexual presuntamente producidos en su agravio.
- Adjunto a la denuncia, obra en calidad de medio probatorio, un archivo de audio, conteniendo la conversación mantenida entre los involucrados, de la que podemos advertir, la incomodidad de la denunciante por las expresiones recibidas por el denunciado. Así como también, podemos advertir, la aceptación de la comisión de la infracción administrativa disciplinaria, por parte del denunciado. A mayor abundamiento, consignamos la parte pertinente de la referida plática:

*"Cleotilde Flores Montenegro: No me vas a decir más que yo soy tu amor, porque eso a mí me molesta. Me hostiga.*

***SERGIO FARFAN ESPILCO: Es una broma nomas"***

Que, corresponde efectuar la concatenación de la conducta infractora con el incumplimiento de la norma vulnerada, desarrollando la forma en que esta conducta ha vulnerado las normas legales que la delimitan. Siendo así, es de verse que el servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, habría cometido actos de hostigamiento sexual laboral en agravio de la señora Cleotilde Flores Montenegro, al haber emitido expresiones no deseadas por la denunciante (quien manifiesta que, en diferentes oportunidades, el denunciado se habría dirigido a ella, llamándola "mi amor", en circunstancias en las que ambos se habrían cruzado en la calle, como parte de su rutina laboral y durante su jornada de trabajo). Situación que, para la denunciante, resulta insoportable e intolerable. Hechos imputados que vulnerarían la disposición contenida en el artículo 42°, inciso r)<sup>1</sup> del Reglamento Interno de los Servidores Civiles de la Municipalidad de Santiago de Surco, aprobado por Resolución N°662-2021-RASS. Configurando dicho accionar, la comisión de la falta de carácter disciplinario tipificada en el artículo 85°, literal k) del artículo 85° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, , de cuyo texto se lee: *"Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionados con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo: (...) k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima (...)"*;

Que, del análisis de los hechos denunciados (testimonio de la denunciante) y de los documentos obrantes en calidad de medios de prueba (archivo de audio, conteniendo la conversación mantenida entre los involucrados, de la que podemos advertir, la incomodidad de la denunciante por las expresiones recibidas por el denunciado), este Órgano Sancionador, considera que se encuentra suficientemente acreditada la responsabilidad administrativa disciplinaria del servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, materializada mediante la emisión de expresiones dirigidas a la denunciante, quien manifiesta que, en diferentes oportunidades, el investigado se habría dirigido a ella, llamándola "mi amor", en circunstancias en las que ambos se habrían cruzado en la calle, como parte de su rutina laboral y durante su jornada de trabajo. Precisando que se tratan de expresiones que, para la denunciante, resultan ser no deseadas e insoportables;

Que, el artículo 2° del Decreto Legislativo N°1272 de fecha 20 de diciembre del 2016, se incorpora dentro del ámbito del Procedimiento Administrativo Sancionador y consecuentemente dentro del ámbito del Procedimiento Administrativo Disciplinario, el **PRINCIPIO DE CULPABILIDAD**, contenido en el artículo 248°, inciso 10) del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, según el cual la responsabilidad administrativa es subjetiva, salvo los casos en que por ley o decreto legislativo se disponga la responsabilidad

Reglamento Interno de los Servidores Civiles –RISC

<sup>1</sup> Artículo 42°.- De las prohibiciones de los servidores civiles:

(...)

r) Incurrir en actos que se configuren como hostigamiento sexual y/o laboral, independientemente si es cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor(a) o si es cometido por un servidor cualquiera de la Municipalidad.





## Municipalidad de Santiago de Surco

administrativa objetiva, lo cual implica que para los efectos de ejercer la potestad sancionadora se debe acreditar la responsabilidad subjetiva, en sus modalidades de dolo o culpa, como elemento indispensable para la imputación de una infracción administrativa, no siendo suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se debe comprobar la presencia del elemento subjetivo, es decir la verificación de la responsabilidad subjetiva propia del principio de culpabilidad antes anotado, habiendo este criterio sido establecido por el Tribunal Constitucional en el fundamento 64) de la Sentencia de fecha 3 de enero de 2003 (Expediente 0010-2002-AI/TC), en el que precisa que:

*"El principio de culpabilidad es una garantía y al mismo tiempo un límite a la potestad punitiva del Estado; por consiguiente, la aplicación del artículo 2º del Decreto Ley N.º 25475 queda supeditada a que, al infringirse los bienes jurídicos señalados por la norma penal, ello se haya realizado con intención del agente. (...)"*

Y adoptado por el Tribunal del Servicio Civil en el fundamento 69) de la Resolución N°002153-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala de fecha 20 de septiembre del 2019 (Expediente N°3872-2019-SERVIR/TSC), en el que precisa que:

*"(...) no será suficiente acreditar que el sujeto sometido a procedimiento disciplinario ha ejecutado una acción tipificada como falta para que se determine su responsabilidad disciplinaria, sino que también se tendrá que comprobar la presencia del elemento subjetivo".*

Que, en ese orden de ideas, evaluando el caso concreto y del análisis de los actuados, esta Secretaría Técnica ha podido advertir preliminarmente que, en la conducta del servidor **SERGIO FARFAN ESPILCO**, que determinaron los hechos materia investigación, presuntamente habría mediado el elemento subjetivo doloso, en tanto este, en su condición de servidor dependiente de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, habría actuado con pleno conocimiento que una de las prohibiciones de los servidores públicos, justamente, es no incurrir en actos que se configuren como hostigamiento sexual y/o laboral, independientemente si es cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor(a) o si es cometido por un servidor cualquiera de la Municipalidad. Así como también, habría actuado teniendo pleno conocimiento del impacto negativo que estas acciones generan en la dignidad de la persona afectada;

Que, en el presente caso, se observa que con su conducta, habría incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el literal k) del artículo 85º de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, la cual establece como falta de carácter disciplinario: (...) k) *El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública, o cuando la víctima sea un beneficiario de modalidad formativa, preste servicios independientes a la entidad pública, sea un usuario de esta o, en general cuando el hostigamiento se haya dado en el marco o a raíz de la función que desempeña el servidor, independientemente de la categoría de la víctima (...)"*

Que, en virtud de lo anotado, este Órgano Sancionador, en el ejercicio de sus competencias funcionales, ha procedido a evaluar en conjunto los hechos materia de imputación, la evaluación preliminar y medios de prueba acopiada por la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, evidenciándose congruencia entre los elementos de prueba, lo que genera certeza de la comisión de la falta; así como la evaluación y recomendaciones formuladas por el Órgano Instructor; concluyendo que se encuentra acreditada la responsabilidad administrativa del procesado, **SERGIO FARFAN ESPILCO**, servidor de la Subgerencia de Limpieza, Parques y Jardines, toda vez que su accionar y conducta (haber emitido expresiones no deseadas por la denunciante, quien manifiesta que, en diferentes oportunidades, el denunciado se habría dirigido a ella, llamándola "mi amor", en circunstancias en las que ambos se habrían cruzado en la calle, como parte de su rutina laboral y durante su jornada de trabajo), resulta constitutiva de hostigamiento sexual;

Que, asimismo debemos considerar, que el Tribunal del Servicio Civil, en reiteradas oportunidades ha expresado que la entidad, debe precisar cuál es la circunstancia que, para el caso en concreto, se determine que el hecho reviste gravedad. Por ello, en aplicación del **PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD** descrito en el artículo 248º, numeral 3) del Texto Único Ordenado de la Ley N°27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N°004-2019-JUS, las autoridades deben prever que en la determinación de la sanción se considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de la infracción, lo cual deberá ser tomado en cuenta al

Municipalidad de Santiago de Surco  
Gerencia Municipal  
VºBº  
William D. Marin Vicente



## Municipalidad de Santiago de Surco

momento de determinar la responsabilidad administrativa;

Que, los principios de proporcionalidad y razonabilidad constituyen el marco para desarrollar el proceso de concreción de la sanción en función de las circunstancias particulares que se presenten en cada caso y, de esa manera, arribar a una sanción determinada que sea proporcional a la gravedad del hecho cometido y, en esa medida, se estime como razonable. De modo que los principios de razonabilidad y proporcionalidad constituyen un límite a la potestad sancionadora del empleador que garantiza que la medida disciplinaria impuesta guarde correspondencia con los hechos, lo que implica que la entidad luego de haber corroborado objetivamente la comisión de la falta imputada deba fijar la sanción a imponer valorando elementos como la gravedad de la falta imputada, los antecedentes del trabajador, el cargo desempeñado, entre otros, de modo que la sanción resulte menos gravosa para el procesado;

Que, ante ello debemos considerar que para la imposición de una medida disciplinaria se requiere de una evaluación integral de los hechos, así como la necesaria aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, lo cual se constituye como una variable que se tomará en cuenta para los efectos de la graduación de la sanción a imponer. Razón por la cual, en concordancia con lo señalado por el Órgano Instructor, para efectos de graduar la sanción a proponer respecto del procesado, se tomará en consideración los criterios establecidos en el artículo 87° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, los cuales establecen las siguientes condiciones:

- a) Grave afectación a los intereses generales o a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado. – De acuerdo a lo establecido por el Tribunal del Servicio Civil en el numeral 34. de la Resolución de Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre del 2021, resulta posible advertir la afectación al interés general, el cual se entiende como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad, representado por el correcto funcionamiento de la administración pública y de los servicios esenciales que la entidad brinda.

Asimismo, el hostigamiento sexual tiene consecuencias severas y afecta negativamente diversas dimensiones como la salud mental y física y el desarrollo de habilidades y capacidades. Razón por la cual, en el presente caso, también resulta posible advertir la afectación a los bienes jurídicamente protegidos por el Estado, tales como la dignidad e integridad de la víctima.

Por otra parte, configura una conducta pasible de sanción severa, por cuanto se entiende que la sociedad espera el correcto funcionamiento de la administración pública y de los servicios esenciales que la entidad brinda a favor de la comunidad, ello generado a partir del adecuado desenvolvimiento laboral de los servidores dependientes de la Municipalidad, quienes deben actuar en nombre y representación del Estado; encontrándose obligados a conducirse con valores y , siempre, resguardando los intereses generales de la sociedad.

Por último, debemos considerar que el agente que lleva a cabo la conducta, es un sujeto con capacidad de discernimiento, esto es, posee la facultad para poder distinguir lo bueno de lo malo, lo justo de lo injusto, lo conveniente de lo inconveniente; siendo así, resulta lógico colegir que, el servidor en cuestión, así como toda persona con capacidad de discernimiento y criterio, debe conocer que incurrir en actos de hostigamiento sexual laboral, no es correcto.

- b) Ocultar la comisión de la falta e impedir su descubrimiento. – En el presente caso, corresponde precisar que no se advierte que el procesado haya incurrido en dicha circunstancia.
- c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta, entendiendo que cuanto mayor sea la jerarquía de la autoridad y más especializadas sus funciones, en relación con las faltas, mayor es su deber de conocerlas y apreciarlas debidamente. – En el presente caso, consideramos que, su propia naturaleza, la comisión de la falta atribuida al servidor procesado (incurrir en actos constitutivos de hostigamiento sexual laboral) resulta igualmente reprochable a todos los servidores, independientemente del grado de jerarquía y especialidad que posean, no siendo, por lo tanto, un criterio aplicable para la graduación de la sanción en el presente caso.
- d) Las circunstancias en que se comete la infracción. – En el presente caso, podemos advertir la concurrencia de este criterio, toda vez que el servidor procesado, incurre en actos constitutivos de





## Municipalidad de Santiago de Surco

hostigamiento sexual laboral, en el marco de la lucha frontal emprendida por el Estado, a través de políticas públicas, en razón a su rol protector de derechos orientados a la prevención y sanción del hostigamiento sexual, en todo ámbito. Situación, que indudablemente torna la comisión de la infracción en menos tolerable más aun cuando se registran altos índices de ocurrencias de hechos reprochables en nuestro país, el mismo que ocupa el segundo lugar en América, con un 41%, de mujeres que afirman haber sufrido acoso sexual.

- e) La concurrencia de varias faltas. - En el presente caso corresponde precisar que no se advierte que el procesado haya incurrido en una pluralidad de faltas.
- f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas. - En el presente caso, no se aprecia la concurrencia de dicha circunstancia.
- g) La reincidencia en la comisión de la falta. - En el presente caso no se aprecia la concurrencia de tal circunstancia.
- h) La continuidad en la comisión de la falta. - En el presente caso, no se aprecia la concurrencia de dicha circunstancia.
- i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso. - Al respecto, con relación a la parte procesada no se aprecia la concurrencia de dicha circunstancia, es decir que mediante su accionar se haya beneficiado ilícitamente.

Que, en cuanto a la naturaleza de la infracción, corresponde precisar que de acuerdo a lo establecido en el numeral 75 de la Resolución de Sala Plena N°001-2021-SERVIR/TSC de fecha 15 de diciembre del 2021, la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción. De igual modo, la gravedad de la sanción debe ser apreciada en función del objetivo perseguido, es decir, del interés protegido, de manera que debe existir un vínculo entre la naturaleza de la sanción y la naturaleza de la infracción, poniendo como ejemplo que no reviste la misma gravedad el incumplimiento del horario de trabajo que un acto de hostigamiento sexual pues en este último supuesto existen bienes jurídicos de mayor valía como la salud física y mental, la integridad, la dignidad y en algunos casos la indemnidad de las personas, concluyendo que existen hechos infractores que por su propia naturaleza son más graves que otros, por lo que deberá evaluarse el injusto que engloba el hecho infractor, es decir, su contenido lesivo propiamente dicho;

Que, siendo esto así, debemos mencionar que el hostigamiento sexual laboral es considerado una forma de violencia que no debe ser tolerada, toda vez que genera un ambiente intimidatorio, hostil o humillante para la persona agraviada, tendiente a afectar su actividad o situación laboral, no requiriendo acreditar el rechazo, ni la reiterancia de la conducta. En atención a ello, este despacho considera que la infracción cometida por el procesado reviste gravedad, puesto que mediante su perpetración se han afectado bienes jurídicos de mayor valía como lo son la dignidad de la denunciante;

Que, aunado a ello, también debemos remitirnos a lo dispuesto en el artículo 91° de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil, en el cual se precisa que la sanción corresponde a la magnitud de las faltas, según su menor o mayor gravedad. Su aplicación no es necesariamente correlativa ni automática. En cada caso la entidad pública debe contemplar no sólo la naturaleza de la infracción sino también los antecedentes del servidor;

Que, de acuerdo a lo establecido en el párrafo final del artículo 114° del Decreto Supremo N°040-2014-PCM, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, el Órgano Sancionador puede apartarse de las recomendaciones del Órgano Instructor, siempre y cuando motive adecuadamente las razones que lo sustentan;

Que, en ese sentido, cabe precisar que este Órgano Sancionador, coincide parcialmente el análisis y criterios contenidos en el Informe N°1685-2023-SGGTH-GAF-MSS de fecha 19 de setiembre de 2023, Informe de Órgano Instructor, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano. Por cuanto, se encuentra debidamente acreditada la ocurrencia de los hechos materia de imputación, así como la responsabilidad administrativa del procesado, por haber incurrido en la comisión de la infracción tipificada en el artículo 85°, literal k) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Sin embargo, no se encuentra conforme con la recomendación de sanción



## Municipalidad de Santiago de Surco

propuesta por el Órgano Instructor (DESTITUCION), por cuanto considera que, de la evaluación plena de los actuados y de los descargos efectuados, ha sido posible advertir, que los hechos relacionados con las amenazas realizadas a la denunciante no obedecen a conductas reprochables, atribuibles al denunciado.

Que, asimismo, debemos tomar en consideración, que ha ofrecido disculpas por los inconvenientes causados, además de haber mostrado arrepentimiento respecto de sus actos, con la finalidad de buscar corregir el clima laboral de la unidad orgánica a la que pertenece y continuar, sin problemas, con su desarrollo laboral. En tal sentido, es preciso señalar que si bien, esta situación no lo exime de responsabilidad administrativa disciplinaria, ya que de acuerdo a lo desarrollado en los numerales precedentes, la falta imputada ha sido objetivamente acreditada en el procedimiento de autos, a través de la recopilación de pruebas que corroboran su realización. A criterio de esta autoridad, dicha situación debe ser valorada, para efectos de la graduación de la sanción correspondiente;

Por las consideraciones antes expuestas y en uso de las atribuciones conferidas por el artículo 88° de la Ley del Servicio Civil, el artículo 93° del Reglamento General, y el numeral 17.3 de la Directiva N°002-2015-SERVIR/GPGSC, que desarrolla el Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil;

### RESUELVE:

**ARTICULO PRIMERO.- SANCIONAR a SERGIO FARFAN ESPILCO, con SESENTA (60) DIAS DE SUSPENSION SIN GOCE DE REMUNERACIONES** por la comisión de la infracción tipificada en el artículo 85°, literal k) de la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil"; por los fundamentos expuestos en la parte considerativa de la presente resolución.

**ARTICULO SEGUNDO.- NOTIFICAR** la presente resolución al procesado, adjuntando copia del Informe N°1685-2023-SGGTH-GAF-MSS que contiene el Informe del Órgano Instructor de fecha 19 de setiembre de 2023, emitido por la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, cuyos fundamentos forman parte del contenido de la misma.

**ARTICULO TERCERO.- PRECISAR** que de conformidad con el artículo 117° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N°040-2014-PCM concordante con el numeral 18.1 de la Directiva N°02-2015-SERVIR-GPGSC que desarrolla el 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, el servidor civil podrá interponer recurso de reconsideración o de apelación contra el acto administrativo que pone fin al procedimiento disciplinario de primera instancia, dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de su notificación y ante la misma autoridad que impuso la sanción.

**ARTICULO CUARTO.- REMITIR** copia de la presente resolución a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, para conocimiento, y a fin de que cumpla con informar a la Autoridad Nacional del Servicio Civil, dentro de los diez (10) días hábiles de su emisión.

**ARTICULO QUINTO. – PRECISAR** que la presente sanción será ejecutada a partir del día siguiente de su notificación, a través de la Subgerencia de Gestión del Talento Humano, en el marco de sus funciones.

**ARTICULO SEXTO. – INSERTAR** copia de la presente resolución en el legajo personal del servidor sancionado.

### REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Municipalidad de Santiago de Surco

William D. Marin Vicente  
Gerente Municipal

Jirón Bolognesi N° 275, Plaza de Armas de Santiago de Surco T. 411-5560 [www.munisurco.gob.pe](http://www.munisurco.gob.pe)