



"DECENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES"
"AÑO DEL BICENTENARIO, DE LA CONSOLIDACIÓN DE NUESTRA INDEPENDENCIA, Y DE LA
CONMEMORACIÓN DE LAS HEROICAS BATALLAS DE JUNÍN Y AYACUCHO"

RESOLUCION GERENCIAL N° 0520-2024-MDLM-GM

La Molina, 22 de agosto del 2024

VISTOS: Expediente PAD N° 091-2024; Informe de Precalificación N° 079-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 15 de julio del 2024 emitido por la Secretaría Técnica del Procedimiento Administrativo Disciplinario; Carta N° 192-2024-MDLM-OGAF-OGRH y el Informe de Instrucción N° 005-2024-OGRH-STPAD de fecha 01 de agosto del 2024;

CONSIDERANDO:

Que, habiendo el Órgano Instructor emitido su pronunciamiento en el Procedimiento Administrativo Disciplinario iniciado al señor **JUAN RILDO FERNANDEZ SEGURA** (en adelante, **el servidor**), al haber, presuntamente, acosado moral y sexualmente a una menor de edad;

ANTECEDENTES:

Que, mediante **Oficio N° 239-2024-D.I.E. N° 1220-SJM-UGEL 06**, ingresado el 27 de junio del 2024, la Directora de la I.E. N° 1220-EBR informó sobre una denuncia realizada contra un motorizado, por presunto acoso sexual a una estudiante de iniciales Y.Y.C.H. de 13 años de edad.

Que, a través del **Documento Simple N° S-00791-202** de fecha 27 de junio del 2024, ingresó el Oficio N° 239-2024-D.I.E. N° 1220-SJM-UGEL 06. a fin de que se tomen las acciones correspondientes.

Que, con **Memorando N° 0304-2024-MDLM-GSCV-SMST** de fecha 01 de julio del 2024 la Subgerencia de Movilidad Sostenible y Transitabilidad remite el expediente, a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos (en adelante, **Órgano Instructor**), en el cual se informe un presunto acoso sexual por parte del señor Juan Rildo Fernández Segura en calidad de motorizado de la Subgerencia de Serenazgo, solicitando se tomen las acciones correspondientes.

Que, mediante **Memorando N° 1624-2024-MDLM-OGAF-OGRH** de fecha 02 de julio del 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos traslada a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios (en adelante, **STPAD**), la denuncia a un motorizado por presunto acoso sexual.

Que, a través del **Informe N° 177-2024-MDLM-OGRH-STPAD** de fecha 02 de julio del 2024 la STPAD requirió a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos que sirva disponer a quien corresponda, el informe escalafonario del servidor Juan Rildo



Fernández Segura.

Que, con **Memorando N° 1661-2024-MDLM-OGAF-OGRH** de fecha 05 de julio del 2024, la Oficina de Gestión de Recursos Humanos remitió lo solicitado.

Que, a horas 10:05 am del día 09 de julio del 2024, la STPAD tomó declaración de la señora Yolanda Nelly Huayhuameza Carbajal (madre de la menor de iniciales Y.Y.C.H.).

Que, a horas 10:20 am del día 09 de julio del 2024, la STPAD tomó declaración de la menor de iniciales Y.Y.C.H. en compañía de su madre, la señora Yolanda Nelly Huayhuameza Carbajal.

Que, mediante **Carta N° 132-2024-MDLM-OGAF/OGRH** de fecha 09 de julio del 2024 la Oficina de Gestión de Recursos Humanos dispone separar de sus funciones, mediante medida cautelar, al servidor Juan Rildo Fernández Segura y exonerarlo de asistir a laborar en el cargo de Inspector de Transporte Motorizado de la Subgerencia de Movilidad Sostenible, siendo debidamente notificado el 10 de julio del 2024.

Que, a horas 10:11 am del día 10 de julio del 2024, la STPAD tomó declaración del señor Cristóbal Ccente Ovando (padre de la menor de iniciales Y.Y.C.H.).

Que, del análisis realizado por la STPAD, mediante Informe de Precalificación N° 079-2024-MDLM-OGRH-STPAD de fecha 15 de julio del 2024, se recomendó a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos la instauración de procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor **Juan Rildo Fernández Segura** (en adelante, **el servidor**), bajo la sanción de **DESTITUCIÓN**, por haber incurrido en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - LSC, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento.

Que, en atención a ello, mediante Carta N° 192-2024-MDLM-OGAF-OGRH, debidamente notificada 19 de julio del 2024, el Órgano Instructor instauró procedimiento contra el servidor por haber incurrido, presuntamente, en la falta de carácter disciplinario prevista en el literal a) "El incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento" del artículo 85° de la LSC, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento.

Que, en mérito de lo establecido en el artículo 111° del RLSC, se concedió al servidor el plazo de cinco (05) días hábiles a partir del día siguiente de notificada la Carta N° 192-2024-MDLM-OGAF-OGRH, para que presente sus descargos respectivos, **venciendo dicho plazo el 31 de julio del 2024.**

Que, con fecha 24 de julio del 2024, el servidor presentó su escrito de descargo contra la Carta N° 192-2024-MDLM-OGAF-OGRH, señalando los



siguientes argumentos:

- (i) El servidor reconoce los chats.
- (ii) En relación al principio de tipicidad, el servidor señala que el “haber incurrido en falta administrativa prescrita en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057; en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento” que le fue tipificado como falta, conforme se puede apreciar del Informe Técnico N° 000701-2020-SERVIR-GPGSC es la manifestación de una conducta de un servidor contra otro servidor; es decir, que se encuentra en un ambiente laboral.
- (iii) Señala, además, que el acoso moral en el ámbito de la administración pública hace referencia a las prohibiciones éticas en la función pública de servidores contra otros servidores públicos o subordinados, lo que no se configura en el presente caso.

Que, con Carta N° 0056-2024-MDLM-GM, se notificó al servidor el Informe Instructor N° 005-2024-OGRH-STPAD de fecha 01 de agosto del 2024, indicándole el derecho sobre la solicitud de informe oral.

HECHOS QUE DETERMINARON LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SE SUSTENTAN

En el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 160-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento “*acosar moral o sexualmente*”;

- A través de la Denuncia directa delito N° 122 de fecha 19 de junio del 2024 realizada en la Comisaría PNP Cieneguilla, se da cuenta del presunto acoso que viene sufriendo (a la fecha de los hechos) la menor de iniciales Y.Y.C.H. (13) por parte del señor “Juan” quien con engaños le dijo “que era su vecino”, “que la va a llevar en su moto lineal”, “que la va a llevar a desayunar, a comer chocolate”, “a tomar vino” todo a través del aplicativo WhatsApp desde el número 920326xxx.
- Mediante Oficio N° S/N-2024-FPCEVCMYLIGF-2°D-LAMOLINA-MP-FN de fecha 21 de junio del 2024, el Segundo Despacho de la Fiscalía Provincial Corporativa Especializada en Violencia Contra la Mujer y los Integrantes del Grupo Familiar de La Molina solicita a la Unidad Médico Legal de La Molina tenga a bien designar a un psicólogo a fin de realizar la evaluación psicológica al servidor Juan Rildo Fernández Segura quien, refieren, se encuentra detenido por la presunta comisión del delito contra la libertad sexual – acoso sexual en agravio de la menor de iniciales Y.Y.C.H. (13).
- Mediante declaración de la menor de iniciales Y.Y.C.H., quien presuntamente habría sido víctima de acoso sexual por parte del servidor Juan Rildo Fernández Segura asegura que él le dijo “que la había visto desde antes, que ya la venía siguiendo, le dijo que la veía bien, que me había visto como mayor de edad, que parecía de 24 años y que quería tener una relación conmigo”.



- El actuar del servidor habría transgredido la falta administrativa disciplinaria prescrita en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 98° de su Reglamento, al acosar moral y sexualmente a la menor de iniciales Y.Y.C.H.

IDENTIFICACIÓN DE LA FALTA IMPUTADA Y LA NORMA JURÍDICA PRESUNTAMENTE VULNERADA

Que, de acuerdo a la imputación formulada mediante la Carta N° 192-2024-MDLM-OGRH del 16 de junio del 2024, el servidor habría incurrido en la siguiente falta administrativa disciplinaria

- Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil

“Artículo 85.- Faltas de carácter disciplinario

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 (...).”*

Que, conforme a los hechos expuestos, corresponde evaluar si el servidor involucrado habría vulnerado la siguiente normativa:

- Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

“Artículo 98.- Faltas que determinan la aplicación de sanción disciplinaria

(...)

98.2. De conformidad con el artículo 85, literal a) de la Ley, también son faltas disciplinarias:

(...)

- e) *Acosar moral o sexualmente.*

(...).” (Sic)

PRONUNCIAMIENTO SOBRE LA COMISIÓN DE LA FALTA

En el presente caso, se aprecia que al servidor se le instaura procedimiento administrativo disciplinario mediante Carta N° 192-2024-MDLM-OGAF-OGRH, por haber infringido la falta de carácter disciplinario establecida en el literal a) del artículo 85 de la Ley N° 30057, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° del RGLSC “acosar moral o sexualmente”.

Entre un servidor público y el Estado, con el acto de aceptación del cargo y la toma de posesión, se genera un vínculo especial de particulares connotaciones, a través del cual se imponen cargas superiores a aquellas a las cuales están



sometidas las personas que no tienen vínculo alguno con la Administración Pública, que de alguna manera implican el recorte de ciertas libertades en pos de la neutralidad, objetividad, transparencia, eficiencia, eficacia y moralidad pública¹.

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 en su actuar, y se les exija no solo ser personas idóneas profesional o técnicamente hablando, sino también moralmente.

Así, para garantizar el adecuado funcionamiento del aparato estatal y el cumplimiento de los principios éticos, 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 encomendadas². Es un medio que permitirá finalmente encausar la conducta de los funcionarios y servidores, sancionando cualquier infracción que pudiera afectar el servicio o la función pública asignada y, por ende, los fines del Estado.

Es en esa línea que la Ley N° 30057 ha establecido qué conductas son pasibles de sanción, habiendo calificado inicialmente como falta disciplinaria: “**k) El hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil, así como el cometido por un servidor civil, cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de la entidad pública**”. Luego, el Decreto Legislativo N° 1410 modificó el contenido de esta falta, precisando lo siguiente: “**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**”. Paralelamente, el literal e) del numeral 98.2 de su Reglamento prevé como falta: “**Acosar moral o sexualmente**”.

Nótese que la Ley N° 30057 y su Reglamento en todo momento han calificado como falta el hostigamiento y el acoso sexual, aunque no han definido en qué consiste concretamente el hostigamiento o el acoso sexual. Sin embargo, podemos ver que la Ley N° 27942 – Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, definía el hostigamiento sexual como: “**la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada o rechazada, realizada por una o más**

¹ GÓMEZ PAVAJEAU, Carlos Arturo. Derecho disciplinario en Colombia. “Estado del arte”. En: Derecho Penal y Criminología, Núm. 92, Vol. 32, 2001, p. 127.

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



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”. Actualmente (desde el 13 de septiembre de 2018) lo define de la siguiente manera: “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”.

Este puede manifestarse en conductas como: amenazas mediante las cuales se exija en forma implícita o explícita una conducta no deseada por la víctima, que atente o agravie su dignidad; **uso de términos de naturaleza o connotación sexual o sexista (escritos o verbales)**, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales o gestos obscenos; acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual **que resulten ofensivas y no deseadas por la víctima**; entre otras conductas.

El profesor Carlos Blancas identifica los términos de hostigamiento y acoso sexual como sinónimos, desarrollando sus clases³. De la misma manera, la doctrina también ha considerado que el acoso sexual ambiental es una forma de hostigamiento sexual⁴, de modo que los términos acoso y hostigamiento en estos casos se asimilan. Igualmente, la Ley N° 30364 – Ley para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres y los integrantes del grupo familiar, equipara el concepto acoso sexual con el de violencia sexual. Por lo que en nuestra legislación se equiparan los conceptos acoso y violencia sexual con hostigamiento sexual.

Así, cuando se habla de violencia sexual, vemos que la Ley N° 30364 la define como “acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno. Asimismo, se consideran tales la exposición a material pornográfico y que vulneran el derecho de las personas a decidir voluntariamente acerca de su vida sexual o reproductiva, a través de amenazas, coerción, uso de la fuerza o intimidación”.

Por lo que a partir de las definiciones recogidas en nuestra legislación podemos inferir, primero, que el hostigamiento sexual, el acoso sexual y la violencia sexual son conceptos jurídicos equiparables. Segundo, que calificará como hostigamiento sexual cualquier conducta de naturaleza o connotación sexual o sexista no deseada por la persona contra la que se dirige, independientemente que se manifieste con actos con contacto físico o sin contacto físico alguno.

³ BLANCAS BUSTAMANTE, Carlos, El Despido en el Derecho Laboral Peruano, ARA editores, 2da Edición, Lima, 2002, pp. 450-451.

⁴ VALDERRAMA, Luis; NAVARRETE, Alejandro; DÍAZ, Keny; CÁCERES, Joel & TOVALINO, Fiorella. Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial. Gaceta Jurídica, Lima, 2016, p.207.



Sobre el acoso y hostigamiento sexual independientemente de la categoría de la víctima

Al respecto, el artículo 4° de la Ley N° 29430, Ley que modifica la Ley N° 27492, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual señala que *“el hostigamiento sexual típico o chantaje sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual consiste en la conducta física o verbal reiterada de naturaleza sexual o sexista no deseada 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 y otras, quienes rechazan estas conductas por considerar que afectan su dignidad, así como sus derechos fundamentales”*.

Asimismo, el artículo 6° del citado cuerpo normativo establece que las manifestaciones del hostigamiento sexual se pueden dar, entre otros, cuando exista *“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”*.

El reglamento de la precitada ley, aprobado mediante Decreto Supremo N° 014-2019-MIMP, señala que el hostigamiento sexual se configura con los elementos siguientes:

- “6.1. *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. Esta conducta puede crear un ambiente intimidatorio, hostil o humillante; o afectar la actividad o situación laboral, docente, formativa o de cualquier otra índole de la víctima, aunque no necesariamente se requiere de dichas consecuencias.*
- 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.*
- 6.3. ***El hostigamiento sexual se configura independientemente de si existen grados de jerarquía entre la persona hostigada y la hostigadora o si el acto de hostigamiento sexual se produce durante o fuera de la jornada educativa, formativa, de trabajo o similar; o si este ocurre o no en el lugar o ambientes educativos, formativos, de trabajo o similares.***
- 6.4. *El hostigamiento sexual puede manifestarse a través de cualquier conducta que encaje en el presente artículo y en el artículo 6 de la Ley.*
- 6.5. *Todas las instituciones, para efectos de la investigación y sanción correspondientes, determinan la configuración del hostigamiento sexual según lo establecido en el presente artículo.*
- 6.6. ***Cuando la persona hostigada es un niño, niña o adolescente se consideran para efectos de determinar la sanción correspondiente, cualquier acto de hostigamiento sexual como***



acto de hostigamiento sexual de la mayor gravedad". (Sic) (El resaltado es nuestro)

En concordancia con lo previamente descrito, se hace imperativo traer a colación la Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, mediante el cual la Autoridad Nacional del Servicio Civil (en adelante, **SERVIR**), en relación al hostigamiento sexual, señala lo siguiente:

*"(vi) No obstante, este cuerpo Colegiado considera que es importante considerar que **el hostigamiento o acoso sexual es una falta que suele cometerse de forma clandestina**, sin la presencia de testigos y en ocasiones sin dejar rastros o vestigios materiales, lo que naturalmente dificulta contrastar el testimonio de la víctima con otros elementos de carácter objetivo. Por esa razón, **es necesario recurrir a otros elementos de prueba o indicios que permitan generar un grado de certeza suficiente para determinar la culpabilidad del procesado en los hechos atribuidos**. Un ejemplo sería una pericia psicológica que evidencie que la víctima padece de síntomas compatibles con episodios de hostigamiento sexual. También, el testimonio de quienes puedan haber observado que el investigado(a) haya empleado términos de corte sexual hacia la víctima, o le haya hecho proposiciones reiteradas para citas o actos de similar naturaleza". (Sic) (El resaltado es nuestro)*

El citado tribunal administrativo agrega en la Resolución N° 001962-2019-SERVIR/TSC-Primera Sala, al referirse a las declaraciones de un agraviado, citando las pautas establecidas en el Pleno Jurisdiccional de las Salas Penales Permanente y Transitoria de la Corte Suprema de Justicia – Acuerdo Plenario N° 2-2005/CJ-116, lo siguiente:

*"(...)
10. Tratándose de las declaraciones de un agraviado, aun cuando sea el único testigo de los hechos, al no regir el antiguo principio jurídico "testis unus testis nullus", tiene entidad para ser considerada prueba válida de cargo y, por ende, virtualidad procesal para enervar la presunción de inocencia del imputado, siempre y cuando no se adviertan razones objetivas que invaliden sus afirmaciones. Las garantías de certeza serían las siguientes:*

- **Ausencia de incredibilidad subjetiva.** Es decir, que no existan relaciones entre el agraviado e imputado basadas en el odio, resentimientos, enemistad u otras que puedan incidir en la parcialidad de la deposición, que por ende le nieguen aptitud para generar certeza.
- **Verosimilitud**, que no sólo incide en la coherencia y solidez de la propia declaración, sino que debe estar rodeada de ciertas corroboraciones periféricas, de carácter objetivo que le doten de aptitud probatoria.
- **Persistencia en la incriminación**, con las matizaciones que se señalan en el literal c) del párrafo anterior (Coherencia y solidez en el relato). (Sic) (El subrayado y resaltado es nuestro).



Siguiendo esa línea, es necesario tener en consideración que el literal e) del numeral 2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley N° 30057 establece lo siguiente: “*Acosar moral o sexualmente*”.

Al respecto, sobre la falta en mención, es necesario establecer que el **sujeto activo** puede ser cualquier persona que imponga un mensaje de contenido sexual a otra, sea cual fuere el medio empleado, creando una situación de molestia, bochorno, humillación, vejamen, sin acto previo que motive este comportamiento.

De la misma manera, la falta también exige la concurrencia de un **sujeto pasivo** que hace referencia a los sujetos agraviados con alguna de las conductas del imputado.

Respecto a la correcta tipificación de la falta administrativa

Ahora bien, corresponde definir el papel que tiene el **sujeto pasivo** dentro del contexto de la falta que se está imputando, así tenemos que el diccionario panhispánico del español jurídico lo define como “*sujeto pasivo de la acción, es decir, persona sobre quien directamente recae la acción típica, sea o no el titular del bien jurídico*”⁵.

Asimismo, el **sujeto activo** definido por el diccionario panhispánico del español jurídico se entiende como el “*autor de la conducta típica descrita en un precepto de la parte especial, no el mero partícipe*”⁶.

En ese sentido, teniendo en cuenta que las definiciones referidas *ut supra*, tenemos que el trabajador la Municipalidad de La Molina tiene las funciones de patrullaje, ronda, observaciones, inspecciones, colaboración e información a los vecinos y/o ciudadanos que lo requieran⁷; siguiendo esa línea, la labor del servidor Juan Rildo Fernández Segura, como motorizado, era la de brindar servicio de patrullaje a los alrededores de la Institución Educativa N° 1220 “San Jose Marelló”, Musa – La Molina; sin embargo, lejos de prestar este servicio optó por querer entablar conversación con la menor de iniciales Y.Y.C.H. (escolar del centro educativo en mención) ofreciéndole diversos regalos entre chocolates, desayunos, recargas de saldo con la finalidad de salir a libar bebidas alcohólicas, así como también de llevar a la menor a su casa con la excusa de que este se encontraría solo por un período de veintidós (22) días, lo cual denota un constante peligro a las menores debido a que el servidor trabaja cerca de instituciones educativas.

Así, para proseguir con la conducción del presente procedimiento administrativo disciplinario es necesario identificar los elementos antes citados. Por lo que teniendo en cuenta los medios probatorios referidos líneas arriba

⁵ <https://dpej.rae.es/lema/sujeto-pasivo>.

⁶ <https://dpej.rae.es/lema/sujeto-activo>.

⁷ <https://portal.munimolina.gob.pe/seguridad-ciudadana/#:~:text=Velar%20por%20la%20paz%20y,convivencia%20pac%C3%ADfca%20de%20sus%20vecinos>.



procederemos a evaluarlos:

- **Sujeto activo:** el hostigamiento sexual se realizó cuando el servidor Juan Rildo Fernández Segura se desempeñaba como motorizado, alrededor de la institución educativa N° 1220 "San Jose Marelló", Musa – La Molina.
- **Sujeto pasivo:** la menor de iniciales Y.Y.C.H. con quien el servidor Juan Rildo Fernández Segura intentó entablar una conversación pese a la constante negativa por parte de la menor.
- **Verbo rector (acoso sexual o moral):** proposiciones de salidas, invitar a comer, a pasear, a tomar vino, chocolates, "tirarse la pera", no contarles a sus padres, llevarla a su casa, que parecía mayor de edad y quería una relación con ella; asimismo, a pesar de la constante negativa de la menor, él insistió en querer entablar una conversación con ella por lo que terminó bloqueándola.

En ese sentido, habiéndose configurado los elementos requeridos, se colige que el servidor Juan Rildo Fernández Segura, presuntamente, habría acosado sexual y moralmente a la menor de iniciales Y.Y.C.H.

Por otro lado, el artículo 91° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, establece que la responsabilidad administrativa disciplinaria es aquella que exige el Estado a los servidores civiles por las falta previstas en la ley, que cometan en el ejercicio de las funciones iniciando para tal efecto el respectivo procedimiento administrativo disciplinario (PAD) e imponiendo la sanción correspondiente.

Así, la conducta desarrollada por el servidor Juan Rildo Fernández Segura, constituye la presunta falta de carácter administrativa disciplinaria contenida en el literal **a) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil "el incumplimiento de las normas establecidas en la presente Ley y su reglamento"**; en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil que prescribe Acosar moral o sexualmente

SOBRE LA ACREDITACIÓN DE LA FALTA

En el presente caso, se aprecia en la denuncia realizada ante la Comisaría PNP de Cieneguilla, la descripción de los hechos de donde se extrae el siguiente relato:

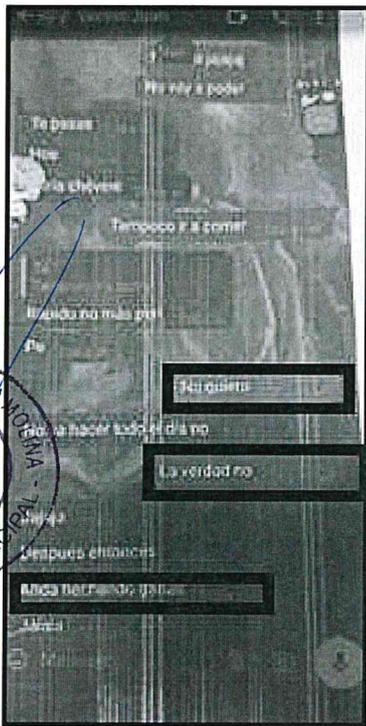
"(...)
Acta de denuncia verbal, en la ciudad de Lima, distrito de Cieneguilla, siendo las 21:50 horas del día 19JUN2024, el suscrito encontrándose de servicio en la sección de delitos y faltas (SEINCRI), se hizo presente a esta sede policial la persona de Cristóbal Ccente Ovando (...), el mismo que según refiere que su menor hija (...) viene siendo acosada por parte de un sujeto quien prefiere llamarse Juan de aprox 24 años, momentos que el día 18JUN2024 a horas 06:30 aproximadamente, en circunstancias que la menor señalada líneas arriba, salía de su casa con



dirección a su colegio “San José Marelló N° 1220” ubicado en Musa – La Molina, en donde con engaños el investigado le dijo que era su vecino, diciéndole que le va a llevar en su moto lineal, también a manejar moto en el distrito de La Molina y llevarla a la Viña Alta La Molina a desayunar, comer chocolate, tomar vino, es de precisar que el investigado entabla una conversación con la menor del aplicativo WhatsApp desde el N° 920326(...) quien sería al parecer el implicado de nombre Juan Rildo Fernández Segura (...). (Sic)

Anexada a la denuncia se encuentran los chats de WhatsApp que habría mantenido el servidor Juan Rildo Fernández Segura con la menor de iniciales Y.Y.C.H.; por lo cual, se procederá a evaluar los chats antes referidos:

1.



Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
	(...) jajajaj
	No voy a poder
Te pasas	
Hoe	
Sería chévere	
	Tampoco ir a comer
Rápido no más perr	
Pe	
	No quiero
No va hacer todo el día no	
	La verdad no
Jajaja	
Después entonces	
Anda hechando ganas	
Jajaja	

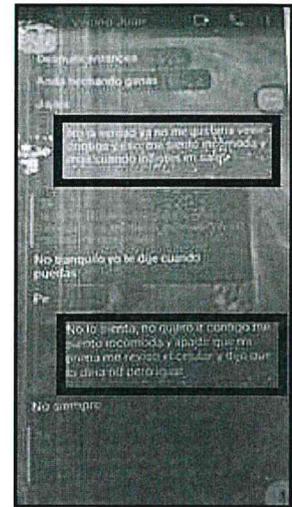
En esta primera imagen se puede observar la negativa de la menor ante la propuesta del servidor Juan Rildo Fernández Segura de ir a comer.

2.

Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
Después entonces	
Anda hechando ganas	
Jajaja	



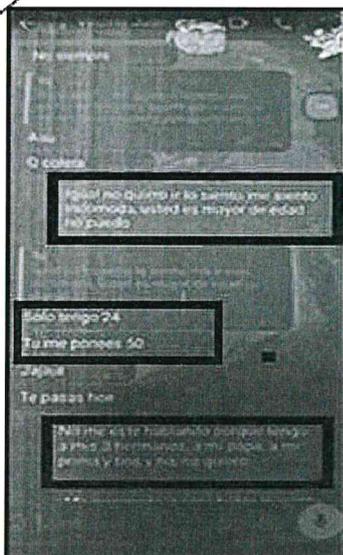
	No la verdad ya no me gustaría venir contigo y eso me siento incomoda y mas cuando insistes en salir
No tranquilo yo te dije cuando puedas	
Pe	
	No lo siento, no quiero ir contigo me siento incomoda y aparte que mi prima me reviso el celular y dijo que lo diría nd pero igual
No siempre	



Sigue la conversación anterior y, como se puede observar, la negativa sigue por parte de la menor refiriendo que se encuentra incomoda con él y con la insistencia en salir con ella.



3.



Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
No siempre	
Asu	
Q cólera	
	Igual no quiero ir lo siento, me siento incomoda, usted es mayor de edad no puedo
Solo tengo 24	
Tu me ponees 50	
Jajaja	
Te pasas hoe	
	No me este hablando porque tengo a mis 3 hermanos, a mi papá, a mi prima y tíos y no, no quiero

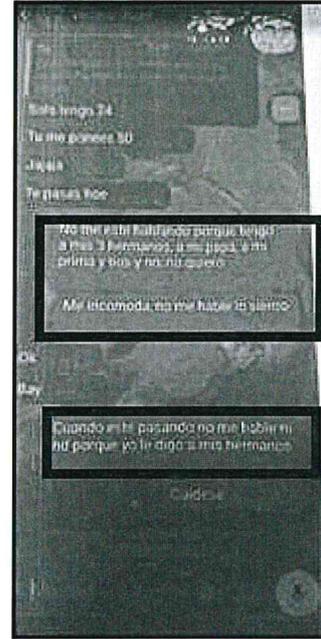
En esta imagen podemos observar la insistencia del servidor llegando incluso a referir que tenía 24 en respuesta a lo referido por la menor quien manifestó que se encontraba incomoda con la situación y que él era mayor de edad, cuando la realidad es que el servidor tiene 41 años.





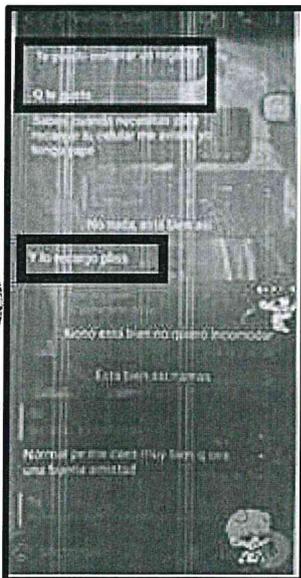
4.

Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
<i>Solo tengo 24</i>	
<i>Tu me pones 50</i>	
<i>Jajaja</i>	
<i>Te pasas hoe</i>	
	No me este hablando porque tengo a mis 3 hermanos, a mi papá, a mi prima y tíos y no, no quiero
	<i>Me incomoda, no me hable lo siento</i>
<i>Ok</i>	
<i>Bay</i>	
	Cuando este pasando no me hable ni nd porque yo le digo a mis hermanos
	<i>Cúidese</i>



De esta imagen podemos observar que la menor hace referencia a sus familiares en caso siga la insistencia del servidor de querer entablar conversación con ella.

5.



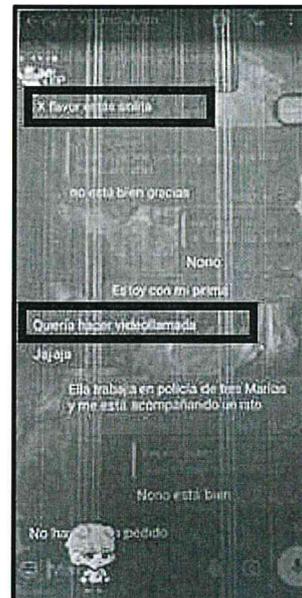
Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
Te puedo comprar un regalito	
Que te gusta	
<i>Sabes cuándo necesitas para recargar tu celular me avisas yo tengo yape</i>	
	<i>No nada, está bien así</i>
Y lo recargo pliss	
	<i>Nono está bien no quiero incomodar</i>
	<i>Está bien así namas</i>
<i>Normal pe me caes muy bien q sea una buena amistad</i>	

Podemos observar los ofrecimientos del servidor hacia la menor como “un regalito” o la recarga de celular.



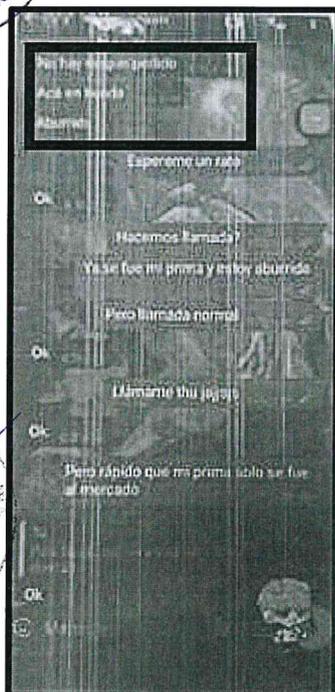
6.

Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
NTP	
X favor estás solita	
	no está bien gracias
	Nono
	Estoy con mi prima
Quería hacer videollamada	
Jajaja	
	Ella trabaja en policía de tres Marías y me está acompañando un rato
	Nono está bien
No hay ningún pedido	



En esta imagen, observamos que el servidor le pregunta a la menor si se encontraba sola y que quería realizar una videollamada con ella.

7.



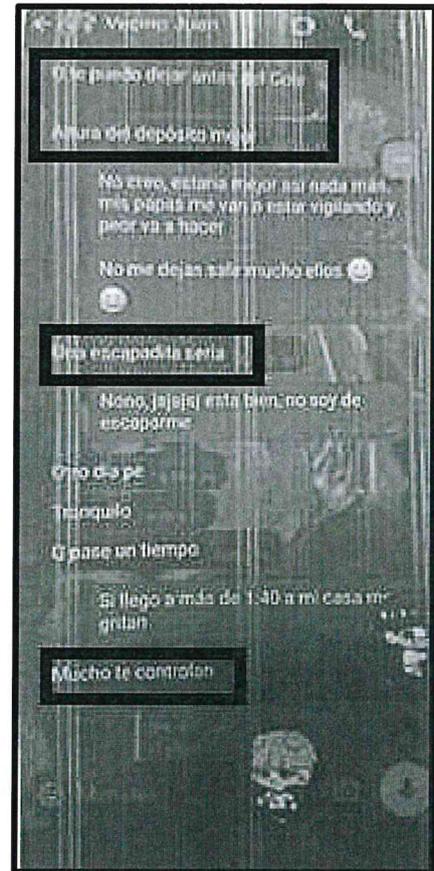
Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
No hay ningún pedido	
Acá en tienda	
Aburrido	
	Espéreme un rato
Ok	
	Hacemos llamada?
	Ya se fue mi prima y estoy aburrída
	Pero llamada normal
Ok	
	Llámame thu jajjsjs
Ok	
	Pero rápido que mi prima solo se fue al mercado
Ok	



Aquí podemos observar que el servidor mantenía una conversación con la menor en horario laboral (6:16 p.m.), indicando que se encontraba aburrido.

8.

Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
O te puedo dejar antes del Cole	
Altura del depósito mejor	
	No creo, estaría mejor así nada más, mis papás me van a estar vigilando y peor va a hacer
	No me dejan salir mucho ellos 😊 😊
Una escapadita seria	
	Nono, jsjsjsj esta bien, no soy de escaparme
Otro día pe	
Tranquilo	
Q pase un tiempo	
	Si llego a más de 1:40 a mi casa me gritan
Mucho te controlan	



En esta imagen, observamos la constante incitación por parte del servidor para que la menor se escape del colegio y salga con él.

9.

Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
Mucho te controlan	
	Ns, mis papás no me dejan salir
	Neh
Hay coordinamos	
Borras los mensajes	
Q hora estas solita para	





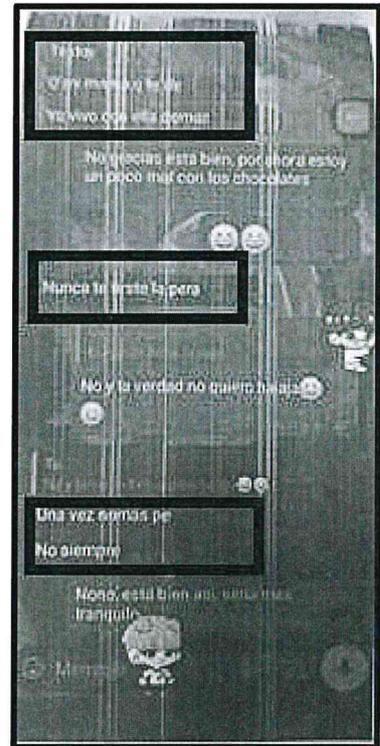
llamarte	
Estoy aburrido en la chamba	
Te compre chocolates	
Cómo hago para darte	
	<i>No está bien así, no se preocupe, es algo extraño</i>
Estan muy ricos	
<i>Caleta nomas</i>	

Nuevamente, podemos observar que el servidor le pregunta a la menor a qué hora se encuentra "solita" para llamarla y que se encuentra aburrido en la "chamba" (6:07 p.m.) ofreciéndole chocolates.

10.



Servidor	Menor de iniciales Y.Y.C.H.
Te doy	
O mi mamá q te de	
Yo vivo con ella domas	
	<i>No gracias está bien, por ahora estoy un poco mal con los chocolates</i> 😏 😏
Nunca te tiraste la pera	
	<i>No y la verdad no quiero hjajaja</i> 😏 😏
Una vez nomás pe	
No siempre	
	<i>Nono, está bien así, sería mas tranquilo</i>



Siguiendo con la conversación anterior, el servidor sigue incitando a la menor para que se "tire la pera", lo que significa que intentaba manipularla para que no vaya al colegio instigándola a que mienta a sus padres, esto demostraría las intenciones oscuras del servidor.

Como se puede observar, es evidente el actuar del servidor al querer entablar una conversación con una menor de edad (pese a su constante negativa); el actuar



del servidor se establece de modo que se muestra insistente haciendo constantes ofrecimientos a la menor, pidiéndole realizar videollamadas, instándola a escaparse del colegio, entablando conversaciones cuando se encontraba laborando, solicitándole que borre los mensajes y haciéndose pasar por una persona de 24 años (cuando en realidad tiene 41 años) para tratar de convencerla de seguir hablando con ella. Aquí se evidencia que la intención del servidor era con fines que atentaban contra la ética y la moral debido a que, según las declaraciones de la menor, este le pidió mantener una relación porque le gustaba y que aparentaba tener veinticuatro (24) años de edad.

Asimismo, con fecha 09 de julio del 2024, con la presencia de la directora, Sra. Gladys Julissa Quevedo Vegas, la madre de la menor de edad - Yolanda Nelly Huayhuameza Carbajal, en la sede de la Institución Educativa N° 1220 "San José Marelo" Musa, La Molina rindió su declaración testimonial en la cual, entre otros, señaló:

"(...)

¿Qué le comentó su hija sobre el señor Juan?

Que es su vecino Juan, que le dijo que la puede llevar a tomar desayuno, que su mamá está enferma, le dio su número para que se comunique con ella y ella lo agrego como vecino Juan a su teléfono.

¿Cuántos años tiene su hija?

Trece (13) años.

¿Su hija tomó una actitud diferente a raíz de este suceso?

Si, ella cambio; quería que la acompañe al paradero (no lo había pedido antes), me dijo que tenía miedo que le robaran el teléfono. Un día, debido a la actitud que mantenía, cuando llego del colegio, le hicimos preguntas y nos comentó del caso.

¿Cómo se enteró de la relación con el señor Juan?

Empezó un día lunes cuando le hicimos preguntas, el día jueves se hicieron pasar por ella para comunicarse con el señor Fernández y acordar una reunión.

Su esposo, ¿cómo actuó al encontrarse con el señor?

Al momento de la reunión del día jueves, mi esposo vio su moto y la impacto con su carro, el señor Juan se bajó de la moto y se fue corriendo. Posteriormente, lo atraparon por Manchay, llamaron a la policía y lo llevaron a la comisaría.

El señor quería sobrepasarse con su hija

Quería algo más con ella, quería tomar vino, quería ir a Las Viñas, la trajo al colegio lunes y martes.

¿Hay alguna prueba sobre esas proposiciones?

En los chats de WhatsApp se muestran las conversaciones. (...)" (Sic) (El subrayado es nuestro)



De la misma forma, con fecha 09 de julio del 2024, la menor Y.Y.C.H. acompañada de su madre, la señora Yolanda Nelly Huayhuameza Carbajal, y la directora, Sra. Gladys Julissa Quevedo Vegas en la sede de la Institución Educativa N° 1220 "San José Marelló" Musa, rindió su declaración testimonial en la cual señaló:

"(...)

¿Conoces al señor que se hace considerar tu vecino Juan?

El día lunes el señor se me acerca y me empieza a decir: niña yo te llevo, te llevo a tu colegio, soy tu vecino.

Y, le pregunto, "¿de dónde es?"

Él me dice: "soy tu vecino, por la cuadra donde tú vives", y se ofrece a llevarme al colegio, el día lunes me lleva al colegio y me deja por la puerta de atrás, me dice que lo agregué, que lo agregue como su "vecino Juan".

El lunes en la tarde le dije que ya no me recogiera, invente una excusa diciendo que mi hermano nos había visto. Después, empezamos a hablar, me dijo que me dejaba en el paradero del colegio.

Él me decía que me iba a llevar a desayunar por Las Viñas, que la iba a enseñar a manejar moto y que su mamá se encontraba mal.

¿Te invitó a salir alguna vez?

Me dijo te invito un vino, pero le dije que yo no bebía.

¿Te intento abrazarte, besarte?

No, solo hablamos.

¿Algo más que agregar?

El día lunes, hicimos una videollamada; en la llamada me dijo que cocinaba bien y que me invitaba a su casa, que su mamá estaba mal y que su hermana se la iba a llevar veintidós (22) días.

Me dijo que ya me había visto desde antes, que ya la venía siguiendo, me dijo que me veía bien; que me había visto mayor de edad, que parecía mayor de 24 años y que quería tener una relación conmigo".

(Sic) (El subrayado es nuestro)

Adicionalmente, con fecha 10 de julio del 2024, el señor Cristóbal Ccente Ovando (padre de la menor de edad), en las instalaciones de la Secretaría Técnica de la Municipalidad Distrital de La Molina, rindió su declaración testimonial en la cual, entre otros, señaló:

"(...)

¿Usted conoce al señor Juan Rildo Fernández Segura?

Personalmente, no lo conozco; a ese señor siempre lo veía en el cruce del semáforo de Musa, esto expone a muchas niñas debido a que en esa calle existen 2 colegios más.

Relato de los hechos



El martes y miércoles en la noche siento a mi hija con miedo, le preguntó "¿qué te pasa?" Ella me cuenta que el lunes y martes se habría comunicado con un tal Juan, revisé su celular y al abrir el WhatsApp notó que tenía conversaciones con este señor.

Le empiezo a escribir al señor haciéndome pasar por mi hija, acordando una reunión para el día jueves en la mañana (6:20 am aproximadamente).

Ese día, en Industriales veía al señor con su casco en su moto y al estar dentro de mi carro, lo choqué con mi carro; el tipo se cayó con su moto, se levantó y se fue corriendo en dirección al paradero 1 de Cieneguilla; posteriormente, con apoyo de los transeúntes lo atrapamos cerca a la curva de Manchay, lo tuvimos cerca de veinte minutos, llegaron los efectivos policiales y lo llevaron a la comisaría.

¿Su hija le llevo a comentar algo más?

Luego de la cámara Gesell, mi hija me comentó que el señor le dijo que quería ser algo más con ella, le dijo que vivía con su mamá, que le iba a invitar chocolates, que le iba a invitar a tomar vino.

¿Puede identificar al señor? (se le mostró imagen del servidor Juan Rildo Fernández Segura)

Sí, es esa persona la que se contactaba con mi hija.

¿Algo más que quisiera agregar?

En este caso le tocó a mi hija, puede que en otra ocasión sea otra menor; espero que esto no quedé impune". (Sic) (El subrayado es nuestro)

En el contexto legal, la carga de la prueba establece que la responsabilidad de demostrar la veracidad de los hechos afirmados recae sobre la parte que los presenta como argumento. Esto significa que si una parte en un litigio o disputa sostiene que ciertos eventos ocurrieron de una manera específica, esa parte está obligada a proporcionar evidencia suficiente para respaldar esa afirmación. Esta obligación no solo es justa, sino que también es práctica y necesaria para asegurar que las decisiones judiciales se basen en hechos concretos y no en meras especulaciones o acusaciones sin fundamento.

Este principio tiene varias implicaciones clave:

1. **Equidad Procesal:** Asegura que ambas partes tengan una oportunidad justa de presentar sus argumentos y evidencias antes de que se tome una decisión. Sin la carga de la prueba, una parte podría simplemente afirmar algo sin la necesidad de respaldarlo con evidencia, dejando a la otra parte en una posición desventajosa.
2. **Eficiencia Judicial:** Ayuda a agilizar los procedimientos judiciales al enfocar la atención en los puntos de hecho en disputa y no en cuestiones secundarias o irrelevantes. Esto permite que los tribunales tomen decisiones informadas y basadas en hechos claros.
3. **Incentivo a la Exactitud:** Promueve la precisión en la presentación de pruebas. Si una parte sabe que tiene la carga de probar ciertos hechos, estará incentivada a recopilar y presentar pruebas sólidas y convincentes.





En resumen, la carga de la prueba no solo es un principio legal fundamental, sino que también es una herramienta crucial para garantizar la justicia y la equidad en los procedimientos legales. Al colocar la responsabilidad de probar sobre quien afirma los hechos, se fortalece la integridad del sistema judicial al asegurar que las decisiones se basen en una fundamentación sólida y objetiva.

En ese sentido, se debe tener cuenta que los chats de WhatsApp mantenidos entre la menor de iniciales Y.Y.C.H. y el servidor Juan Rildo Fernández Segura que se remitieron junto a la denuncia realizada en la Comisaría PNP Cieneguilla guardan relación con las declaraciones testimoniales recabadas a la menor y sus padres, persistiendo la incriminación contra el servidor.

RESPECTO AL INFORME ORAL DEL SERVIDOR

Que, con fecha 20 de agosto del 2024, el servidor y su defensa técnica brindaron sus descargos en forma oral ante este Órgano Sancionador, señalando los siguientes argumentos:

- La Municipalidad Distrital de La Molina debería esperar a la culminación del proceso penal que se está llevando a cabo, esto en relación al artículo 2°, numeral 24, inciso e) de la Constitución Política del Perú.
- La falta está relacionada con lo tipificado en el artículo 176-B del Código Penal.
- El servidor vio a la menor desde un lado paternal (recordando a su hija de 15 años), familiar, no hubo mala fe de por medio; él solo quiso ayudarle a trasladarse sin otra intención.

Que, el principio de autonomía administrativa se refiere a la capacidad y derecho de las entidades administrativas, como los municipios, provincias, comunidades autónomas, o agencias públicas, de gestionar y tomar decisiones sobre sus propios asuntos sin interferencia indebida del gobierno central o de otras entidades.

Siguiendo esa línea, el Informe Técnico N° 001707-2021-SERVIR-GPGSC del 25 de agosto de 2021, sobre la autonomía de responsabilidades señaló lo siguiente:

(...)

2.11 Al respecto, es oportuno precisar que la regla de autonomía de responsabilidades se encuentra prevista en el artículo 264° del TUO de la LPAG, el mismo que en su numeral 264.1 establece expresamente lo siguiente: "Las consecuencias civiles, administrativas o penales de la responsabilidad de las autoridades son independientes y se exigen de acuerdo a lo previsto en su respectiva legislación."

2.12 De la misma manera, el numeral 264.2 del referido artículo precisa que: "Los procedimientos para la exigencia de la responsabilidad penal o civil no afectan la potestad de las entidades para instruir y decidir sobre la responsabilidad



administrativa, salvo disposición judicial expresa en contrario”.

2.13 Ahora bien, el Reglamento General de la LSC también ha regulado la autonomía de responsabilidades (en el marco del régimen disciplinario de la LSC), precisando en el tercer párrafo de su artículo 91 que: “(...) La instrucción o decisión sobre la responsabilidad administrativa disciplinaria de los servidores civiles no enerva las consecuencias funcionales, civiles y/o penales de su actuación, las mismas que se exigen conforme a la normativa de la materia

2.14 En virtud a lo expuesto, y en atención a la consulta a), se debe precisar que la responsabilidad administrativa – disciplinaria- es independiente a la responsabilidad penal y civil; por lo que, más allá de que un hecho se encuentre dilucidando en la vía penal o civil (derivada de una conducta de un/a servidor/a civil), no existe impedimento para que la entidad pública de oficio, ponga de conocimiento a su Oficina de Recursos Humanos, o el que haga sus veces, sobre la presunta comisión de un hecho irregular, a fin de que sea derivada a la Secretaría Técnica del PAD para que evalúe si existen razones que motivan el inicio de un PAD por la comisión de faltas administrativas disciplinarias pasibles de sanción”. (Sic) (El subrayado es nuestro)

En ese sentido, teniendo en cuenta que, paralelamente al plano administrativo se realizó una denuncia penal, no es necesario esperar la culminación del proceso penal para que este Órgano Sancionador pueda evaluar la falta cometida por el investigado.

Sobre el tercer argumento de su informe oral, el trato que el servidor le ha dado a la menor de edad no es el que un padre le daría a su menor hija teniendo en cuenta los constantes ofrecimientos que le hacía a la menor, ofrecimientos como la realización de videollamadas, instarla a escaparse del colegio, solicitándole que borre los mensajes que mandaba y haciéndose pasar por una persona de 24 años (cuando en realidad tiene 41 años); por lo que la intención del servidor era con fines que atentaban contra la ética y la moral y no las de apoyar a la menor como quiso sostener.

DE LA GRADUACIÓN DE LA SANCIÓN

Que, estando a los considerandos precedentes y a lo prescrito en el literal b) del artículo 103° del RGLSC, se estima necesario analizar si dicha circunstancia determina que se imponga la propuesta de sanción señalada en el acto de inicio del procedimiento administrativo disciplinario seguido en contra del servidor o por el contrario evaluar imponer una sanción menor a esa;



Que, sobre el particular, se debe tener en cuenta los principios de proporcionalidad y razonabilidad, los cuales se encuentran previstos en el artículo 200° de la Constitución Política del Perú, respecto de los cuales el Tribunal Constitucional ha señalado:

“(...) el principio de razonabilidad parece sugerir una valoración respecto del resultado del razonamiento del juzgador expresado en su decisión, mientras que el procedimiento para llegar a este resultado sería la aplicación del principio de proporcionalidad con sus tres subprincipios: de adecuación, de necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (...)”

Que, asimismo dicho colegiado manifestó que el principio de proporcionalidad cobra especial relevancia en la actuación de la administración pública⁸ *“(...) debido a los márgenes de discreción con que inevitablemente actúa la Administración para atender las demandas de una sociedad en constante cambio, pero también, debido a la presencia de cláusulas generales e indeterminadas como el interés general o el bien común, que deben ser compatibilizados con otras cláusulas o principios igualmente abiertos a la interpretación como son los derechos fundamentales o la propia dignidad de las personas”;*

Que, por su parte, el numeral 1.4 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG, así como el artículo 248° de la mencionada ley⁹ recogen el principio de razonabilidad, como un principio del procedimiento administrativo, por el cual las decisiones de la autoridad administrativa cuando impongan sanciones o establezcan restricciones, entre otros, deben efectuarse manteniendo la debida proporción entre estas y el incumplimiento calificado como infracción, debiéndose tener en cuenta los medios a emplear y los fines públicos a ser tutelados;

⁸ Fundamento 11 de la Sentencia recaída en el Expediente N° 2192-2004-AA/TC.

⁹ Ley N° 27444 – Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS

“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:

(...)

1.4. Principio de razonabilidad: Las decisiones de la autoridad administrativa cuando creen obligaciones, califiquen infracciones, impongan sanciones, o establezcan restricciones a los administrados, deben adaptarse dentro de los límites de la facultad atribuida y manteniendo la debida proporción entre los medios a emplear y los fines públicos que deba tutelar, a fin de que respondan a lo estrictamente necesario para la satisfacción de su cometido”.

Artículo 248°. Principios de la potestad sancionadora administrativa

La potestad sancionadora de todas las entidades está regida adicionalmente por los siguientes principios especiales:

3. Razonabilidad: Las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción. Sin embargo, las sanciones a ser aplicadas deben ser proporcionales, al incumplimiento calificado como infracción, observando los siguientes criterios que se señalan a efectos de su graduación:

- a) El beneficio ilícito resultante por la comisión de la infracción;
- b) La probabilidad de detección de la infracción;
- c) La gravedad del daño al interés público y/o bien jurídico protegido;
- d) El perjuicio económico causado;
- e) La reincidencia, por la comisión de la misma infracción dentro del plazo de un (1) año desde que quedó firme la resolución que sancionó la primera infracción.
- f) La circunstancias de la comisión de la infracción; y
- g) La existencia o no de intencionalidad en la conducta del infractor.



Que, en el presente caso, se tiene que, al momento de iniciar el procedimiento administrativo disciplinario al servidor, se estableció como presunta sanción al imponerle la medida disciplinaria de destitución; por consiguiente, a juicio de esta autoridad, corresponde efectuar el análisis de los criterios establecidos en la norma, para determinar si correspondería aplicar dicha sanción;

Que, de tal modo, corresponde analizar la concurrencia de los criterios de graduación previstos en el artículo 87° de la LSC, teniendo en cuenta la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC que aprueba el precedente vinculante sobre los criterios de graduación de las sanciones en el procedimiento administrativo disciplinario regulado por la Ley N° 30057, conforme a lo siguiente:

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

Sobre este criterio de graduación, el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “34. Este criterio tiene que ver con la afectación que ha ocasionado la conducta constitutiva de falta disciplinaria en los intereses generales o en los bienes jurídicamente protegidos. El interés general puede entenderse como aquello que atañe a todos los miembros de una sociedad como la salud, educación, seguridad, entre otros (...).*
- 36. El bien jurídico protegido, en cambio, se refiere a aquello que la falta disciplinaria está destinada a proteger, vale decir, se tipifica la falta disciplinaria como tal precisamente para proteger jurídicamente un bien cuya vulneración se pretende evitar mediante la amenaza de la imposición de una sanción”.*

Por lo que, el actuar del servidor se materializa en una afectación a los intereses generales del estado puesto que, al acosar moral y sexualmente a una menor de edad representando a la Municipalidad Distrital de La Molina (motorizado que laboraba en las mañanas cerca de la institución educativa de la menor), deja una mala imagen del actuar vigilante y servil de esta Entidad edil.

b) **Ocultar la comisión de la falta o impedir su descubrimiento**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal del Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “38. Este criterio tiene que ver con las conductas que asume el servidor o procesado respecto a la falta que ha cometido, así con la finalidad de ocultarla y, de esa manera, impedir su descubrimiento, puede destruir, alterar, suprimir, borrar documentación, imágenes, videos u otra información que se encuentre relacionada con el esclarecimiento de los hechos,*



puede también proporcionar información falsa o inexacta a fin de inducir a error a las autoridades.

(...)

41. *De igual modo, cabe precisar que no debe confundirse este criterio con las alegaciones que pueda realizar el servidor o ex servidor en ejercicio de su derecho de defensa, ya sea porque niega la comisión de los hechos o porque niega la comisión de las faltas. Tales alegaciones son manifestaciones del ejercicio de un derecho por lo que no pueden ser consideradas como acciones obstruccionistas destinadas a impedir el descubrimiento de la falta como las anteriormente detalladas”.*

En el presente caso, no se advierte que el servidor hubiera tomado acciones tendientes al ocultamiento de la falta.

c) El grado de jerarquía y especialidad del servidor civil que comete la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “42. *Este criterio de graduación de la sanción involucra dos aspectos que tienen que ver con las condiciones del servidor en cuanto al grado de jerarquía de su cargo y la especialidad de sus funciones. Respecto al grado de jerarquía, considerando que “los órganos que ocupan las escalas más altas de la jerarquía ejercen una serie de potestades sobre los que ocupan posiciones inferiores”, de manera implícita existe un deber de dar un buen ejemplo a los subordinados.*

(...)

44. *Por tanto, se justifica la intensificación de la gravedad de la sanción cuando el servidor que ostenta cierto grado de jerarquía incurre en una falta disciplinaria pues se produce el derrumbamiento del modelo a seguir que debía representar ante sus subordinados. Desde luego, a esto cabe agregar también que en razón de las labores directivas, de toma de decisiones, de guía, o de liderazgo, la gravedad de su responsabilidad es mayor respecto a aquellos servidores que no realizan tales labores.*

45. *Por otra parte, en lo concerniente a la especialidad, se entiende que el servidor debe guardar cierta experiencia y conocimiento por la práctica reiterada en el tiempo de determinadas funciones que le dotan de cierta experticia. Además, esta condición de especialidad debe evaluarse en relación con el ámbito en que se ha cometido la falta”.*

Cabe señalar que el servidor, al momento de ocurrido los hechos, tenía el cargo de motorizado de la Subgerencia de Movilidad Sostenible y Transitabilidad, por lo que, es evidente de que se trata de un personal con experiencia en el tema servil y de protección a favor de los ciudadanos para saber que su actuar es pasible de sanción.



d) Las circunstancias en que se comete la infracción

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“48. Este criterio tiene que ver con circunstancias externas que no forman parte de los elementos constitutivos de la configuración de la falta, es decir, son circunstancias que rodean al hecho infractor y, de cierto modo, hacen que su producción sea más o menos tolerable. Por consiguiente, los elementos que forman parte de la configuración de la falta no pueden ser considerados, al mismo tiempo, como una circunstancia en la que se comete la infracción, ya que esta última si bien puede influir en la comisión de la falta es externa a sus elementos constitutivos”.

En el presente caso, se debe tener en cuenta que, en vista de las conversaciones que habría mantenido con la menor de iniciales Y.Y.C.H., el padre de la menor, a través de la aplicación WhatsApp, concertó una cita con el servidor para el día 18 de junio, fecha en la que (según narró en su declaración testimonial) el servidor salió huyendo del lugar para, posteriormente, ser aprisionado por el padre de la menor con ayuda de otros ciudadanos y llevarlo a la comisaría. Adicionalmente, es necesario indicar que el servidor cursa una investigación por el presunto delito contra la libertad sexual – acoso sexual.

e) La concurrencia de varias faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“50. Este criterio resulta aplicable cuando el servidor con un solo hecho ha dado lugar a varias faltas (concurso ideal) o cuando ha incurrido en varios hechos que, al mismo tiempo, dan lugar a varias faltas (concurso real) y todos ellos han sido imputados en el mismo procedimiento administrativo disciplinario, en tal supuesto la concurrencia de las faltas será considerada como una agravante. Se presenta así en este criterio una agravación por la pluralidad de la comisión de faltas disciplinarias”.

En el presente caso, no se advierte la concurrencia de varias faltas.

f) La participación de uno o más servidores en la comisión de la falta o faltas

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“53. Este criterio de graduación de sanción tiene que ver con el número de servidores que intervienen en la comisión de la falta, considerándose que existe pluralidad en la medida que intervenga más de uno. En este sentido, se considera que es mayor el efecto transgresor del adecuado funcionamiento de la



Administración Pública cuando intervienen dos o más servidores en la comisión de la falta, lo que justifica la imposición de una sanción de mayor gravedad.

54. *En esa línea, para considerar la participación plural de los agentes como una circunstancia agravante, se requiere por un lado que tales agentes tengan la condición de servidores o ex servidores, según sea el caso; sin embargo, no se puede considerar que existe pluralidad cuando interviene un servidor y un particular, ya que este criterio únicamente hace alusión a servidores. Por otro lado, se requiere que la participación o intervención plural se produzca en el momento de la comisión de la falta, no antes ni después”.*

De los actuados se identifica al investigado como único responsable de la comisión de la falta administrativa disciplinaria imputada.

g) La reincidencia en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “66. Por tanto, dado que para evaluar la configuración de la reincidencia se atiende a la sanción precedente que tuviese el servidor por la comisión de la misma falta, si dicha sanción precedente ya ha sido objeto de rehabilitación automática no podría ser considerada para otorgar la condición de reincidente al servidor”.*

En el presente caso, no se encuentra acreditada la reincidencia en la comisión de la falta por parte del servidor.

h) La continuidad en la comisión de la falta

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “67. Este criterio de graduación de sanción hace referencia a la forma continuada en que se comete una falta, mediante la repetición de varios hechos consecutivos en el tiempo que si bien cada uno de ellos podría constituir individualmente una infracción, forman parte de la unidad de acción ideada por el infractor. La agravación de la sanción se justifica precisamente por la pluralidad de acciones mantenidas en el tiempo por el infractor, lo que acrecienta el efecto transgresor de su conducta”.*

En el presente caso, no se ha observado una continuidad de la falta.

i) El beneficio ilícitamente obtenido, de ser el caso



Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“70. Este criterio aplica en aquellos casos en que exista un “enriquecimiento obtenido por el infractor como consecuencia de la infracción cometida”. Tal beneficio para que pueda ser considerado como una causa agravante necesariamente debe provenir o ser resultante de la comisión de la falta, siendo esto lo que le otorga el carácter ilícito.

(...)

72. El beneficio, sin embargo, no necesariamente tiene que ser económico sino que también puede comprender cualquier otra situación que represente una mejora para el servidor (como por ejemplo acceder a un ascenso). Debe precisarse además que, en la medida que este criterio podría agravar la sanción y por la forma en que ha sido recogido en la Ley N° 30057, el beneficio no puede ser potencial, es decir, no se considera el beneficio que podría eventualmente haber obtenido el servidor, sino que el beneficio debe haber sido efectivamente obtenido, aun cuando después sea devuelto o se renuncie a él.

73. En este punto, corresponde mencionar que en aquellas faltas disciplinarias cuyos supuestos de hecho contemplen el beneficio ilícitamente obtenido como un elemento de configuración de la falta, no cabe que luego dicho beneficio sea considerado también como un criterio de graduación que agrave la sanción, ya que no constituye una circunstancia que intensifique el efecto transgresor de la conducta sino que forma parte de la conducta propiamente dicha”.

De los actuados, no se advierte un beneficio ilícitamente obtenido por el servidor, como consecuencia de la falta cometida.

j) **La naturaleza de la infracción**

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

“75. Adicionalmente, en el artículo 91° de la Ley N° 30057 se establecen los criterios referidos a la naturaleza de la infracción y a los antecedentes del servidor. En cuanto a la Naturaleza de la infracción, Jacques Petit sostiene que la gravedad de la infracción se aprecia con relación al objetivo perseguido por la sanción; de igual modo, la gravedad de la sanción es 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. Así, por ejemplo 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.



76. *Por tanto, 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”.*

En el presente caso, se verifica que la falta está relacionada al ejercicio y el correcto desempeño de sus funciones, siendo el bien jurídico protegido la imagen y el servicio que presta la Municipalidad Distrital de La Molina.

k) Antecedentes del servidor

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “77. En lo que concierne a los Antecedentes del servidor, este criterio se refiere a que debe evaluarse tanto los méritos como los deméritos del servidor incorporados a su legajo personal. En otras palabras debe evaluarse, la conducta que haya tenido el servidor durante el tiempo de prestación de servicios en la entidad, desde cartas o resoluciones de reconocimientos o felicitaciones hasta las sanciones impuestas por la comisión de distintas faltas disciplinarias (reiterancia) y siempre que dichas sanciones no hayan sido objeto de rehabilitación, de conformidad con lo señalado en el considerando 66”.*

En el presente caso en el Informe Escalonario N° 0261-2024-MDLM-OGAF-OGRH-JWCH, de fecha 05 de julio del 2024 del investigado, no se aprecia la existencia de méritos ni deméritos del servidor procesado.

l) Subsanación voluntaria

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

- “78. De igual modo, en el artículo 103° del Reglamento General de la Ley N° 30057, se prevé el criterio de graduación de sanción referido a la Subsanación voluntaria, este criterio atenuante de la sanción aplica cuando el servidor remedia o repara el daño causado, de manera voluntaria, sin que medie requerimiento previo alguno, y con anterioridad a la notificación del inicio del procedimiento administrativo disciplinario. No obstante, para aquellos hechos infractores cuya gravedad ocasione la insostenibilidad del vínculo laboral, aun si mediase algún tipo de subsanación, esta no podría ser considerada como un atenuante en razón a que la trascendencia negativa del hecho impediría que el servidor continúe prestando servicios.*

Además, para poder aplicar este criterio como atenuante, deberá evaluarse si el hecho constitutivo de falta disciplinaria es posible de ser subsanado. En esa línea, es importante tener presente que para poder remediar o reparar el daño causado,



el hecho infractor debe material y jurídicamente permitir tales acciones, ya que de lo contrario no cabría subsanación alguna”.

En el caso particular, se verifica que el investigado no subsanó la falta antes del inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario.

m) Intencionalidad en la conducta de infractor

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

85. De esta forma, al momento de graduar la sanción a imponer por la comisión de una falta disciplinaria, podrá evaluarse si el servidor o ex servidor ha actuado intencionalmente, esto es, si ha actuado con conciencia al ejecutar el hecho conociendo que el mismo constituye falta disciplinaria, y con voluntad al haber decidido ejecutar el supuesto de hecho tipificado como falta disciplinaria.

En el presente caso, se advierte que el servidor habría buscado mantener conversación con la menor inclusive manifestándole que quería mantener una relación con ella (testimonio de la menor).

n) Reconocimiento de responsabilidad

Sobre este criterio de graduación el Tribunal de Servicio Civil a través de la Resolución de Sala Plena N° 001-2021-SERVIR/TSC ha precisado que:

87. El reconocimiento de la responsabilidad como atenuante es un criterio que se funda en el sometimiento voluntario del infractor a asumir la comisión del hecho infractor y las consecuencias que de este se derivan. Es decir, el servidor asume que ha incurrido en un acto contrario al ordenamiento jurídico y en mérito a ello está dispuesto a acatar la sanción que se le imponga porque se reconoce como culpable. Así, a diferencia de aquellos servidores que obstaculizan o impiden el descubrimiento de la falta, aquellos que sí reconocen su responsabilidad podrían recibir una sanción menor.

(...)

89. Por tanto, para poder aplicar el criterio de reconocimiento de responsabilidad como atenuante se deberá evaluar, por un lado, que una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el servidor reconozca su responsabilidad de forma expresa y por escrito; y, por otro lado, que la gravedad del hecho infractor no amerite el rompimiento del vínculo laboral pues si así fuera no cabría aplicar esta atenuante.

Con relación al servidor, se advierte que ha reconocido la falta imputada, señalando en el punto 1 de sus descargos lo siguiente: **“RECONOZCO los chats**



adjuntos como medio de prueba que sustenta el inicio del presente procedimiento administrativo disciplinario”.

Que, en tal sentido, luego del análisis de las condiciones señaladas y valorando los principios de razonabilidad y proporcionalidad, esta autoridad del procedimiento administrativo ha concluido que la falta administrativa disciplinaria incurrida por el servidor reviste de gravedad, pues implica la transgresión del literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento; por lo que este Órgano Sancionador recomienda la sanción disciplinaria de **DESTITUCIÓN**, en conformidad con el literal c) del artículo 88° de la Ley N° 30057¹⁰, Ley del Servicio Civil, en concordancia con el artículo 102° del Reglamento de la Ley del Servicio Civil;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°.- IMPONER al servidor **JUAN RILDO FERNANDEZ SEGURA**, la sanción de **DESTITUCIÓN**, al haberse acreditado la comisión de la falta disciplinaria prevista en el literal a) del artículo 85° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, en concordancia con el literal e) del numeral 2 del artículo 98° de su Reglamento.

ARTICULO 2°.- DEVOLVER el expediente administrativo a la Secretaría Técnica de Procedimientos Administrativos Disciplinarios, la que se encargará de la notificación de la presente resolución al servidor **JUAN RILDO FERNANDEZ SEGURA**, de conformidad con el régimen de notificaciones previsto en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado mediante Decreto Supremo N° 004-2019-JUS.

ARTICULO 3° .- PRECISAR que la presente resolución puede ser impugnada a través de recurso de reconsideración o apelación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su notificación; de conformidad a lo establecido en los artículos 118¹¹ y 119¹² del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, concordado con lo

¹⁰ Artículo 88. Sanciones aplicables

Las sanciones por faltas disciplinarias pueden ser:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión sin goce de remuneraciones desde un día hasta por doce (12) meses.
- Destitución.

Toda sanción impuesta al servidor debe constar en el legajo

¹¹ Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 118.- Recursos de reconsideración

El recurso de reconsideración se sustentará en la presentación de prueba nueva y se interpondrá ante el órgano sancionador que impuso la sanción, el que se encargará de resolverlo. Su no interposición no impide la presentación del recurso de apelación.

¹² Reg. General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado mediante Decreto Supremo N° 040-2014-PCM

Artículo 119.- Recursos de apelación

El recurso de apelación se interpondrá cuando la impugnación se sustente en diferente interpretación de las pruebas producidas, se trate de cuestiones de puro derecho o se cuente con nueva prueba instrumental. Se dirige a la misma autoridad que expidió el acto que se impugna quien eleva lo actuado al superior jerárquico para que resuelva o para su remisión al Tribunal del Servicio Civil, según corresponda. La apelación no tiene efecto suspensivo.



regulado en el artículo 18.3¹³ de la Directiva N° 02-2015-SERVIR-GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE.

ARTICULO 4°.- NOTIFICAR la presente resolución a la Oficina de Gestión de Recursos Humanos, para sus acciones pertinentes

REGÍSTRESE Y COMUNIQUESE.


MUNICIPALIDAD DE LA MOLINA

LILIANA ANTONIETA LOAYZA MANRIQUE DE ROMERO
GERENTE MUNICIPAL

Handwritten:
42664451
JUAN FERNANDEZ SEGURA
22-08-24



¹³ Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE y modificada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE

18. Los Medios Impugnatorios

(...)

18.3 En los casos de suspensión y destitución, los recursos de apelación son resueltos por el Tribunal del Servicio Civil.