RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

Characato, 25 de marzo del 2026

VISTOS:

El Informe Final de Instrucción N° 001-2026-MDCH-GM, de fecha 12 de marzo del 2026, presentado por la Oficina de Gerencia Municipal de la Municipalidad Distrital de Characato.

CONSIDERANDO:

Que, mediante Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil y su Reglamento General aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, se estableció un nuevo Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador, aplicable a los servidores públicos y ex servidores.

Que, mediante Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE, se aprobó la Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPSC "Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil", la misma que desarrolla las Reglas del Régimen Disciplinario y Procedimiento Administrativo Sancionador de la Ley del Servicio Civil y su Reglamento, tales como las reglas procedimentales y sustantivas que buscan garantizar un debido procedimiento, a fin de resguardar los derechos de los servidores y ex servidores, bajo regímenes regulados por los Decretos Legislativo N° 276, N° 728 y N° 1057, en el curso del Procedimiento Administrativo Disciplinario;

Que, la citada Directiva fue modificada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 092-2016-SERVIR-PE, 1) precisando que se entiende por ex servidor; 2) variación de las sanciones durante el procedimiento administrativo; 3) reingreso a la administración pública previo a la oficialización de la sanción; 4) oportunidad para la realización del informe oral; 5) reglas aplicables a otras formas de contratación y 6) inscripción en el RNSDD; con el objeto de consolidar; y reducir la incertidumbre jurídica del régimen disciplinario aplicable a las entidades y servidores civiles;

Que, el artículo 92° de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, señala que el Secretario Técnico es el encargado de precalificar las presuntas faltas, documentar la actividad probatoria, proponer la fundamentación y administrar los archivos emanados del ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria en la entidad pública. No tiene capacidad de decisión y sus informes u opiniones no son vinculantes y depende de la oficina de Recursos Humanos de la entidad o de la que haga de sus veces.

Que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 107° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, Ley N° 30057, corresponde detallar cada uno de los requisitos para el inicio del PAD.

IDENTIFICACIÓN DEL SERVIDOR O EX SERVIDOR CIVIL PROCESADO - PUESTO DESEMPEÑADO AL MOMENTO DE LA COMISIÓN DE LA FALTA

N°	Nombres y Apellidos	Cargo (Funcionario/Servidor Público)	Régimen Laboral
1	Rafael Manuel Rondón Andrade	Gerente de Servicios Públicos	D. Leg. 1057 – CAS

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

2.9241175

I. DESCRIPCIÓN DE LOS HECHOS MATERIA DE INVESTIGACIÓN. –

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

ANTECEDENTES:

1.1. Con Carta N° 001-2025-GGGR dirigido a Alcaldía la denunciante (COD: 001-2025)[1] en calidad de servidora y asistente administrativo de la Seguridad Ciudadana de la Gerencia de Servicios Públicos de la Municipalidad Distrital de Characato, bajo el régimen laboral N° 1057 – CAS indeterminado, expone que:

a. *"Que, habiendo tenido con usted una reunión con respecto al mal trato y hostigamiento del cual fu victima por parte del Ing. Rafael Manuel Rondon Andrade Gerente de Servicios Publicos, me hace llegar el Informe N° 424-2025-GSP-MDCH, donde indica que ya no quiere mi continuidad funcional lo cual está considerado como maltrato psicológico; la Unidad de Recursos Humanos me notifica con Memorándum N° 0096-2025-MDCH/GM-UJRRHH en el que se me indica que debo hacer entrega de mi cargo el cual NO ME CORRESPONDE primero porque cuando me enviaron a esta oficina la encargada de ese entonces era la Sra. Brenda Lirio Oviedo Torres la misma que no hizo la respectiva entrega de cargo y de ese hecho tiene pleno conocimiento el Ing. Rondón, en la entrega de cargo estuvo la Asistente Administrativa de Servicios Públicos Sra. Vanessa Carolina Guillen Diaz y la encargad de Recursos Humanos Sra. Aleida Jamileth Torreblanca Pinto. Y hasta la fecha no esta lista el acta de entrega; este acontecimiento lo considero excesivo y de hostigamiento laboral debido a que a algunas servidoras no se les exige que cumplan con la respectiva entrega de cargo como debe ser para todos sin excepción.*

b. ***Asumo que este hostigamiento se debe a que no le permití que se propasara en reiteradas ocasiones me agarro las manos e indicarme que vayamos a un hotel a lo cual le respondí que me respete y que no confunda la amistada con acoso sexual y respondía cual es el problema que eso no se gasta y que solo era un rato, como vera estas frases intimidad y resultan ofensivas****, supongo que como no accedí a sus insinuaciones y no le entregue los bienes que me solicitaba que corresponde a Seguridad Ciudadana y ante mi negativa me indico que el es que firma por tanto el distribuiría los enseres como le parezca todo ello gritando como costumbre tiene levantar la voz sin tener en consideración quien esta delante de el y dar ordenes indicando que el es el Gerente (…)".*
Lo resaltado es agregado

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

1.2. Mediante Proveído N° 00581-2025-AL/MDCH se remite la carta citada en los acápites presentes a la Unidad de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato.

1.3. Mediante Proveído N° 394-2025-MDCH/GM-URRHH la Unidad de Recursos Humanos remite a la Oficina de secretaria técnica PAD los actuados para que se brinde el tramite correspondiente.

1.4. Mediante Carta N° 009-2025-PAD/MDCH se solicito a la servidora (COD: 001-2025) realizo su declaración testimonial respecto a los hechos denunciados por la antes citada.

1.5. A través de la Acta de Declaración Testimonial (Exp. 0029-2025-PAD-MDCH) de fecha 22 de septiembre del año 2025, la accionante (COD: 001-2025) realizo su manifestación respecto a los hechos relacionados al presunto acto de hostigamiento sexual.

---

[1] ***RESOLUCIÓN DE PRESIDENCIA EJECUTIVA Nº 144-2019-SERVIR-PE***
Lineamientos para la Prevención, Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del HOSTIGAMIENTO SEXUAL en las Entidades Públicas
7.2. Aspectos Generales del Procedimiento de Denuncia, Atención, Investigación y Sanción del Hostigamiento Sexual
La ORH y STPAD toman las siguientes medidas de confidencialidad:

- *(…) **Asignar códigos a las presuntas víctimas con la finalidad de evitar que quienes tomen conocimiento del caso conozcan su identidad.***

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

1.6. Mediante Resolución de Gerencia Municipal N° 080-2025-GM-MDCH se dio inicio al Procedimiento Administrativo Disciplinario al investigado.

1.7. Con fecha 21 de octubre se recibió los descargos del disciplinado.

Medios Probatorios:

Los medios de prueba que acreditan la comisión de las fallas administrativas que se atribuyen al servidor responsable están constituidos e integrados por los siguientes documentos:

- Carta N° 001-2025-GGGR .
- Proveído N° 00581-2025-AL/MDCH
- Proveído N° 394-2025-MDCH/GM-URRHH.
- Carta N° 009-2025-PAD/MDCH.
- Acta de Declaración Testimonial (Exp. 0029-2025-PAD-MDCH.
- Informe Escalafonario N°018-2025-MDCH/GM-URRHH.
- Descargos de fecha 21 de octubre del año 2025.

Imputación de cargos:

1.8. Que, de los hechos descritos y los medios probatorios obtenidos a través de las diligencias preliminares ordenadas por esta oficina de Secretaría Técnica-PAD, se ha identificado a Rafael Manuel Rondón Andrade como presunto responsable de haber incurrido en falta administrativa disciplinaria.

1.9. Que, de acuerdo al Principio de Tipicidad de las Infracciones, para el presente caso las infracciones que cometan los servidores administrativos de la Municipalidad Distrital de Characato, se encuentran reguladas en la Ley del Servicio Civil – Ley N° 30057, Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado mediante el D.S. N° 40-2014-PCM, Ley del Procedimiento Administrativo General la Ley N° 27444, Ley del Código de Ética de la Función Pública y el Reglamento Interno de Servidores Civiles. Así en el presente caso se imputa la presunta comisión de la falta administrativa contemplada en el literal K) del artículo 85° de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil, que a la letra dice:

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO
V°B°
OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Ley Nro. 30057 – Ley del Servicio Civil
Artículo 85. Faltas de carácter disciplinario
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."

Comentarios:
Al respecto resulta importante señalar que la materialización de dicha falta presuntamente se habría incurrido por parte del servidor, en la medida que los hechos descritos en la denuncia se hubieran aparentemente perpetrado generando afectación en la agraviada (COD: 001-2025).

1.10. Aunado a lo anterior es imperioso referirnos también a lo regulado en la Ley N° 27942 - Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual que regula

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

(…)
Artículo 6.- De las manifestaciones del hostigamiento sexual
El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:
(…)
c) Uso de términos de naturaleza o connotación sexual o 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.

Comentarios:
La referida norma se enmarca en un ámbito de carácter restrictivo, por lo que la misma se ve vulnerada por parte del servidor en la medida que precisamente el servidor habría presuntamente realizado dichas acciones proscritas por la norma en perjuicio de la persona agraviada (COD: 001-2025). Tal y como se aprecia en la descripción de la propia denuncia.

Descripción de los hechos que generaron la imputación
La denunciante refiere:

1.11. ***"Asumo que este hostigamiento se debe a que no le permití que se propasara en reiteradas ocasiones me agarro las manos e indicarme que vayamos a un hotel a lo cual le respondí que me respete y que no confunda la amistada con acoso sexual y respondía cual es el problema que eso no se gasta y que solo era un rato, como vera estas frases intimidad y resultan ofensivas**, supongo que como no accedí a sus insinuaciones y no le entregue los bienes que me solicitaba que corresponde a Seguridad Ciudadana y ante mi negativa me indico que el es que firma por tanto el distribuiría los enseres como le parezca todo ello gritando como costumbre tiene levantar la voz sin tener en consideración quien esta delante de el y dar ordenes indicando que el es el Gerente (…)".*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Que de lo anterior y tras verificar la descripción del hecho generador de responsabilidad de la falta que se imputa y de la norma jurídicamente vulnerada atribuidos en contra del servidor investigado, se puede observar que el punto neurálgico y el sentido de tales extremos convergen uniformemente; razón por la que la subsunción del hecho generador de responsabilidad en la infracción imputada permiten identificar la tipicidad correcta quedando demostrado la afectación de la legalidad en la norma jurídica vulnerada, resultando tales extremos acordes.

II. DESCARGOS DEL SERVIDOR DISCIPLINADO

2.1. 2.1. En el presente caso, el servidor **RAFAEL MANUEL RONDON ANDRADE** tras ser válidamente notificada con la resolución de inicio de PAD, presenta su escrito de descargos el 21 de octubre del año 2025, ejerciendo su derecho de defensa a efecto de que se declare la nulidad del presente procedimiento disciplinario, ello en base a los siguientes argumentos:

"Con fecha 09 de octubre de 2025, mediante RESOLUCIÓN GERENCIAL N°080-2025-GM-MDCH, se me notificó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (PAD) por presuntos hechos relacionados con hostigamiento sexual.

Asimismo, mediante EXPEDIENTE N° 08207-2025-O-JR-PE-03, se interpuso demanda de Querella por difamación y calumnia, la cual guarda relación directa con los hechos que son materia del presente procedimiento administrativo.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

Conforme al ARTÍCULO 2, INCISO 24, LITERAL EJ DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, "nadie puede ser procesado ni condenado sin que exista sentencia firme que declare su responsabilidad". En tal sentido, no puede afirmarse la existencia de actos de hostigamiento sexual mientras no exista una resolución judicial firme que así lo determine.

Para establecer responsabilidad administrativa en el marco del presente procedimiento, debe existir suficiente carga probatoria que acredite de manera fehaciente la veracidad de los hechos imputados Y NO EL SIMPLE DECIR de la supuesta agraviada. La mera existencia de una denuncia no constituye prueba suficiente para sustentar un procedimiento y una sanción.

Así mismo, de acuerdo con el principio de independencia y coordinación entre las instancias administrativa y judicial, cuando los hechos que motivan un procedimiento administrativo se encuentran sometidos a investigación o proceso penal, corresponde suspender el procedimiento administrativo hasta que exista pronunciamiento firme por parte del órgano jurisdiccional competente. Este criterio ha sido reconocido por LA LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO GENERAL (LEY N°27444) y la JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA EMITIDA POR LA Autoridad Nacional De Servicio Civil SERVIR.

Conforme al TUO de la ley 27444, todo acto administrativo debe estar debidamente motivado; de carecer de este elemento el acto administrativo es nulo, de conformidad con el artículo 10 de la norma precitada (…)"

2.2. Independientemente a los descargos presentados dentro de los plazos establecidos el servidor investigado (21 de octubre del año 2025), el investigado presenta otros nuevos descargos con fecha 03 de diciembre del año 2025 y una ampliación del mismo el 11 de diciembre del año 2025, es decir de manera extemporánea presenta otros nuevos argumentos en su defensa, a ello y respecto a la posibilidad de evaluar documentos de descargos presentados fuera del plazo, debemos remitirnos a lo señalado en el último párrafo del artículo 111°del Reglamento General, en el cual se establece que: "Vencido el plazo sin la presentación de los descargos, el expediente queda listo para ser resuelto". En ese sentido, de acuerdo a la citada norma, la no valoración de los descargos presentados fuera del plazo legal, por parte de las autoridades del PAD, **no constituye un hecho irregular que invalide las actuaciones del procedimiento, ni mucho menos que afecte el derecho de defensa del imputado (Informe N° 038-2022-Servir-GPGSC)**

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Aunado a lo anterior el ente rector del Sistema de Recuros Humanos – SERVIR refiere también en su Informe Técnico N° 0038-2022-SERVIR-GPGSC lo siguiente:

(…)

*"2.8. Sin perjuicio de ello, debemos recordar que los principios establecidos en el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, constituyen garantías mínimas del procedimiento administrativo; en ese sentido, en virtud al principio de verdad material[2] , el cual establece que: "la autoridad administrativa competente deberá verificar plenamente los hechos que sirven de motivo a sus decisiones, para lo cual deberá adoptar todas las medidas probatorias necesarias autorizadas por la ley, aun cuando no hayan sido propuestas por los administrados o hayan acordado eximirse de ellas", no existe impedimento para que la entidad pueda valorar la nueva documentación presentada, **de considerarlo pertinente**".*

[2] Consagrado en el numeral 1.11 del artículo IV del Título Preliminar del TUO de la LPAG.

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

En ese talante y de acuerdo a lo esgrimido en los acápites precedentes, se puede advertir claramente que la no valoración de los descargos presentados extemporáneamente no constituiría un acto de invalide las actuaciones del procedimiento ni vulneraria el derecho a la defensa del investigado y entendiendo que el servidor ha presentado fuera del plazo nuevos descargos (acompañado a una ampliación del mismo) estos no serán analizados en el presente procedimiento PAD, ergo se dejara a salvo y serán valorados los descargos presentados el 21 de octubre del presente año (por haber sido presentado en los plazos dispuestos por Ley); sin perjuicio de lo anterior este despacho no puede obviar mencionar que los argumentos contendidos en los escritos presentados por el investigado en las fechas 03 y 11 de diciembre ostentarían alegaciones ya mencionados por el disciplinado de forma inicial, aunado a ello en la documentación presentada fuera del plazo hace referencia a argumentos ajenos al hecho materia de investigación (presunto hecho de hostigamiento sexual) dado que hace mención a actos de desplazamiento, conceptos no sería relevantes para el análisis del hecho en específico; en consecuencia se realizara el pronunciamiento solo de los descargos presentados dentro del plazo legal.

III. PRONUNCIAMIENTO SOBRE LOS DESCARGOS Y LA COMISIÓN DE LA FALTA Y LOS MEDIOS PROBATORIOS EN QUE SUSTENTAN

3.1 Que, en atención a las imputaciones vertidas en el documento de inicio del PAD, se argumenta que el investigado habría realizado presuntos actos de hostigamiento sexual en contra de una servidora, a esto y tras recibido los descargos por parte del disciplinado se procederá a su análisis y pronunciamiento respectivo, ello en aras a un debido procedimiento y salvaguardando su derecho a la defensa.

DESCARGO I

"Con fecha 09 de octubre de 2025, mediante RESOLUCIÓN GERENCIAL N°080-2025-GM-MDCH, se me notificó el inicio de procedimiento administrativo disciplinario (PAD) por presuntos hechos relacionados con hostigamiento sexual.

Asimismo, mediante EXPEDIENTE N° 08207-2025-O-JR-PE-03, se interpuso demanda de Querella por difamación y calumnia, la cual guarda relación directa con los hechos que son materia del presente procedimiento administrativo.

Conforme al ARTÍCULO 2, INCISO 24, LITERAL EJ DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ, "nadie puede ser procesado ni condenado sin que exista sentencia firme que declare su responsabilidad". En tal sentido, no puede afirmarse la existencia de actos de hostigamiento sexual mientras no exista una resolución judicial firme que así lo determine".

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PRONUNCIAMIENTO

Es oportuno señalar de forma inicial que el artículo 248° del Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, aprobado por Decreto Supremo N° 004-2019-JUS (en adelante, TUO de la LPAG), contiene los principios de la potestad sancionadora administrativa, entre los cuales se tiene el Principio de Debido Procedimiento , y el Principio de Tipicidad , los mismos que resultan de aplicación a todos los actos de la administración pública que impliquen el ejercicio de la potestad sancionadora disciplinaria del Estado, incluido el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, el PAD) de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (en adelante, la LSC).

Ahora bien, respecto a la regla autonomía de responsabilidades, esta se encuentra en el artículo 264° del TUO de la LPAG, el mismo que en su numeral 264.1 establece expresamente lo siguiente:

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

> *"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."*

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"*

En ese tenor 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".*

Que, en atención lo expresado en los acápites precedentes, se puede colegir claramente que la responsabilidad administrativa es independiente a la responsabilidad penal o civil, por ende de existir una denuncia en sede fiscal, no significaría que un procedimiento disciplinario se suspenda o se realice una inhibición por parte de la entidad pública donde se sigue el mencionado procedimiento sancionador; aunado a ello dicho criterio también ya fue definido por el Ente Rector del Sistema de Recursos Humanos – SERVIR a través del Informe Técnico N° 1707-2021-SERVIR-GPGSC que refiere lo siguiente:

> *"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 Secretaria Técnica del PAD para que evalué si existen razones que motivan el inicio de un PAD por la comisión de faltas administrativas disciplinarias pasibles de sanción."*

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

En ese sentido, quedaría claro que la interposición de una denuncia en sede de Ministerio Publico o en algún proceso en curso no sería impedimento alguno para que no se continue con el procedimiento administrativo disciplinario a menos claro, que el órgano jurisdiccional ordene la suspensión o la inhibición de este Gobierno Local, acto que no se estaría configurando en el presente caso; en consecuencia, al no existir alguna imposibilidad legal, corresponderá continuar con el presente procedimiento PAD.

DESCARGO II

"Para establecer responsabilidad administrativa en el marco del presente procedimiento, debe existir suficiente carga probatoria que acredite de manera fehaciente la veracidad de los hechos imputados Y NO EL SIMPLE DECIR de la supuesta agraviada. La mera existencia de una denuncia no constituye prueba suficiente para sustentar un procedimiento y una sanción.

Así mismo, de acuerdo con el principio de independencia y coordinación entre las instancias administrativa y judicial, cuando los hechos que motivan un procedimiento administrativo se encuentran sometidos a investigación o proceso penal, corresponde suspender el procedimiento administrativo hasta que exista pronunciamiento firme por parte del órgano jurisdiccional competente. Este criterio ha sido reconocido por LA LEY DE PROCEDIMIENTO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

ADMINISTRATIVO GENERAL (LEY N°27444) y la JURISPRUDENCIA ADMINISTRATIVA EMITIDA POR LA Autoridad Nacional De Servicio Civil SERVIR.

Conforme al TUO de la ley 27444, todo acto administrativo debe estar debidamente motivado; de carecer de este elemento el acto administrativo es nulo, de conformidad con el artículo 10 de la norma precitada (…)"

PRONUNCIAMIENTO

Previamente, debe tenerse presente que, de acuerdo con el literal a) del artículo 106 del Reglamento General de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM (en adelante, Reglamento de la LSC), el procedimiento administrativo disciplinario (en adelante, PAD) inicia con la notificación al servidor civil (presunto infractor) del documento que contiene la imputación de cargos emitido por el órgano instructor.

Notificado el acto de inicio del PAD, se le otorga al presunto infractor un plazo de cinco (05) días hábiles para presentar su descargo y las pruebas que considere pertinentes para su defensa, plazo que puede ser prorrogable, conforme al artículo 111 del Reglamento de la LSC. En caso el presunto infractor no presentará su descargo en el mencionado plazo, no podrá argumentar que no pudo ejercer su derecho de defensa.

Vencido el plazo referido en el párrafo anterior, conforme a lo previsto en el literal a) del artículo 106 del Reglamento de la LSC, el órgano instructor llevará a cabo el análisis e indagaciones necesarias (entiéndase, considerando todo el material probatorio recabado), lo cual culmina con la emisión del informe en el cual el órgano instructor se pronuncia sobre la existencia o no de la falta imputada, recomendando al órgano sancionador la sanción a ser impuesta, de corresponder.

Ahora bien, respecto a la valoración de los medios probatorios el ente rector del Sistema de Recursos Humanos – SERVIR ha emitido sendos pronunciamientos como por ejemplo el contenido en el Informe Técnico N° 990-2019-SERVIRGPGSC, mismo que refiere lo siguiente:

(…)

"3.1 A efectos de imponer una sanción a un servidor y/o funcionario resulta necesario previamente establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria en su conducta en el marco del respectivo PAD. En esa misma línea, a fin de establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria, ***las autoridades del PAD deben contar con los medios probatorios que le generen suficiente certeza y convicción respecto a la comisión de la falta por parte del servidor investigado****.*

3.2 Una vez instaurado el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario contra el servidor y/o funcionario, el Órgano Instructor debe realizar la investigación tendiente a la determinar de existencia o no de responsabilidad administrativa disciplinaria, para efectos de lo cual recopilará el material probatorio que le permita formar convicción para emitir su pronunciamiento, ya sea recomendando la imposición de una sanción o el archivamiento del PAD.

3.3 ***La valoración de las pruebas constituye un proceso cognoscitivo autónomo e independiente por parte de la autoridades del PAD*** *[extensible también a la Secretaría Técnica del PAD]* ***respecto del mérito probatorio de los medios de prueba recabados u ofrecidos en el curso de la investigación realizada, con miras a establecer su grado de aporte a la determinación de veracidad de las afirmaciones de quienes las ofrecen, y en definitiva, sobre la veracidad de las imputaciones realizadas al investigado, lo que finalmente permite dilucidar si existe responsabilidad disciplinaria o no.***

V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

3.4 No resulta posible que SERVIR o alguna autoridad distinta a las propias autoridades del PAD establezca la forma de valoración o señale el valor probatorio que debe darse a determinados medios de prueba en materias específicas, puesto que ello corresponde a las autoridades del PAD [también a la Secretaría Técnica del PAD] en cada caso concreto, debiendo valorar el material probatorio existente y en base a ello establecer si el mismo resulta suficiente para generarle convicción respecto de la responsabilidad del servidor y/o funcionario investigado, o si por el contrario corresponde su absolución.

3.5 Sin perjuicio de lo anterior, a título de referencia, es de señalar que a efectos de establecer la existencia de responsabilidad disciplinaria del servidor y/o funcionario, las autoridades del PAD deberán establecer fehacientemente (…) que la conducta incurrida por el servidor se subsume en el supuesto de hecho descrito en la falta que le atribuye, de modo tal que, si de la revisión y valoración de los medios probatorios se concluye que la conducta evidenciada no se subsume en la conducta típica descrita en la falta, no existiría responsabilidad disciplinaria, correspondiendo el archivo del PAD."

En ese talante, se advierte que en el régimen disciplinario existe la obligación de recopilar los medios probatorios necesarios y suficientes que generen certeza y convicción sobre la comisión o no de la falta por parte del servidor investigado.

Ahora bien, de los medios probatorios advertidos en el presente procedimiento PAD se ha evaluado la denuncia presentada por la afectada acompañado a su declaración testimonial, las mismas que mencionan lo siguiente:

**Parte de su denuncia que fue presentada el 31 de julio del año 2025*

Asumo que este hostigamiento se debe a que no le permiti que se propasara en reiteradas ocasiones me agarro las manos e indicarme que vayamos a un hotel a lo cual le respondí que me respete y que no confunda la amistad con acoso sexual y respondía cual es el problema que eso no se gasta y que solo era un rato, como vera estas frases intimidad y resultan ofensivas Supongo que como no cedí a sus insinuaciones y no le entregue los bienes que me solicitaba que corresponde a Seguridad Ciudadana y ante mi negativa me indico que El es que firma por lo tanto el distribuiría los enseres

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO V°B° OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

5. **PREGUNTADO PARA QUE DIGA: QUE NARRE LOS HECHOS SUSCITADOS.**

ACOSO.

Hago de conocimiento que el señor siempre trataba de agarrarme las manos y me reiterado en varias ocasiones en la oficina de seguridad ciudadana y la gerencia de servicios publicos que vayamos aun hotel, que eso no se gasta, que nadie se va enterar, a lo cual yo respondi que era una falta de respeto y exceso de confianza por su parte., asi mismo siempre a tratado de insinuarse en doble sentido en referencia a las mujeres, hechos que desde que laboro en la gerencia resulta de manera intimidante y ofensivas.

** Parte de la declaración testimonial realizada del 22 de septiembre del año 2025. respecto al presunto acto de hostigamiento sexual.*

Respecto a lo anterior se ha tomado en cuenta únicamente los argumentos expuestos y narrados por la presunta víctima, dado que ni en su denuncia ni en la declaración testimonial se ha mencionado la existencia de testigos ni de otros medios probatorios adicionales, así mismo se ha verificado que tampoco existirían medios audiovisuales (cámaras de vigilancia o grabaciones) que acreditarían los hechos denunciados, en relación a ello nuestra jurisprudencia nacional se ha pronunciando de la siguiente manera:

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

(…)
"los testigos de referencia u oídas tienen un carácter supletorio y un peso más relativizado, respecto del juicio de credibilidad, que el testigo fuente o presencial. (…) El valor probatorio del testimonio de referencia se robustece al abrigo de otros elementos que se incorporen al proceso, auxilio sin el cual su peso es prácticamente nulo; no es admisible como prueba única para desvirtuar la presunción de inocencia (…)"
*R.N. 173-2012, Cajamarca

Así mismo la Segunda Sala Penal Permanente en la R.N. N° 515-2016 LIMA refiere lo siguiente:

(…)
"*5.6. El valor de un medio probatorio, en el caso de que este fuera considerado elemento probatorio, deberá ser confirmado con otros de igual naturaleza. Después del análisis realizado se tiene que persiste como único medio probatorio documental la sindicación realizada en la manifestación policial de Raul Felipe Coblentz Apuela, la cual no constituye, por si sola, prueba suficiente para desvirtuar la garantía constitucional de presunción de inocencia que resguarda a todo ciudadano; más aún si no se cuenta con ningún otro elemento periférico de carácter objetivo (…).*"

Aunado a lo anterior la Segunda Sala Penal Transitoria en la CASACION N° 158-2016 HUARUA refiere lo siguiente:

(…)
"Vigésimo cuarto.- En consecuencia, las declaraciones de los testigos de referencia se constituyen como una prueba excepcional, ante la ausencia del testimonio directo, ello significa que de presentarse en el proceso, no poseerá valor de prueba suficiente para emitir un fallo condenatorio, si no se encuentra corroborada con otros medios de prueba que confirmen la versión incriminatoria, por ende, si esta declaración es la única que se tiene en contra del acusado, no será capaz por sí misma de desvirtuar la presunción de inocencia.

En ese tenor, es conveniente referirnos también al principio de presunción de inocencia, el cual en nuestra jurisprudencia en materia constitucional ha establecido que este derecho fundamental, en tanto presunción *iuris tantum*, implica que "(...) a todo procesado se le considera inocente mientras no se pruebe su culpabilidad: vale decir, hasta que no se exhiba prueba en contrario. Rige desde el momento en que se imputa a alguien la comisión de un delito, quedando el acusado en condición de sospechoso durante toda la tramitación del proceso, hasta que se expida la sentencia definitiva[3]"

De igual forma, en la sentencia del Tribunal Constitucional (en adelante, TC) recaída en el expediente N° 2915- 2004-PHC/TC -fundamento 12-, se señala que "la presunción de inocencia se mantiene 'viva' en el proceso penal siempre que no exista una sentencia judicial que, como corolario del cauce investigatorio llevado a cabo con las garantías inherentes al debido proceso, logre desvirtuarla"; las pruebas dentro del proceso deben ser propuestas, admitidas, actuadas y luego valoradas, conforme a los principios de las reglas de la lógica, de las máximas de la experiencia y las reglas de la ciencia[4] .

La Corte Suprema de Justicia de la República en el Acuerdo Plenario N° 02-2005/CJ-116, tomando como base una doctrina establecida por el TSE, estableció pautas metodológicas a efectos de que todas las instancias jurisdiccionales puedan ameritar las declaraciones de los agraviados o agraviadas, cuando éstas sean el único elemento de prueba que pudiera sustentar

[3] *Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 0618-2005-PHC/TC, fundamentos 21 y 22*
[4] *HERNÁNDEZ MIRANDA, Edith. "Preceptos generales de la prueba en el proceso penal, la prueba en el nuevo proceso penal". En La prueba en el código procesal penal de 2004, Gaceta penal, Lima, 2012, p. 33.*

una condena (criterios de valoración en sede penal que por su naturaleza se subsumirán al presente caso disciplinario); en ese entendido para valorar lo manifestado por el agraviado y para que ello pueda constituir elemento de prueba suficiente para enervar la presunción de inocencia, se requiere:

1. Ausencia de móviles espurios (verosimilitud subjetiva): Al valorar esa declaración, se debe tener especial cuidado a la hora de proceder en su análisis y valoración, ponderando, sobre todo, la fiabilidad del testigo quien, a su vez, es la víctima del hecho imputado, puesto que esta declaración podría querer perjudicar a la persona que acusa u ocultar la propia responsabilidad de ciertos actos vitales.
2. Corroboraciones periféricas de carácter objetivo. Que el testimonio esté corroborado por datos o circunstancias objetivas (verosimilitud objetiva) Indicios conducentes, consecuentes y libres de contra indicios.
3. La persistencia en la incriminación. Para evaluar la persistencia se debe considerar[5]: la concreción en la declaración que ha de hacerse sin ambigüedades, generalidades o vaguedades (particularidades y detalles), la coherencia o ausencia de contradicciones, manteniendo en el relato la necesaria[6] conexión lógica entre sus diversas partes

En ese talante y en aplicación a los criterios y regulaciones establecidas por la Corte Suprema, se ha podido advertir que el medio de prueba (declaración testimonial) contenido en el expediente no se subsumiría a las exigencias requeridas y citadas en los párrafos precedentes, por ende, no causaría verosimilitud ni precisión para que se continue el presente procedimiento disciplinario.

Sin perjuicio de lo anterior, es correcto finiquitar refiriendo que la prueba testimonial, una de las más utilizadas en los diversos procesos judiciales y del que muchas veces se recogen distintas versiones, exige y se hace necesario recurrir a la utilización de criterios de fiabilidad y validez en otros tipos de pruebas como las audiovisuales, documentales o periciales (no existiendo estas en el presente procedimiento), siendo esta última un elemento importante para determinar y acreditar la realización del hecho materia de investigación, respecto a esto es imperioso precisar que la Unidad de Recursos Humanos a tras del Acta de Orientación de fecha 05 de septiembre del año 2025 se le explico e indico a la agraviada los canales y dependencias a las que podría recurrir alternativamente a la denuncia administrativa realizada, como serian el CEM (Centro de Emergencia a la Mujer donde pudo realizarse una pericia psicológica), Ministerio Publico entre otros.

Que, estando a lo señalado precedentemente y de los documentos que obran en el expediente es posible apreciar que no hay prueba o indicio suficiente que permita inferir que el investigado haya podido infringir una falta disciplinaria de Hostigamiento sexual y al no haber otros elementos probatorios (prueba documental, audiovisual, otras declaraciones testimoniales ni pericia psicológica) sino únicamente la denuncia y la declaración testimonial, no serían suficientes elementos para acreditar la comisión de la falta, pese a que en el presente PAD se realizó las investigaciones para determinar la existencia de otros elementos o indicios de prueba, encontrando solamente las pruebas antes citadas.

3.2. En ese orden de ideas, y en virtud al principio de "carga de la prueba", que refiere que quien afirme la culpabilidad de una persona debe probarla de lo contrario impera la presunción de

---

[5] *Sentencia de la Audiencia Provincial de Madrid N° 976-2012 de 19 de septiembre de 2012, extraída de: www.portaljuridico.lexnova.es.*

[6] *Voto en minoría de la sentencia del Tribunal del Tribunal Constitucional Nº 08439-2013-PHC/TC, tomando como base a BERLINERBLAU, Virginia. "Niños víctimas, niños testigos: sus testimonios en alegatos de abuso sexual infantil". En: UNICEF y otros. Acceso a la justicia de niños/niñas víctimas. Disponible en: www.uniceforelargentinaispanish/OrieinalLibroVictimas.*

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS N° 007-2026-MDCH/OGA-OGRH.

inocencia, conducta desplegada por el mencionado servidor no configura, ni tipifica la falta imputada *"Hostigamiento sexual cometido por quien ejerza autoridad sobre el servidor civil*, correspondiendo el **ARCHIVO** del presente procedimiento administrativo disciplinario instaurado en contra de la servidor Rafael Manuel Rondón Andrade y en consecuencia la no aplicación de la sanción propuesta en la resolución de inicio del procedimiento.

IV. DE LA SANCIÓN Y SU GRADUACIÓN

Que, del análisis realizado a lo largo del presente informe, al no corresponder la aplicación de sanción administrativa disciplinaria alguna el presente considerando no merece pronunciamiento.

V. DE LOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS IMPUGNATORIOS

Conforme a lo señalado en el Artículo 117° del Reglamento de la Ley Servir, 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[7].

La segunda instancia se encuentra a cargo del Tribunal del Servicio Civil y comprende la resolución de los recursos de apelación, lo que pone término al procedimiento sancionador en la vía administrativa. Los recursos de apelación contra las resoluciones que impongan sanción son resueltos por el Tribunal dentro de los quince (15) días hábiles siguientes de haber declarado que el expediente está listo para resolver.

Por las consideraciones expuestas, este Órgano Sancionador en uso de sus atribuciones conferidas por la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil, D.S. N° 040-2014-PACM, y la Versión Actualizada de la Directiva N° 02-2015-SERCIR/GPGSC;

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: ARCHIVAR el presente Procedimiento Administrativo Disciplinario seguido en contra del servidor Rafael Manuel Rondón Andrade conforme a los fundamentos de los considerandos que anteceden.
ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR con copia de la presente resolución a Rafael Manuel Rondón Andrade.
ARTICULO TERCERO: INCORPORAR copia de la presente resolución al legajo personal del referido servidor.

Dado en la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Characato, a los veinticinco (25) días de marzo del dos mil veintiséis.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE.

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE CHARACATO
Lic. Aleida Jamileth Torreblanca Pinto
(e) OFICINA DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

[7] Ello en concordancia con el Art. 218.2 del TUO de la Ley 27444.